

## Informe de Relatoría

Gran diversidad de temas → agrupados en cinco ámbitos temáticos: i) Enfoque General; ii) Competitividad y Crecimiento Económico; iii) Inclusión Social; iv) Jóvenes; v) Estado y Políticas Públicas.

### 1. Enfoque general

- i) Educación y Formación es esencial para la competitividad, el crecimiento, y la inclusión social.
- ii) Alianzas público-privadas para esa finalidad.
- iii) Necesarias para adecuarse a los TLC's y a la competitividad
- iv) Educación y Formación son un elemento de un sistema → es necesario articular todos esos elementos. (La pobreza, la desnutrición y mala salud infantil debilita la posibilidad de una formación efectiva). Es necesario un enfoque sistémico.
- v) Baja calidad de la educación básica influye negativamente s/ la formación.
- vi) Formación por competencias laborales.
- vii) Responsabilidad social de la empresa es indispensable.
- viii) Énfasis en pertinencia y calidad.

### 2. Formación, competitividad y desarrollo económico.

- i) Correlación de rango entre ranking de países (131) que entrenan mejor a su fuerza laboral, y ranking de países según el Índice de Competitividad Global (WEF)
- ii) Correlación entre el crecimiento del PIB y rendimiento de la educación (PISA).
- iii) Correlación entre baja desigualdad de ingresos y rendimientos (PISA).
- iv) Competitividad en un entorno global exige una mejora continua del capital humano.

- v) Exige el desarrollo de competencias básicas (por ejemplo, Matemática, Comprensión de lectura, etc.), de competencias técnicas y de competencias blandas (aptitudes y actitudes, en comunicación, trabajo en equipo, cultura de la diversidad, etc.)
- vi) Mejora de la competitividad es un tema de acción conjunta entre Empresas, Estado y Centros de Formación.
- vii) Importancia del capital humano para la creación de valor a través del Conocimiento, Innovaciones, Procesos y Tecnología.
- viii) Énfasis en aprender a aprender.
- ix) Necesidad de identificar las demandas de formación actuales y futuras para fines de pertinencia.
- x) A nivel nacional y regional, conveniencia de prestar atención a las actividades, productos y servicios c/ mayor probabilidad de crecimiento, e inferir de allí el tipo de calificaciones cuya demanda se elevará.
- xi) Conveniencia de priorizar la demanda de formación de clusters, cadenas productivas y redes – y no tanto empresas o productos individuales.
- xii) Brecha de formación es más importante que brechas de energía o infraestructura. La falta de competencias será una restricción al crecimiento, porque su desarrollo lleva más tiempo que una inversión en infraestructura.
- xiii) Necesidad de articular Formación profesional y la educación superior y universitaria.
- xiv) Necesidad de establecer un sistema de acreditación de las instituciones de capacitación.
- xv) Cofinanciamiento del Estado y mecanismos tributarios.
- xvi) Formación continua
- xvii) Certificación modular y progresiva

### 3. Formación, Inclusión Social y Desarrollo Humano.

- i) Descenso de la pobreza registrado (5.2% al 2007), es mayor a las percepciones y no toma en cuenta las desigualdades de ingreso y la pobreza calórica → la política de formación posee un rol decisivo. Hay que invertir en los jóvenes y restantes excluidos.
- ii) Mundo Andino ha sido y es excluyente. Se habla de jóvenes. Pero en Mujeres indígenas es aún mayor. Exclusión calórica, exclusión de salud, exclusión de decisiones que permitirían su empoderamiento y no sólo medida por ingresos. La privación cultural por pobreza o violencia, impide que esos afectados sean creativos para surgir.
- iii) Hemos crecido, ¿pero que % se ha invertido en formación para la superación de la exclusión?
- iv) Pertinencia respecto a desarrollo económico, sectores productivos e intereses de las personas. Co-responsabilidad.
- v) Modelos de formación inclusivos, deben ser flexibles y adaptables a diferentes grupos vulnerables, descentralizados, modulares, no rígidos y centralistas.
- vi) Modelo CAPLAB, para jóvenes y mujeres vulnerables, c/ resultados positivos, es expandible y replicable para la formación de los relegados y más desfavorecidos.

#### Articulación c/ la demanda

Población Objetivo  
Vulnerable

Capacitación docente. Sistema de  
Información

Entre los temas destacables:

1. Identificación de grupos objetivos.
  2. Formación Continua.
  3. Cooperación entre Centros y Empresas
  4. Involucramiento de los gremios
  5. Capacitación de los formadores
  6. Enfoque por competencias
- vii) CAPLAB incorporó el reto de incluir al que no sabe que sabe – los conocimientos tradicionales.
- viii) No bastó focalizarse en los centros de formación. Hay miles que no pueden acceder a educación formal. Es imprescindible entonces un enfoque más flexible y adaptativo, para ellos.
- ix) Cursos cortos, modulares, con horarios flexibles, vinculados a los temas en que la gente está trabajando. Es importante garantizar pertinencia y calidad.
- x) Es imprescindible contar con mecanismos de información que retraten con exactitud que está pasando, e información de opciones laborales que esté accesible y disponible para las personas afectadas.
- xi) Inversión en centros de excelencia o invertimos en los miles de centros de los cuales no conocemos la calidad. La pertinencia y calidad de la oferta para grupos vulnerables debe ser parte de esa evaluación.
- xii) La inclusión requiere dotar a las personas de las competencias necesarias para desarrollar su vida y mejorarla.
- xiii) Formación Profesional debe ser humana y no sólo técnica: → valores y habilidades: honestidad, sinceridad, trabajo, respeto, responsabilidad, lealtad, confianza, solidaridad, y no sólo creatividad e iniciativa etc. → Curriculum de enseñanza debe incluir conocimientos técnicos y valores éticos. Estos valores están hoy en la Agenda Educativa, lo que permitirá desarrollar prácticas positivas en la

educación para asumir esos valores. Abarca el desarrollo de los docentes.

- xiv) Empresas por la educación, comenzaron por construir capacidades y decidieron ir a los maestros, redes integrales, capacitar a los maestros en alfabetización digital. Importancia de la ética y moral.

### **3.2. Nivel desarrollo rural y regional**

- i) Grandes bolsones de subempleo y baja calificación en áreas rurales.
- ii) Se agudizan allí los problemas de débil pertinencia, desfase tecnológico y muy escasa articulación.
- iii) Existen experiencias exitosas a nivel local que pueden replicarse.
- iv) Necesidad de respetar lo intercultural porque es parte importante de la auto estima necesaria para la formación.
- v) Hay atraso a nivel regional en la inversión en formación.
- vi) ¿Como estimulamos la inversión en formación en regiones? Hay escaso acceso al sistema educativo superior y a una formación adecuada, que suele estar mercantilizada, mientras la demanda de las empresas es de creciente complejidad tecnológica.
- vii) Cofinanciación de proyectos de formación rurales, decreciente en el tiempo, orientados a un cierto número de modalidades formativas, a nivel piloto → es un 1er paso para un SNF.
- viii) Presupuesto por resultados puede ayudar al focalizar la atención en los logros.
- ix) Programas regionales orientados al desarrollo de capacidades y la comunicación, con alianzas estratégicas, con centros, municipalidades, ONG's y empresas.
- x) Participación y no solo capacitación de los docentes es vital para lograrlo

#### 4. Formación y jóvenes.

- i) Elevada dimensión del problema en Perú por el peso de los jóvenes en la PET y PEA. Los que menos acceden a la educación y formación (604.000 jóvenes)
- ii) Tasa de abandono es mayor para las mujeres
- iii) Necesidad de incidir sobre los padres.
- iv) Existencia de discriminación: adolescentes indígenas no acceden a la educación y formación.
- v) Alto % de jóvenes no completan la educación secundaria y universitaria.
- vi) Carreras menos preferidas son las menos rentables.
- vii) Necesidad de ampliar e intensificar el esfuerzo de promoción de su formación y empleabilidad.
- viii) Plan de acción para el empleo juvenil 2008-11. Jóvenes y Plan Nacional de Empleo.
- ix) Heterogeneidad. Múltiples situaciones exigen un enfoque que se adapte a las mismas.
- x) No es evidente que las acciones deban orientarse hacia los más vulnerables. Puede orientarse hacia los relegados, pero no los más vulnerables.
- xi) Jóvenes y emprendedorismo
- xii) Pertinencia y Seguimiento son vitales para actualizar la oferta formativa.
- xiii) Como enfrentar el desencanto de la juventud: no trabaja no estudia. Escasos incentivos provistos por el mercado laboral, bajas remuneraciones y elevados plazos para lograr mejoras.
- xiv) Incentivos a la formación a las familias y no sólo a las empresas.
- xv) Becas capacitación para períodos de 6 u 8 meses han probado que elevan notablemente el impacto positivo sobre la empleabilidad e ingresos laborales (PROPOLI), y es conveniente establecerlas como una segunda capa para el programa Pro Joven.

#### 5. Formación, Estado y Políticas Públicas

- i) Hay avances: se ha logrado un marco normativo bastante completo. Hay más de 1000 instituciones en educación técnica y formación.
- ii) Ausencia de propuestas concretas de implementación de políticas desde el Gobierno. Hay propuestas, pero no en proceso de discusión para implementación.
- iii) Ausencia de liderazgo.
- iv) Poca eficacia para replicar experiencias innovadoras.
- v) Ausencia de un Sistema Nacional de Formación.
- vi) Escasa atención a la desarticulación entre demanda y oferta de formación.
- vii) Imprescindible pasar de programas a políticas c/ incidencia masiva.
- viii) Importante establecer la certificación de competencias.
- ix) Hay que legitimar y afinar el rol del Gobierno en la Formación.
- x) Políticas vs programas. Incidencia masiva. Borrador de Propuesta de incentivos (créditos tributarios) a la formación en la empresa + financiamiento de esos servicios para MYPE y grupos rezagados → acelerar la productividad. Pero hay gente que quiere volver a 1970, con un Instituto Nacional de Capacitación, y hay otros que no desean ningún tipo de regulaciones o incentivos – sigamos en la anarquía.
- xi) MINEDUC ha trazado una estrategia para el futuro. Política de formación adaptada a las características y demandas regionales y locales. Han trabajado en detectar ¿qué carreras requiere el Perú? Debe existir una articulación entre educación básica y la técnica. Mejorar la formación docente. Evaluaciones de desempeño. Establecer estándares de calidad. Mejorar la selección de docentes. Sistema de información. Orientación vocacional e inserción laboral.

⇒ Lo anterior sugiere la debilidad del Actor Estado en el plano de la FP, y la conveniencia de promover una corriente de opinión para concientizar la importancia de la FP para la competitividad y la inclusión.

**¿Que es lo que faltó y queda para un próximo seminario?** Un análisis comparativo de los diferentes Sistemas Nacionales de Formación Profesional que han venido desarrollándose en decenas de países en el pasado reciente. (Entre ellos, Finlandia, Dinamarca, Alemania, Irlanda; Gran Bretaña, España, Singapur y otros Tigres Asiáticos), y en America Latina los nuevos modelos implementados en Chile y Argentina vs: a) el viejo modelo de formación laboral en América Latina, de una Institución Estatal de Formación rectora y ejecutora conviviendo con miles de entidades privadas de formación sin orientación alguna en un mercado anárquico o b) vs una sumatoria de pequeños programas, grandes entidades y variados proyectos actuando cada uno con su propia orientación – la situación actual de Perú.