



## De la escuela al trabajo: formación e inserción profesional de los jóvenes hoy en día

*Síntesis del debate en línea de las redes Educación y Formación Profesional de la COSUDE  
16 de octubre – 5 de noviembre*

*Por Lucía Bordone, Marc Bloch y Katharina Walker – animadores del debate en línea*

### Introducción

En este documento se presenta la síntesis de un debate en línea organizado por las redes Educación y Formación Profesional entre octubre y noviembre de 2012. El debate tuvo lugar con motivo del lanzamiento del [Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo](#), centrado este año en el tema «Juventud, Competencias y Empleo». Los objetivos del debate en línea eran i) dar a conocer el contenido del informe ii) intercambiar ideas, información y experiencias sobre los temas clave abordados en el informe iii) reforzar la comprensión mutua y la colaboración entre ambas redes.

El debate en línea estaba abierto a las 227 personas. 28 expertos en educación y formación de 16 distintos países redactaron 46 contribuciones en el marco del debate.

### Resumen ejecutivo

**1) Además de la identificación de competencias clave, la reflexión debe focalizarse en los procesos mediante los cuales los jóvenes desarrollan sus competencias.** De hecho, todos los aprendientes deberían poder ensayar y aplicar continuamente los conocimientos teóricos adquiridos, vinculándolos con sus vivencias y su experiencia. Sólo de esa manera, sus competencias básicas y profesionales serán transferibles.

**2) Combinar estrechamente educación básica y desarrollo de competencias profesionales constituye una línea de acción pertinente en muchos contextos.** Es el caso sobre todo cuando se trata de llegar a los jóvenes no escolarizados o desescolarizados. Aunque persiguen objetivos diferenciados, la educación y la formación desempeñan roles económicos, sociales y de desarrollo personal complementarios.

**3) Toda transición exitosa de la escuela al trabajo pasa por un acompañamiento de los jóvenes y un profundo conocimiento del mercado laboral.** La recogida de información adecuada sobre el mercado laboral – sobre todo a través de la colaboración con los empleadores del sector privado – se traduce a su vez en el desarrollo de planes de estudios más pertinentes.

**4) Las intervenciones futuras deberán fomentar la participación y la coordinación entre los actores de la educación, de la formación y del mercado laboral.** En cuanto a la COSUDE, ésta debería seguir actuando en los campos en los que ha desarrollado una reconocida competencia, en particular el acompañamiento de enfoques innovadores en educación y formación.



## Desarrollar competencias para la vida y el empleo

### 1) Además de la identificación de competencias clave, la reflexión debe centrarse en los procesos mediante los cuales los jóvenes desarrollan sus competencias

Todos los aprendientes necesitan poder ensayar y aplicar continuamente los conocimientos teóricos adquiridos, vinculándolos con sus vivencias y su experiencia. Sólo así, sus competencias básicas y profesionales serán transferibles. En concreto, se ha de mejorar la ratio entre teoría y práctica, dedicándole más tiempo y mayor atención a esta última. Más allá de la cuestión de la repartición, es necesario una mejor vinculación entre las dimensiones prácticas y teóricas de todo aprendizaje. De hecho, el dominio de las competencias no sólo se traduce en la capacidad de pasar de la teoría a la práctica (aplicación), sino también de la práctica a la teoría (comprensión de la lógica, del razonamiento, de las relaciones de causalidad ligadas a una acción concreta). Una buena teoría está enraizada en la práctica y viceversa.

**La falta de anclaje de los contenidos enseñados en las vivencias y la experiencia de los alumnos resulta en una pérdida de sentido y una desconexión entre la escuela y la vida.** Este fenómeno se observa en muchos contextos. Si la educación y la formación están alejadas de las realidades locales, no son de ninguna utilidad para la inserción en el mercado laboral.

Surgen, pues, situaciones paradójicas: en algunos países se considera que las formaciones profesionales son teóricas y que preparan mal para el mercado laboral. Entonces, los empleadores prefieren contratar a una persona no formada que exigirá un salario menos elevado que una persona formada a la que de todos modos no se le considera más competente. De ahí que las personas que hayan recibido una formación profesional, se encuentren en una situación de vulnerabilidad.

**La mayoría de los participantes considera que los tres tipos de competencias descritas en el informe les son necesarias a los jóvenes para poder afrontar los desafíos de la vida.** Sin embargo, este tipo de distinción no deja de ser un ejercicio conceptual. No corresponde realmente a la experiencia ni al funcionamiento de las personas formadas. De hecho, los tres tipos de competencias se combinan, se interrelacionan y se funden en la práctica.

#### 3 Tipos de competencias

**Competencias básicas:** competencias de lectura, escritura y cálculo; requisitos para continuar un ciclo de educación y de formación; necesarias para adquirir las competencias transferibles y profesionales.

**Competencias transferibles:** competencias necesarias para poder adaptarse a distintos entornos profesionales. P. ej., capacidad de comunicarse eficazmente, capacidad de resolver problemas, liderazgo.

**Competencias técnicas y profesionales:** know-how técnico específico necesario para cada tipo de empleo.

Cf. [Pathways to Skills](#) (en inglés)

Hay quienes consideran que sería más pertinente definir diferentemente las relaciones entre los tres tipos de competencias, en la medida en que se puede afirmar que toda competencia (básica, técnica o profesional) realmente dominada llega a ser transferible. Uno de los problemas que plantea la conceptualización propuesta por el informe es que en ella parece estar subyacente una jerarquización que va de lo más básico a lo más útil. De manera más general, el hecho de querer identificar competencias necesarias para todos los jóvenes plantea la cuestión en cuanto a la pertinencia de proponer un perfil ideal abstracto, válido en todos los contextos y para todas las culturas.

No obstante, un elemento parece ser objeto de un consenso: **los jóvenes se enfrentan a un mundo en cambios rápidos y constantes** – evolución del entorno técnico, movilidad – **ante el que se les exige cada vez más adaptarse y ser flexibles.** Para superar la situación, deben desarrollar un sentimiento de seguridad y de control sobre su entorno. Sin embargo, actualmente muchos jóvenes se sienten completamente impotentes, sobre todo debido a experiencias difíciles vividas durante su escolaridad, su formación o en el mundo laboral.

Además de un mejor acompañamiento de los jóvenes en transiciones clave (cf. pto. 3), existen varios factores que pueden **reforzar la confianza y la adquisición eficaz de competencias:** las capacidades pedagógicas de los profesores, la vinculación entre la teoría y la práctica, la duración de la escolaridad/formación, etc. Caplab (Perú) propone, p. ej., acompañar a los jóvenes más vulnerables. Esta ONG les ayuda a realizar un plan de vida a fin de situarlos en una perspectiva a largo plazo de «aprendizaje a lo largo de toda la vida».



**Asimismo, se evocaron varias otras pistas a fin de reforzar el desarrollo de competencias para la vida y el empleo:**

- Estimular y abrir la mente de los niños desde la más temprana edad mediante técnicas pedagógicas adaptadas (juegos, etc.).
- Crear tipos de formación que respondan adecuadamente a las necesidades y potencialidades del entorno inmediato (p. ej., formación de albañiles en Haití tras el terremoto).
- Fomentar la autonomía de los aprendientes dado que ésta está íntimamente ligada a la capacidad de transferir competencias. La falta de confianza y el miedo al fracaso suelen, a menudo, afectar más a las mujeres. Ello tiende a limitar su capacidad de iniciativa. En cuanto a las competencias empresariales, hay quienes destacan que son competencias profesionales específicas que requieren una formación con un método propio que debería ser desarrollado sistemáticamente en colaboración con el sector privado.

## **2) Combinar estrechamente educación básica y formación profesional constituye una línea de acción pertinente en muchos contextos.**

**La educación básica se ha de interpretar en un sentido más amplio que la escolaridad primaria clásica.** Ella abarca el conjunto de las bases culturales que requiere un individuo para poder vivir y actuar como miembro de pleno derecho en una determinada sociedad. El objetivo de la educación básica es, pues, el desarrollo de las competencias en lectura, escritura y matemáticas, así como, p. ej., la adquisición de nociones de higiene, de seguridad, de prevención de enfermedades, de cuidados de la primera infancia, etc. A menudo, los programas de educación no formal destinados a los jóvenes y a los adultos incluyen estos diversos aspectos. La adquisición de estos conocimientos, competencias, valores y aptitudes está muy poco o nada sujeta a las restricciones económicas.

Muchos de los ejemplos testimonian una misma realidad: es imposible encontrar un trabajo suficientemente remunerado sin haber tenido acceso a una educación básica. Sin embargo, ésta no es suficiente para permitir la inserción profesional, que depende sobre todo del acceso a una formación capacitativa.

**La formación profesional debe permitirle al individuo elegir el rol que desempeñará en su entorno económico y social.** La formación pone a disposición del aprendiente conocimientos y un know-how específicos que le facilitan el desarrollo de aptitudes relacionadas con la profesión elegida. Es necesario que la formación esté vinculada al mercado laboral.

Pese a que persiguen objetivos diferenciados, la educación y la formación desempeñan roles económicos, sociales y de desarrollo personal complementarios. Situadas a lo largo de un «continuum», tienden cada vez más a menudo a ser objeto de enfoques integrados (p. ej., programa sectorial de la educación y de la formación profesional en Níger, Líneas directrices de la COSUDE sobre la formación básica y el desarrollo de competencias profesionales, etc.). El derecho a la educación o el aprendizaje a lo largo de toda la vida son conceptos que proponen una visión holística e integrada de los recorridos de aprendizaje.

**Los participantes atribuyeron muchos impactos positivos a la educación y a la formación:**

- A nivel colectivo: la educación y la formación son fundamentales para el desarrollo económico, la equidad, la salud, la gestión de los conflictos sociales, la protección del medio ambiente, la igualdad de género, así como para la conservación y el desarrollo de la cultura.
- A nivel individual: el desarrollo de la personalidad, las capacidades de integración social y el sentimiento de ser útil a la sociedad, así como la reflexividad (capacidad de autoevaluación), la confianza en sí mismo, la creatividad o la responsabilidad frente a problemáticas comunes, p. ej., los problemas medioambientales, pueden ser reforzados mediante una educación y una formación de calidad.



- Algunos también destacaron la empatía, la comunicación (interpersonal o a través de los medios), la capacidad de resolver conflictos y la sensibilidad intercultural como cualidades humanas que se pueden desarrollar a lo largo de la trayectoria de formación.

Sin embargo, pese a su potencial emancipatorio, la educación y la formación constituyen hoy en día, tanto en el plano nacional como internacional, sistemas ampliamente destinados a la reproducción de las desigualdades sociales y de las relaciones de dominación. Los entornos pobres, así como algunas zonas rurales se ven perjudicados por la falta de recursos y una pobre calidad de la enseñanza. El entorno de aprendizaje (acceso a internet, calidad de las aulas, talleres, comedores y baños) es a menudo el reflejo de dichas diferencias.

### El Programa de educación de las poblaciones dedicadas al pastoreo y nómadas

Este programa, implementado actualmente en la zona transfronteriza entre Burkina Faso y Benín, es un buen ejemplo de combinación entre educación y formación. Su objetivo es sobre todo una gestión sostenible de los recursos y la mitigación de los conflictos con las poblaciones sedentarias.

Desde el punto de vista de la **forma**, este programa:

- combina educación y formación;
- tiene en cuenta los modos de vida específicos de las poblaciones (movilidad transfronteriza);
- incluye y coordina a distintos tipos de actores: ministerios, organizaciones de ganaderos, entidades descentralizadas, contrapartes técnicas y financieras.

Los **contenidos** enseñados engloban:

- la lectura, la escritura, el cálculo;
- la formación técnica y profesional adaptada a las actividades de pastoreo como p. ej., la transformación de la leche o la sanidad animal (fase en preparación);
- la ciudadanía: apropiación de textos normativos sobre el pastoreo y la trashumancia, apropiación de los principios de la interculturalidad.

**3) Toda transición exitosa de la escuela al trabajo pasa por un acompañamiento de los jóvenes y un buen conocimiento del mercado laboral.** Este conocimiento requiere la integración de los empleadores – sector privado – en la elaboración de planes de estudio, que en consecuencia deberían ser más pertinentes.

**La capacidad de adoptar de decisiones y de orientarse requiere confianza y una buena autoestima.** Lo que muchos participantes observaron en su trabajo cotidiano es lo que les incita a abogar por un mejor apoyo y acompañamiento de los jóvenes en cada etapa clave de su trayectoria: transición entre escuela primaria y secundaria, entre escuela secundaria y entrada en una rama de estudios o de formación profesional y, finalmente, el paso de la formación al mundo laboral.

Evidentemente, dicho acompañamiento sólo puede ser útil si se basa en un buen conocimiento del mercado laboral. En muchos países, ello significa **reconocer la importancia del sector económico informal** y, a partir de este reconocimiento, abordar el tema de la formación en una óptica a la vez realista e innovadora.

**El acompañamiento puede hacerse mediante asesoramientos, apoyo a la formulación de un proyecto de vida y respaldos financieros.** Estas medidas serán examinadas, p. ej., en Haití, donde una idea podría ser dar acceso a jóvenes diplomados al microcrédito a bajo tipo de interés durante un período de tiempo suficiente (3 años) y con un apoyo en forma de asesoramiento, etc. Para ello, habría que establecer un partenariado público-privado (p. ej.; la COSUDE – institución financiera).

**Para ser eficaz, la orientación de los jóvenes también debe poder apoyarse en la revalorización de las ramas de formación profesional.** Ello pasa no sólo por la certificación de las formaciones, sino también por una mejor movilidad horizontal y vertical en el seno de las profesiones manuales y técnicas. Situación paradójica: en muchos países, la desvalorización de las ramas de formación profesional se traduce en una falta de profesionales calificados en ciertos sectores, que a veces recurren a expertos extranjeros para afrontar la falta de oferta. Es el caso de África Occidental, sobre todo en el campo de la transformación agrícola.



**Pero la educación y la formación por sí solas no crean empleo.** De hecho, las mejoras en el ámbito de la educación y de la formación son insuficientes para resolver algunos de los problemas planteados por los participantes:

1) Se puede haber recibido una educación/formación suficiente, pero que no corresponde a la demanda de los empleadores. Es todo el problema de la pertinencia de la formación que muestra claramente la urgencia de integrar a los empleadores en el desarrollo de planes de estudio.

2) Se puede haber recibido una educación suficiente, pero estar en una situación coyuntural (paro, crisis económica) que no permite encontrar trabajo por falta de puestos disponibles. Es el caso de muchos países en todo el mundo (incluso en los países llamados «desarrollados») donde el paro de los jóvenes genera frustración y desaliento. En algunos contextos, esta situación se traduce en una masiva fuga de cerebros y en los problemas conexos (exilio, pérdida de capital humano para los países en cuestión, etc.).

**Estos problemas clave requieren el recurso a un enfoque sistémico que considere el conjunto de desafíos que enfrentan los jóvenes.** En este sentido, la Agencia de Cooperación Internacional Alemana (GIZ) propone un enfoque innovador, llamado “enfoque integrado”. Dicho enfoque consiste en integrar, en los programas habituales de formación, dos dimensiones que son 1) el apoyo al sector privado para la creación de empleos calificados 2) servicios orientados al mercado tales como los sistemas de información tendientes a conectar mejor la oferta y la demanda de trabajo.

En cuanto a la migración y al problema específico de la fuga de cerebros, los participantes consideran que es necesario reconocer este problema allí donde se plantee y abordarlo de manera proactiva, privilegiando al mismo tiempo la promoción de la formación de los jóvenes para el mercado local. Puede tratarse, p. ej., de facilitar el acceso a tipos de competencias demandadas en el extranjero o de reflexionar sobre una forma de regular la migración (acuerdos, etc.).

#### **4) Las intervenciones futuras deberán fomentar la participación y la coordinación entre los actores de la educación, de la formación y del mercado laboral.**

**Coordinación/participación/alineamiento:** la elaboración de ofertas de educación/formación debería integrar aún más no sólo a todos los actores del sector (ministerios - nivel central y descentralizado -, contrapartes técnicas y financieras, sector privado, asociaciones, profesores), sino también a los propios jóvenes. Los mecanismos de coordinación/concertación deberían evitar las rigideces administrativas y estar adaptados en función de los niveles (nacional, regional y local). Realizada en una óptica flexible, participativa y orientada a la práctica, la elaboración de planes estratégicos de desarrollo de competencias a nivel nacional podría constituir una opción interesante.

El ejemplo palestino ilustra bien las dificultades que puede afrontar un sistema fragmentado tanto geográficamente como políticamente. En su estrategia de promoción de la formación profesional, la COSUDE, así como otros donantes que comparten las mismas orientaciones intentan incluir a todos los actores, desde los jóvenes hasta los ministerios pasando por el sector privado, así como desarrollar sistemas de información y de orientación para el acceso al mercado laboral.

##### **Ejemplos de prioridades específicas por país**

- Malí: centrarse en las poblaciones más vulnerables (pastores y pescadores) y valorizar los conocimientos y el know-how de las comunidades;
- Burkina Faso: elaborar estrategias de formación adaptadas al medio rural que combinen alfabetización, asesoramiento práctico y técnico impartido por formadores endógenos y acompañamiento de los proyectos de las explotaciones familiares;
- Haití: desarrollo de formación de corta duración que responda a las necesidades inmediatas del contexto (p. ej., formación de albañiles tras el ciclón).

**La financiación es esencial para asegurar la sostenibilidad de los proyectos.** Razón por la que será crucial mantener la educación y la formación en la agenda internacional post 2015. Una pista interesante propuesta



por el informe es la de un mayor compromiso de los donantes emergentes – como China, India, Rusia, Brasil y África del Sur – en el campo de la educación y de la formación. Estos países poseen un alto potencial en materia de intercambio de experiencias. De ello podrían beneficiarse las contrapartes suizas, p. ej., en el marco de una cooperación tripartita (Sur-Sur-Norte).

**En cuanto a la COSUDE, ésta debería seguir actuando en los campos en los que ha desarrollado una reconocida competencia:** compromiso en los sectores en los que menos invierten los gobiernos, acompañamiento de enfoques pedagógicos innovadores, apoyo a proyectos piloto innovadores con un alto potencial de ampliación de la escala a nivel nacional y regional.

Los participantes proponen una estrategia en torno a tres ejes.

#### Estrategia con tres ejes de acción para la COSUDE

El respaldo a las dinámicas nacionales (ministerios) mediante el apoyo financiero sectorial y el apoyo a fondos especiales para la educación y la formación. Es también a este nivel que Suiza participa en el diálogo político.

El apoyo directo a las contrapartes locales que desarrollen enfoques innovadores (escuelas nómadas, comunitarias, innovaciones pedagógicas, etc.).

El apoyo a organizaciones multilaterales y redes regionales centradas en el cabildeo, el intercambio de buenas prácticas y en la investigación con el objetivo de incrementar la calidad y la pertinencia de la educación y de la formación.

## Agradecimiento

Los moderadores les agradecen a todos los participantes por sus excelentes aportes (en el orden de sus aportes)

- Murat Mirzaev, COSUDE, Uzbekistán
- Hans-Dieter Hoepfner, Proyecto suizo – uzbeko de desarrollo de capacidades para la gestión del agua, Uzbekistán
- Djibo Alfari, COSUDE, Níger
- Pascal, FENABF, Burkina Faso
- Ismaïla Alhassane, COSUDE, Malí
- Ibrahim Boly, Asociación ANDAL & PINAL, Burkina Faso
- Barry Boubakar, Programa de educación de los pastores nómadas, Burkina Faso y Benín
- Mary-Luce Fiaux Niada, asesora regional de educación de la COSUDE para África Occidental
- Jeannie Claude Zaugg, especialista en educación y formación profesional, Haití
- Arjeta Byci, COSUDE, Kosovo
- Gladys Farje, CAPLAB, Perú
- Cecilia Fernández, ICAE
- Matthias Marschall, Enfants du Monde, Suiza
- Benoît Bado, Programa piloto de desarrollo del aprendizaje y de la formación de los artesanos, Burkina Faso
- Peter Wunsch, GIZ, Alemania
- Tanya Abdallah, COSUDE, territorios palestinos ocupados
- Rakia Rabiou, ERNWACA Regional
- Bettina Jenni, HELVETAS Swiss Intercooperation, Suiza
- François Leclercq, miembro del equipo GMR, Francia
- Nicole Gantenbein, COSUDE, Suiza
- Sokona Sissoko Keïta, COSUDE, Malí
- Rosemarie Lausset, especialista en educación, Suiza
- Amadou Soufiyane, COSUDE, Níger
- Siroco Messerli, HELVETAS Swiss Intercooperation, Nepal
- Pradeep J.P., Skillsonics / Swiss VET Initiative India, India
- María Graciela Cuervo, ICAE
- Silvana Mjeda, COSUDE, Albania
- Gifty Guiella, Corade, Burkina Faso

## Enlaces y contacto

[Pág. Web del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo](#)

[Shareweb e+i VSD](#)

[Shareweb Education](#)

El equipo de moderación:

Lucía Bordone, [bordone.lucia@gmail.com](mailto:bordone.lucia@gmail.com)

Marc Bloch, [marc.bloch@agridea.ch](mailto:marc.bloch@agridea.ch)

Katharina Walker, [walker@kek.ch](mailto:walker@kek.ch)