



Organización
Internacional
del Trabajo

Programa de apoyo a las políticas de empleo y formación de jóvenes en Uruguay

El aprendizaje y la preparación de los jóvenes para el trabajo. Los casos de Jamaica y Trinidad y Tobago



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

Equipo de Trabajo Decente y
Oficina de Países de la OIT para
el Cono Sur

Centro Interamericano para el
Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Paulette Dunn-Pierre

El aprendizaje y la preparación de los jóvenes para el trabajo. Los casos de Jamaica y Trinidad y Tobago. Montevideo: ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; OIT/Cinterfor, 2015. 107 pp.

ISBN: 978-92-9088-272-5

APRENDIZAJE/CONTRATO DE APRENDIZAJE/ FORMACIÓN PROFESIONAL/ JUVENTUD/LEGISLACIÓN/TRANSICIÓN DE LA ESCUELA A LA VIDA PROFESIONAL/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones de OIT/Cinterfor también pueden obtenerse en el Centro, Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Tel. 2 9020557 o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org.

Sitio web: www.oitcinterfor.org

Impreso en Uruguay

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Índice

Resumen ejecutivo	9
1. Jamaica	13
1.1. Perspectiva histórica	13
1.2 La situación actual en Jamaica	14
1.3 Políticas que afectan la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo.....	18
2. Programas de transición en Jamaica	23
2.1 Programas institucionales de formación de HEART/NTA.....	23
3. Trinidad y Tobago	43
3.1 Antecedentes	43
3.2 Gobernanza, políticas de gestión y marco jurídico	43
3.3 Políticas que afectan la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo	46
3.4 Programas para la transición de la escuela al trabajo en Trinidad y Tobago.....	49
3.5 Formación de aprendices en Trinidad y Tobago	75
3.6 Modernización del sistema.....	80
4. Programas innovadores	93
5. Conclusiones y evaluación	97
5.1 Fortalezas	98
5.2 Jamaica.....	99
5.3 Jamaica: áreas para mejorar.....	100
5.4 Trinidad y Tobago.....	101
5.5 Trinidad y Tobago: fortalezas.....	101
5.6 Desafíos para Trinidad y Tobago.....	102
5.7 Trinidad y Tobago: áreas para mejorar	103
5.8 Recomendaciones.....	103
Bibliografía	105

Lista de cuadros

Cuadro 1: Marco Nacional de Calificaciones Profesionales de Jamaica	17
Cuadro 2: Desglose de los estudiantes para el RAP, año 2015	27
Cuadro 3: Detalle de los programas de formación para la transición de la escuela al trabajo de Jamaica	39
Cuadro 4: Categorías y niveles de enseñanza y formación técnica y profesional	46
Cuadro 5: Rango de salarios para un participante del OJT	52
Cuadro 6: Programas de transición de la escuela al trabajo de Trinidad y Tobago	90

Lista de gráficos

Gráfico 1: Modelo de certificación CANTA	15
Gráfico 2: Marco Regional de Calificaciones Profesionales	16
Gráfico 3: Programa de Aprendizaje Registrado	27
Gráfico 4: Estructura del Programa de Aprendizaje Registrado	30
Gráfico 5: Estructura del programa YUTE	37
Gráfico 6: Estrategia de formación en el lugar de trabajo	53
Gráfico 7: Programa de formación en el lugar de trabajo	76
Gráfico 8: Alineación de los marcos	81
Gráfico 9: Estructura de aprendizaje propuesta	82
Gráfico 10: Marco de aprendizaje ampliado	83
Gráfico 11: Modelo del Programa Nacional de Aprendizaje	89

El aprendizaje y la preparación de los jóvenes para el trabajo. Los casos de Jamaica y Trinidad y Tobago

Paulette Dunn-Pierre¹

1 Paulette Dunn-Pierre, es consultora en Educación y formación técnica y profesional; socia y Director General en Dunn, Pierre Barnett y Asociados de Kingston, Jamaica. Trabaja en todo el Caribe con los Ministerios de Educación y Autoridades Nacionales de Formación en temas como desarrollo de recursos humanos y creación de capacidad para la aplicación del CVQ. Es autora de una serie de artículos sobre el desarrollo del personal y la formación en el Caribe y, recientemente, fue nombrada Comisionado del Consejo de Desarrollo Humano y Social (COHSOD) de la Secretaría del CARICOM como experta principal en formación profesional y educación para el trabajo.

Resumen ejecutivo

Los programas que consiguen que los jóvenes efectúen la transición de la educación al empleo son fundamentales para atender las demandas del mercado de trabajo en cualquier economía. En vista de las crecientes demandas del mercado de trabajo, tanto Jamaica como Trinidad y Tobago han creado programas para atender la necesidad de preparar adecuadamente a los jóvenes para el trabajo.

Históricamente, ambos países contaron con programas de este tipo durante períodos prolongados y ambos han aprobado leyes que regulan el aprendizaje, Trinidad y Tobago en 1903 y Jamaica en 1955. Sin embargo, estos programas no consiguieron evolucionar para atender las cambiantes demandas socioeconómicas y del mercado de trabajo que los dos países enfrentaban.

En respuesta a esta situación, ambos gobiernos han creado recientemente agencias nacionales de formación, que se centran en la formación técnica y profesional basada en competencias. Estas agencias de formación han logrado:

- Crear programas para ayudar a los jóvenes en la transición de la educación al empleo;
- Introducir un marco nacional de calificaciones profesionales que facilitó el acceso, la articulación y el aprendizaje permanente;
- Adoptar una certificación reconocida a nivel regional que permite que los aprendices circulen libremente dentro del país y toda la región del Caribe;
- Trabajar con grupos sectoriales de las industrias para desarrollar normas ocupacionales;
- Acreditar a los proveedores de formación;
- Certificar a los estudiantes y aprendices conforme a las normas internacionales;
- Establecer alianzas con la industria para formar y certificar trabajadores;
- Actuar como intermediarios para ayudar a los empleadores a encontrar empleados formados y competentes;
- Utilizar una combinación de prácticas de formación innovadoras para preparar a los egresados escolares y a los adultos jóvenes para el empleo.

Las empresas del sector privado de ambos países también han creado programas de formación para la transición a la vida profesional. En Jamaica, por ejemplo, la organización coordinadora del sector

privado (PSOJ), creó el programa Mejora de las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo (Youth Upliftment Through Employment, YUTE) que “cierra la brecha”, porque ofrece ayuda económica a largo plazo y tutorías (de hasta dos años) en emprendimientos comerciales después de su formación. La Asociación del Transporte Marítimo de Jamaica también creó su propio programa de aprendizaje, acreditado por la sección de control de calidad de la Agencia Nacional de Empleo (NTA), el Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional (NCTVET) y de Human Employment and Resource Training Act/National Training Agency (HEART/NTA). Asimismo, en Trinidad y Tobago, Metal Industries Company creó varios programas de aprendizaje innovadores, algunos de los cuales están dirigidos a las personas desfavorecidas. También se han puesto en marcha programas de competencias no tradicionales para mujeres. Los egresados de todos los programas de formación reciben la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ, por sus siglas en inglés).

Ambos países, sin embargo, enfrentan desafíos que deben resolverse para atender mejor a los jóvenes y a los empleadores para quienes trabajan. Para Jamaica, el mayor desafío será ampliar su programa de aprendizaje actual.

Jamaica reactivó recientemente su programa de aprendizaje, pero este programa actualizado tiene limitaciones, ya que se encuentra actualmente en la fase piloto. Los programas que ofrece NTA carecen de algunos de los elementos fundamentales para un buen programa de transición, por ejemplo, no ofrecen salarios competitivos a los estudiantes. Se debe ampliar el programa de aprendizaje para que responda realmente a la demanda, ofrezca varios años de experiencia en un lugar de trabajo y una remuneración adecuada a más estudiantes.

El mayor desafío que enfrenta Trinidad y Tobago es la necesidad de estandarizar la amplia variedad de programas que se ofrecen. Hay varios empleadores y una serie de ministerios de gobierno que dirigen sus propios programas. Esta gran variedad de programas ha dado lugar a una multitud de calificaciones con variados títulos. Estos programas son de duración, estructura y contenido variables. Para mejorar su eficiencia, debe haber una mejor coordinación de los programas e, idealmente, un único organismo coordinador que regule y estandarice la oferta de programas.

Ambos países cuentan con buenos programas de transición y, para mejorar su eficiencia, se deben tomar medidas para consolidar los programas de transición en una única agencia. Ambos países deberían ofrecer tutorías, además de exigir que los estudiantes retribuyan ofreciendo sus competencias de forma voluntaria. Se debe fomentar una mayor flexibilidad en la ejecución de los programas de formación, en lugar de limitar a todos los estudiantes a períodos de formación fijos. Esta flexibilidad permitirá a los estudiantes concentrarse en adquirir competencias, en lugar de terminar los programas en períodos de formación fijos.

1

Jamaica

1. Jamaica

1.1. Perspectiva histórica

A principios de los años sesenta, como economía poscolonial, Jamaica se caracterizaba principalmente por ser un productor de productos primarios y materias primas (azúcar, bananas, café, bauxita, etc.). Como era de esperar para una pequeña economía en desarrollo, la escasez de mano de obra calificada que pueda sostener una industria manufacturera en ciernes era un elemento habitual en el paisaje.

Los programas de aprendizaje se establecieron formalmente en Jamaica a través de la promulgación de las leyes 55 de 1954 y 26 de 1957. Estos programas se diseñaron sobre la base del modelo británico. Los principales objetivos eran:

- evitar las fallas del mercado de trabajo;
- generar estabilidad y sostenibilidad en la fuerza de trabajo, preparar de forma ordenada y oportuna a la mano de obra del futuro;
- crear una plataforma de aprendizaje para la transición a la vida profesional, que incluyera experiencias prácticas acompañadas de un componente educativo estructurado;
- generar un grupo de técnicos competentes para satisfacer las necesidades de la industria moderna, a través de un proceso de formación y certificación estructurada en el lugar de trabajo.

Históricamente, de acuerdo con la Ley de Aprendizaje de 1955:

- La formación se limitaba a 23 oficios prescritos y cada uno de ellos se regía por una Ordenanza del oficio.
- La conclusión del programa dependía de plazos predeterminados.
- La participación en el sistema era predominantemente masculina.
- El aprendizaje estaba sujeto a normativas gubernamentales, con términos y condiciones específicos.
- Había un componente de aprendizaje y remuneración incorporado.
- La formación estaba fragmentada.

- Se asignaba un período específico para el aprendizaje, que variaba entre 3 y 5 años, dependiendo del área de competencia.
- Se había dispuesto que se otorgaran certificados de finalización luego de las partes I y II.

El marco jurídico facilitó la creación de una estructura de dirección con el mandato de establecer y supervisar los estándares de formación, y de aportar trabajadores calificados para satisfacer las necesidades de las industrias y ocupaciones específicas. Los requisitos de ingreso en virtud de la Ley de 1955 eran:

- edad: 15 años como mínimo (sin límite superior);
- educación: nivel del noveno grado como mínimo;
- el candidato también debía presentar un informe de un médico que certificara su buen estado físico y mental;
- certificación de la parte I: se otorgaba al completar el componente práctico y el teórico;
- certificación de la parte II: para los que completaban solamente el componente práctico.

Hasta 1994, el Ministerio de Educación y Cultura dirigía el programa directamente. Posteriormente, se transfirió la gestión al HEART/NTA, mediante el Programa de Oportunidades de Formación para quienes abandonan la escuela secundaria (SLTOP) y Formación en la Empresa (EBT).

A lo largo de los años, la participación en el programa fue disminuyendo de forma gradual y constante; como consecuencia, el programa cuenta con la participación de poco más de 200 aprendices y menos de diez (10) empresas (Ministerio de Educación, 2011). El sistema de aprendizaje tenía, claramente, una serie de limitaciones, que incluían la incapacidad para satisfacer las necesidades de un mercado de trabajo cambiante, la incapacidad para agregar áreas de competencias nuevas y emergentes, el predominio de hombres en el programa y, finalmente, el hecho de que el programa estuviera basado en un plazo y no en competencias.

1.2 La situación actual en Jamaica

1.2.1 Marco jurídico, de políticas y de gobernanza

Jamaica cuenta con un marco jurídico de gobernanza que facilita la transición de los jóvenes de la escuela a la vida profesional en varios sectores profesionales. Durante varios años no se aplicó la Ley de Aprendizaje de 1955. Sin embargo, en 1982, se promulgó la Ley de Empleo y Formación de Recursos Humanos, por medio de la cual se creó HEART, el organismo responsable del desarrollo de programas de formación en competencias, profesional y técnica. La Ley se modificó en 1992 y HEART pasó a ser la Agencia Nacional de Empleo de Jamaica (HEART Trust/NTA), que funciona bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación. También se creó el Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional (NCTVET, por sus siglas en inglés), sección de control de calidad de la Agencia Nacional de Formación con la responsabilidad de desarrollar normas ocupacionales, acreditar programas e

instituciones de formación y otorgar las Calificaciones Nacionales Profesionales de Jamaica, NVQ-J. La Ley de Aprendizaje está siendo revisada desde 2011 y en 2013 se designó a HEART/NTA como organismo de ejecución.

1.2.2 El modelo de formación, evaluación y certificación regional

Jamaica y Trinidad adhieren al modelo de formación y certificación de la Asociación de Agencias Nacionales de Formación del Caribe (CANTA) y también al Marco Nacional de Calificaciones Profesionales (gráficos 1 y 2).

Modelo de formación y certificación

Gráfico 1: Modelo de certificación CANTA

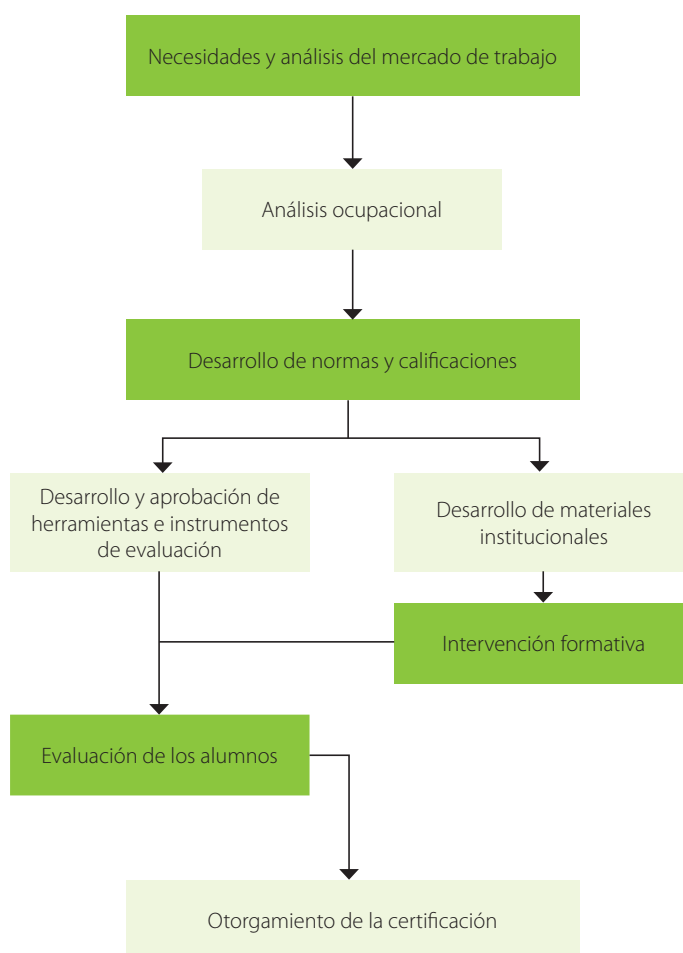
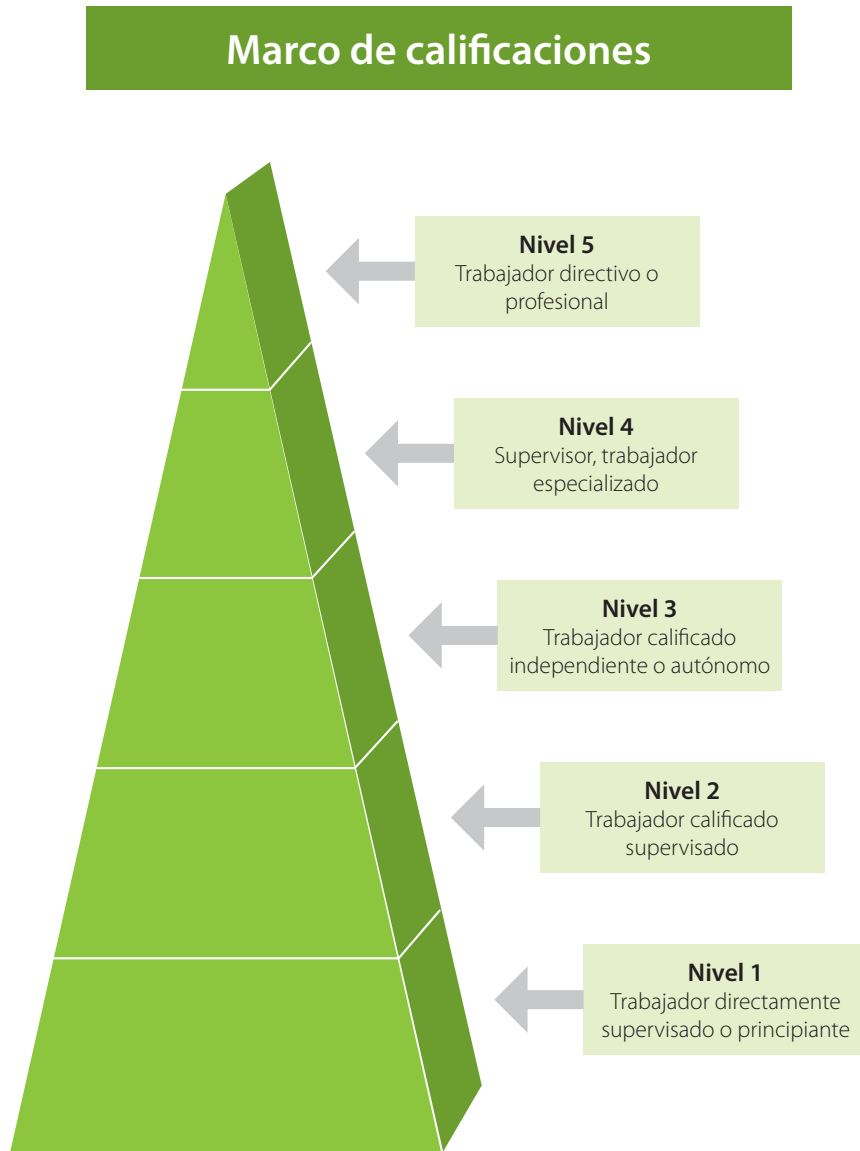


Gráfico 2: Marco Regional de Calificaciones Profesionales

CANTA adhiere a la filosofía del enfoque de una formación y certificación basadas en competencias o resultados, que respondan a la demanda, y basadas en normas. La formación que se imparte tiene en cuenta los análisis de las necesidades del mercado de trabajo. La evaluación y certificación de personas dentro del sistema de educación y formación técnica y profesional (TVET) de Trinidad y Tobago y Jamaica sirve para adquirir la Calificación Profesional del Caribe (CVQ) o las Calificaciones Profesionales Nacionales (NVQ) en los niveles 1 a 4. Se hace hincapié en el reconocimiento de las competencias dentro de una ocupación, incluidas las “competencias fundamentales para la empleabilidad”, lo que se

pone de manifiesto a través de la demostración del rendimiento de conocimientos, competencias y actitudes, en comparación con los estándares basados en el trabajo aprobados por la industria.

1.2.3 El papel del Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional

En Jamaica, el Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional (NCTVET), una división de HEART, es la sección de control de calidad de HEART/NTA y expide las Calificaciones Profesionales Nacionales de Jamaica (NVQ-J). NCTVET adhiere al Marco Regional de Calificaciones Profesionales (RVQF) de cinco (5) niveles, que es similar al Marco Nacional de Calificaciones Profesionales (NVQF) que se usa en Jamaica (Cuadro 1).

Cuadro 1: Marco Nacional de Calificaciones Profesionales de Jamaica

Nivel	Descripción
Nivel V	Trabajador directivo o profesional
Nivel IV	Supervisor, trabajador especializado
Nivel III	Trabajador calificado, independiente o autónomo
Nivel II	Trabajador calificado supervisado
Nivel I	Trabajador directamente supervisado

1.2.4 Los beneficios del Marco de Calificaciones

- La calificación ofrece una alternativa a la educación superior.
- Es una calificación reconocida y transferible dentro de la CARICOM y otras regiones.
- Se asegura de que los estudiantes puedan desempeñarse en el lugar de trabajo.
- La experiencia laboral y las competencias previas del estudiante cuentan para la CVQ.
- Los estudiantes pueden recibir la certificación por unidades, en base a los módulos en los que son competentes.
- Si los estudiantes no pueden completar su CVQ en un centro o escuela, pueden continuar en otro centro autorizado.

Estos modelos facilitan la formación continua y tienen la finalidad de fortalecer la relación entre la situación de aprendizaje, independientemente de dónde tenga lugar, y el mundo del trabajo. También prevén la mejora de los mecanismos mediante los cuales la experiencia de aprendizaje prepara a las personas para participar en el mundo del trabajo.

1.3 Políticas que afectan la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo

Además de la Ley de Empleo y Formación de Recursos Humanos (HEART) de 1982, que se reformó en 1992 para incluir al NTA y el NCTVET, hay varias políticas que tienen un impacto en la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo que se describen en los párrafos siguientes.

1.3.1 Política nacional de enseñanza y formación técnica y profesional (EFP)

El Ministerio de Educación aprobó recientemente una política nacional que establece que se debe supervisar la administración de TVET en Jamaica. Uno de los principios rectores que influyeron en el desarrollo de la política fue permitir que las personas tuvieran la posibilidad de acceder a un empleo con un enfoque profesional de formación continua. Entre los objetivos de la política se encuentran:

- colocar al TVET como parte esencial de la educación general;
- garantizar el acceso, la equidad, la calidad, la pertinencia y la aceptación a nivel social de la TVET;
- analizar e implementar intervenciones y ofertas de TVET de manera oportuna;
- facilitar los vínculos estratégicos entre actores de TVET;
- posibilitar una legislación que permita obtener financiación para la TVET;
- certificar y reconocer las calificaciones, competencias y habilidades en todos los niveles;
- desarrollar e implementar planes de estudio guiados por la colaboración con la industria.

La política nacional de TVET tiene por objeto:

- continuar guiando el desarrollo de un sistema de TVET exhaustivo, integrado y basado en resultados;
- fortalecer las instituciones para crear centros de excelencia en TVET;
- crear un marco coherente para todos los actores, y otras partes interesadas en los sistemas de TVET, que oriente la planificación, supervisión y evaluación de las actividades de desarrollo de TVET;
- establecer y facultar a la estructura institucional necesaria para implementar y administrar la calidad y eficiencia y para asegurar la responsabilidad dentro del sistema de TVET;
- implementar la formación profesional en todas las escuelas para que los egresados tengan la información necesaria para orientar la empleabilidad y promover la formación continua;
- fomentar la investigación y el desarrollo para estimular la productividad;
- mejorar la calidad de la TVET en todos los niveles y hacer que responda mejor a las necesidades del mercado de trabajo;

- facilitar la expansión de la oferta pertinente de TVET en línea con los objetivos y las metas nacionales estratégicos;
- fortalecer la cultura de iniciativa empresarial y apoyar la creación de empleos en la economía, concentrándose especialmente en las industrias emergentes;
- establecer un sistema de financiación sostenible para crear y mantener estructuras de TVET;
- desarrollar las capacidades humanas necesarias para administrar e implementar la TVET eficazmente, de acuerdo con las necesidades de las empresas y las normas aprobadas en el país;
- educar e informar a las partes interesadas sobre las cuestiones relacionadas y emergentes en TVET;
- brindar acceso a programas de TVET adecuados para todas las personas, incluidos los grupos vulnerables y las personas con discapacidad;
- ofrecer un mecanismo para la reducción de la pobreza y el desarrollo comunitario y de la salud.

La política nacional de TVET también contempla el aprendizaje, el trabajo combinado con estudio y la experiencia laboral. El objetivo del programa de aprendizaje es ofrecer a los aprendices continuidad en su educación y experiencia laboral, a la vez que se ofrece a la empresa patrocinadora una persona dispuesta a aprender. El programa tiene la finalidad de brindar al aprendiz una base de experiencia práctica junto con un componente educativo que, cuando lo complete, le aportará credenciales reconocidas a nivel nacional.

A continuación se enumeran otras políticas que se encuentran en fase de desarrollo que vale la pena mencionar:

- (a) Política Nacional de Juventud (borrador de 2006)
- (b) Política de Educación Profesional (borrador de 2004)

(a) *Política Nacional de Juventud (borrador)*

Objetivos

- fomentar una cultura de desarrollo positivo de la juventud y participación en la toma de decisiones sobre actividades que afectan la vida de los jóvenes; mejorar la capacidad de los proveedores de servicios para que puedan prestar servicios accesibles, pertinentes y de excelente calidad a los jóvenes y sus familias; orientar el desarrollo de un enfoque multisectorial sobre el desarrollo de la juventud en Jamaica; promover el acceso universal a la enseñanza secundaria de calidad; abogar por un sistema educativo que sea pertinente para las necesidades de los jóvenes y posibles empleadores; fomentar la participación de los estudiantes en la administración de sus instituciones; facilitar un mayor acceso a oportunidades de formación de calidad en competencias que son pertinentes para el mercado mundial y el uso de productos culturales e indígenas; desarrollar e implementar un programa para identificar y apoyar a los niños más destacados; desarrollar e implementar estrategias para mejorar el desempeño de los varones hasta el nivel

secundario y su matriculación en el nivel terciario; promover las escuelas como puntos de empoderamiento de las comunidades y zonas seguras;

- facilitar la creación de oportunidades de empleo y un ambiente que promueva la iniciativa empresarial; mejorar la empleabilidad de los jóvenes; aumentar la cantidad de oportunidades de empleo para los jóvenes; propiciar un ambiente que fomente la creación de oportunidades para el trabajo por cuenta propia.

(b) Política de Educación Profesional (borrador)

En el contexto de la educación formal, las autoridades deben promover la educación técnica y profesional como una opción viable y atractiva para los jóvenes. Para esto deben:

- abarcar una amplia variedad de ocupaciones e incluir visitas complementarias a lugares de trabajo. Este impulso educativo debe lograr que el estudiante sea consciente de la eventual necesidad de optar por una ocupación y de la importancia de asegurarse de tomar esta decisión de la forma más racional posible. Se debe ayudar a los estudiantes y a sus padres o tutores para que tomen una decisión positiva sobre el área profesional, así como incentivar a los alumnos a que tengan siempre una amplia variedad de opciones para tener una gran flexibilidad de aprendizaje y profesional.

En la enseñanza profesional y técnica, como preparación para un ámbito profesional, las autoridades deben:

- informar a los estudiantes sobre las diversas posibilidades que existen en un área de interés en particular, los antecedentes académicos que se exigen y las posibilidades posteriores de educación permanente y perfeccionamiento;
- alentar a los estudiantes para que elijan programas educativos que no limiten sus opciones de empleo en el futuro;
- realizar un seguimiento del avance de los estudiantes en sus programas educativos;
- complementar los programas con períodos breves de experiencia laboral y el estudio de situaciones laborales reales.

Para la inclusión de la formación profesional en los programas universitarios de formación la orientación debe incluir:

- la alineación de los programas de educación de la fuerza de trabajo y las necesidades en materia de competencias de la nueva economía;
- el desarrollo de los planes de estudios marco para la formación profesional y técnica.

2

Programas de transición en Jamaica

2. Programas de transición en Jamaica

Actualmente hay varios programas para la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo. Estos programas son administrados principalmente por HEART Trust/NTA, aunque hay algunas iniciativas privadas.

2.1 Programas institucionales de formación de HEART/NTA

El año pasado, el gobierno de Jamaica reanudó su programa de aprendizaje con la coordinación de HEART/NTA, que también administra la mayoría de los programas de transición. La agencia cuenta con 29 locales en toda la isla y los estudiantes asisten a escuelas, academias e institutos de formación para la fuerza laboral en los que se forman en más de 100 áreas de competencia. La agencia también dispone de varias alianzas con asociaciones comerciales, iglesias, clubes juveniles, grupos comunitarios y otras partes interesadas de toda la isla a través de las cuales se ofrece formación en diversas áreas de competencia. Durante los años 2013 y 2014, NTA formó a más de 62.000 personas cuya edad promedio era de 21 años.

Cómo funciona

Los estudiantes que hayan completado la educación secundaria, o tengan un certificado de estudios equivalente, pueden postularse para ingresar al programa que elijan en cualquiera de los locales de formación de toda la isla. Los programas del nivel 1 pueden tener una duración de entre 6 y 12 meses. La duración de los programas de los niveles 2, 3 y 4 es variable. La formación en todos los niveles es una combinación de teoría y práctica, y la evaluación se basa en que los estudiantes demuestren competencia en ciertas tareas, en comparación con un conjunto determinado de normas de competencia.

Requisitos de admisión

Los candidatos que se postulen a las escuelas de formación para la fuerza laboral, los institutos de TVET o los centros de formación profesional deben ser mayores de 17 años. Los candidatos para los programas de intervención formativa comunitaria deben ser mayores de 18 años. Los estudiantes deben demostrar su competencia en inglés y matemática al nivel del noveno grado. Algunos programas de los niveles 2 y 3 pueden exigir la aprobación de asignaturas del Certificado de Educación Secundaria del Caribe (CSEC) del Consejo Examinador del Caribe (CXC) o una calificación similar.

Áreas programáticas

HEART/NTA ofrece las siguientes áreas programáticas:

- Agricultura
- Indumentaria y confección
- Automotores
- Servicios de belleza
- Construcción
- Administración de empresas
- Atención, desarrollo y educación en la primera infancia
- Hotelería y turismo
- Mantenimiento industrial
- Tecnología de la información y la comunicación

Cuotas de formación

Los programas del nivel 1 se ofrecen de forma gratuita y los programas de los demás niveles tienen cuotas subsidiadas.

Experiencia laboral

Después de la formación impartida en el aula, se coloca a los estudiantes en un lugar de trabajo obligatorio durante 160 horas para que ejerciten las competencias prácticas. En este caso, los estudiantes son evaluados por los empleadores y también tienen la oportunidad de evaluar a las empresas a las que se los ha asignado.

Supervisión

Para continuar la orientación profesional durante la experiencia laboral, a cada estudiante se le asigna un encargado de desarrollo de la carrera. Este funcionario supervisa el trabajo y el avance del estudiante a través de visitas a la empresa y hablando con sus supervisores. En caso de que los estudiantes tengan inquietudes o dificultades específicas durante el desempeño de las actividades de formación, puede hablar con su encargado.

Certificación

Luego de terminar la experiencia en el lugar de trabajo, se evalúa y somete a pruebas a los estudiantes para que demuestren que pueden ejercer las competencias requeridas. Los que aprueban la evaluación reciben la certificación NVQJ/NVQ.

Beneficios para los estudiantes

- se afianza la formación en el lugar de trabajo para fijar los logros y resultados del aprendizaje;
- desarrollo personal y profesional, en lo que respecta a los hábitos y actitudes de trabajo;
- formación profesional específica y mejora del dominio de las competencias a través de la experiencia práctica;
- desarrollo y fortalecimiento de las competencias (sociales) de empleabilidad;
- presentación y participación en métodos y técnicas de aprendizaje autodirigido;
- sistemas de control del desempeño (evaluaciones a intervalos regulares).

2.1.1 Programas de intervención formativa comunitaria

La agencia cuenta con alianzas con aproximadamente 80 organizaciones comunitarias. Muchas de estas organizaciones trabajan de manera informal para mejorar las calificaciones de los estudiantes que están por debajo del nivel del noveno grado en inglés y matemática. Estas intervenciones ofrecen un fortalecimiento académico adicional para permitir que las personas cumplan con los requisitos de certificación para poder acceder al programa de NVQ-J que desean. También se coloca a los estudiantes en una industria para que adquieran experiencia.

2.1.2 Programa de Oportunidades de Formación para quienes abandonan la escuela secundaria

Otro de los programas que ofrece HEART/NTA es el Programa de Oportunidades de Formación para quienes abandonan la escuela secundaria (SLTOP). Está diseñado como un programa puente para ayudar a los recién egresados de la escuela en su transición a la fuerza de trabajo.

Requisitos de admisión

Los candidatos deben tener entre 17 y 23 años.

Cómo funciona

Los estudiantes trabajan con una organización durante un máximo de un año, en el que se los alienta a sumergirse totalmente en el funcionamiento diario de la organización. Un funcionario supervisor encargado de las colocaciones ofrece material de orientación para ayudar a los estudiantes a adaptarse al mundo del trabajo. Los estudiantes tienen entrevistas en empresas que estén interesadas en el

área de competencia que seleccionaron. Durante su formación, el funcionario supervisor se pone en contacto con la empresa cada 6 a 8 semanas para evaluar la experiencia del estudiante.

Supervisión

En el lugar de trabajo se asigna a los estudiantes a un supervisor. El supervisor actúa como instructor y evalúa el desempeño en el trabajo, así como una carpeta que el estudiante debe realizar. En esta carpeta se detallan las áreas de competencia que los estudiantes necesitan desarrollar en el trabajo.

2.1.3 Programa de Aprendizaje Registrado (RAP) de HEART

En diciembre de 2013, el Ministerio de Educación, en asociación con el Ministerio de Industria, Inversiones y Comercio, anunció que reactivaría el Programa de Aprendizaje con una nueva nomenclatura, el Programa de Aprendizaje Registrado (RAP, por sus siglas en inglés). El RAP (gráfico 3) procura ofrecer un enfoque inclusivo, normalizado, basado en competencias, flexible y estructurado para la formación en el lugar de trabajo, y está diseñado para preparar a los individuos para ocupaciones y carreras que exigen un alto nivel de calificación. El RAP se rige por el Marco Nacional de Calificaciones y colocará a los aprendices en microempresas, y pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Los estudiantes permanecerán en el programa durante aproximadamente cuatro (4) años.

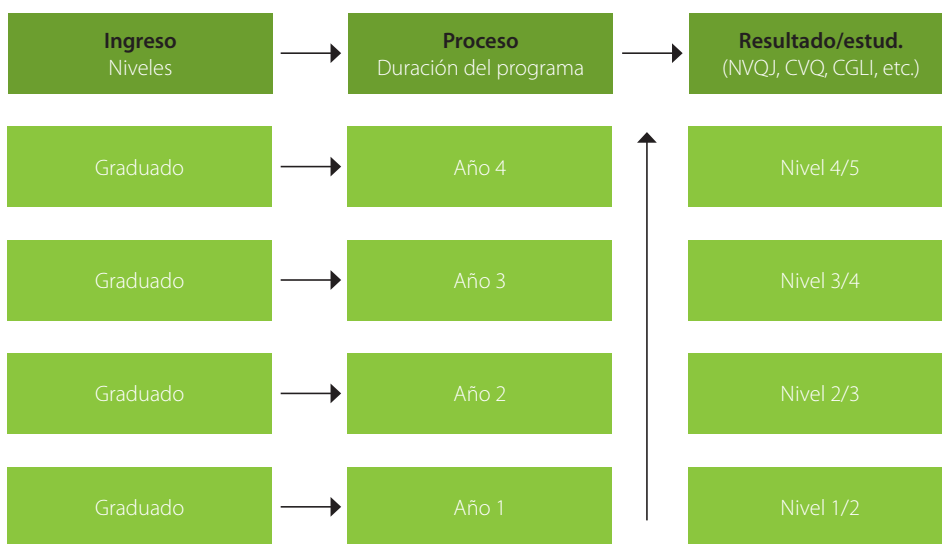
Se creó un nuevo Consejo de Aprendizaje para revisar la antigua Ley de Aprendizaje de 1955, cuya ejecución estaba a cargo de HEART. El papel del Consejo consiste en establecer y recomendar normas para los aprendices en formación, teniendo como referencia las normas internacionales de desempeño y las tendencias de la industria.

Basándose en las necesidades del mercado de trabajo, el programa se concentrará en colocar a 500 aprendices en los siguientes sectores:

- Agricultura
- Manufactura
- Minería y extracción
- Construcción
- Industrias creativas
- Deportes
- Tecnología de la información y la comunicación
- Servicios y turismo.

Gráfico 3: Programa de Aprendizaje Registrado

RAP - Articulación



Resultado los estudiantes deben someterse a una prueba diagnóstica para determinar su punto de ingreso.

En setiembre de 2014 comenzó un proyecto piloto en el que se colocó a 63 estudiantes en diversos puestos en distintas organizaciones. También está previsto que comience un piloto de un modelo de aprendizaje basado en la escuela en octubre de 2015 con 100 estudiantes. El Consejo de Aprendizaje aprobó un presupuesto de 86 millones de dólares jamaicanos (860.000 dólares de los Estados Unidos) para facilitar la formación de 500 aprendices distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 2: Desglose de los estudiantes para el RAP, año 2015

Nivel de aprendizaje	Cantidad
Graduado	200
Avanzado	150
Intermedio	100
Inicial	50
TOTAL	500

Cómo funciona el RAP

El aprendiz alternará entre períodos de trabajo en el lugar de empleo (hasta el 80 por ciento del tiempo) y períodos de instrucción en el aula (hasta el 20 por ciento del tiempo). Una vez que se hayan cumplido los requisitos de trabajo en el lugar de empleo y dentro del aula (*en un plazo que puede ir desde 1 a 3 años o más, dependiendo del área*), el aprendiz:

1. se someterá a una evaluación general, además de las evaluaciones continuas, para obtener la certificación NVQ-J;
2. tendrá legalmente derecho a trabajar como funcionario plenamente calificado en un oficio, siendo considerado competente en todas las unidades;
3. aprenderá competencias a través del trabajo práctico y la formación en el lugar de trabajo.

Durante el período de formación, los empleadores inculcan los valores de la ética del trabajo, como la lealtad a la empresa, buenas prácticas de trabajo y actitudes positivas hacia el trabajo. También se aseguran de que se cumplan las normas de formación del oficio, a la vez que se mejoran las normas de formación de la industria.

Obligaciones de las partes involucradas del contrato de aprendizaje:

(a) La Agencia Nacional de Formación

- dictará pautas para el correcto funcionamiento del programa;
- ofrecerá incentivos especiales para el empleador participante en función de la cantidad de aprendices que completen satisfactoriamente el programa y reciban la certificación;
- brindará apoyo financiero para las PYME que participen en forma de formación en desarrollo empresarial;
- apoyará mecanismos para la evaluación y el otorgamiento de calificaciones (por ejemplo, NVQ-J/ CVQ) y el certificado de aprendizaje;
- registrará los contratos de aprendizaje celebrados entre los aprendices y empleadores;
- resolverá los problemas y quejas relativos a los recursos humanos;
- organizará, gestionará y administrará las asociaciones con las empresas participantes y mantendrá una base de datos de empleados y aprendices participantes.

(b) El empleador contribuye de las siguientes maneras

- contratando al aprendiz en la forma acordada en el contrato de aprendizaje;
- brindando a los aprendices formación en su oficio;

- cumpliendo con la parte del gasto que le corresponde en la transmisión de la formación, incluido el pago de estipendios a los aprendices;
- permitiendo que el aprendiz asista a clases con permisos por el día o por períodos de varios días (es decir, el 20 por ciento del trabajo en el aula);
- cuidando la salud, la seguridad y el bienestar de los aprendices;
- utilizando las instalaciones disponibles en la industria para impartir la formación técnica con el objetivo de cumplir los requisitos de los trabajadores calificados.

(c) Se espera que el aprendiz

- aprenda el oficio prescrito concienzuda y diligentemente;
- asista con regularidad a las clases prácticas y de instrucción relacionadas en la institución de TVET asignada;
- cumpla con las obligaciones que se establecen en el contrato de aprendizaje que firmó en el momento de su admisión.

Requisitos

Los aprendices potenciales deben cumplir con los mismos requisitos que los estudiantes del nivel inicial en el sistema de TVET en general. Asimismo, deben:

- someterse a una evaluación diagnóstica; y
- tener legalmente derecho a trabajar como funcionario plenamente calificado en un oficio, una vez que cumpla los requisitos de la certificación.

Durante el período de formación, los empleadores pueden inculcar los valores de la ética del trabajo, como la lealtad a la empresa, buenas prácticas de trabajo y actitudes positivas hacia el trabajo. También se aseguran de que se cumplan las normas de formación del oficio, a la vez que se mejoren las normas de formación de la industria.

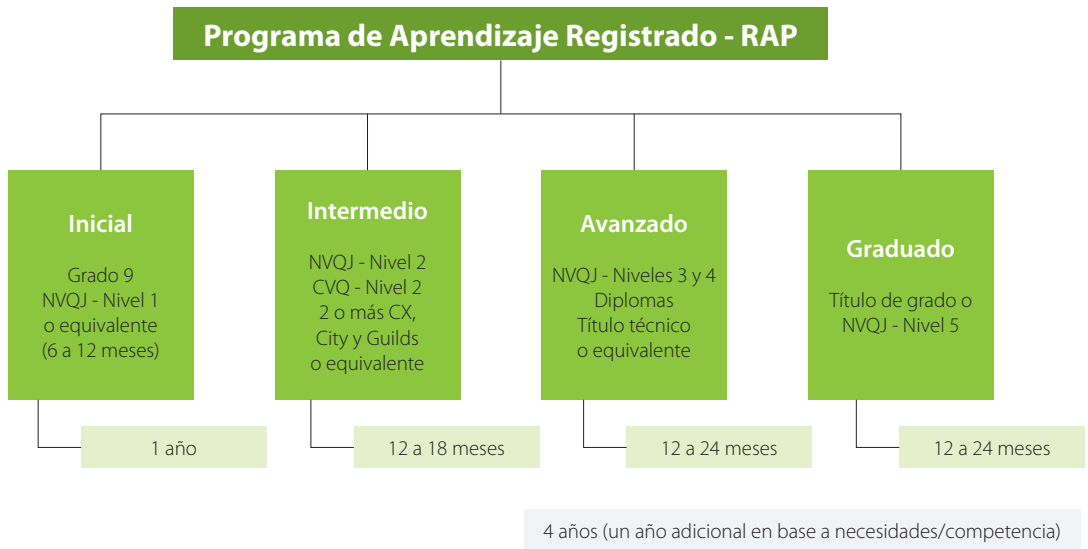
Elementos clave

- Habrá un contrato de aprendizaje que creará una relación duradera entre el empleador y el aprendiz, en el que se establecen las obligaciones de cada una de las partes.
- Habrá un modelo de tutoría que permitirá el desarrollo de competencias en el lugar de trabajo (aprendizaje práctico), en el que un empleado calificado que trabaje en la empresa le enseña al aprendiz y lo supervise.

Estructura del programa

El siguiente gráfico muestra la estructura del programa con los plazos previstos:

Gráfico 4: Estructura del Programa de Aprendizaje Registrado



El RAP incluye cuatro niveles de formación:

- (i) Inicial: 6 a 12 meses, se obtiene la certificación del nivel 1
- (ii) Intermedio: 12 a 18 meses, se obtiene la certificación del nivel 2
- (iii) Avanzado: 12 a 24 meses, se obtiene el diploma, título técnico o la certificación de los niveles 3 y 4
- (iv) Graduado: 12 a 24 meses, se obtiene el título de Graduado de NVQ-J y la certificación del nivel 4

Salarios de los aprendices:

Actualmente, HEART/NTA le paga a cada aprendiz hasta 22.000 dólares jamaicanos al mes (220 dólares de los Estados Unidos).

Colocación

Se espera que las MIPYME participantes ofrezcan puestos permanentes a los egresados.

Certificación

Los estudiantes recibirán la certificación:

- Calificación Nacional Profesional de Jamaica (NVQ-J)
- Calificación profesional del Caribe (CVQ)

- City & Guilds
- Red Seal o una certificación equivalente

2.1.4 Servicio Nacional de la Juventud

Otro programa importante que ofrece oportunidades de formación profesional y en el trabajo para jóvenes es el Servicio Nacional de la Juventud (NYS), que también está en la órbita del Ministerio de Educación. El servicio está especialmente dirigido a jóvenes de entre 17 y 24 años que dejaron la escuela secundaria y están desempleados. Busca tender un puente entre la escuela y la vida profesional.

El NYS se creó en 1973 y se relanzó en 1995 tras una pausa de 12 años luego de que se manifestaran preocupaciones importantes por el alto nivel de desempleo de jóvenes, un rendimiento académico inferior al esperado, la falta de oportunidades de formación para los jóvenes y su creciente tendencia hacia el comportamiento antisocial. La organización tiene por objeto dotar a los jóvenes de las habilidades para la vida necesarias para promover su desarrollo personal y profesional, y también mejorar su contribución al desarrollo comunitario y nacional. A través de su diversa oferta de programas, la organización forma a un cuerpo de jóvenes para trabajar como personal de apoyo en escuelas, centros de atención de la salud, entidades empresariales, organizaciones uniformadas y otras entidades de los sectores público y privado.

Cómo funciona

El NYS forma a jóvenes dentro de la faja de 17 a 24 años en habilidades prácticas y servicios para que puedan desempeñarse en los escalafones inferiores de organizaciones de los sectores público y privado. Los participantes pasan por un período de formación en competencias de empleabilidad necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo. Las competencias son principalmente las de las áreas de:

- educación;
- salud;
- empresas;
- organizaciones uniformadas.

Los participantes reciben un estipendio durante la formación y, después de un período de formación de seis meses, se los coloca en puestos de trabajo como ayudantes de profesores, ayudantes en servicios de salud y auxiliares administrativos, y en organizaciones públicas y privadas.

(a) El programa del Cuerpo

El programa de Cuerpo de NYS combina la formación en competencias profesionales específicas, la resocialización y experiencia laboral para desarrollar actitudes y valores positivos entre los participantes

en las áreas personal, del lugar de trabajo, la comunidad y la nación, y también brindar oportunidades y orientación para su ingreso a la fuerza laboral.

(b) El Programa Nacional de Verano

Es un programa anual que ofrece experiencia laboral a más de 4.000 jóvenes de toda la isla durante las vacaciones de verano.

Ante la desesperante situación de desempleo que enfrentan los jóvenes y quienes abandonan la escuela, recientemente (en 2014) el NYS amplió su oferta de programas para ayudar a los que abandonan la escuela, jóvenes y jóvenes egresados de nivel terciario en su transición al empleo para incluir:

(i) Hoja de ruta para el éxito de los jóvenes

El NYS ofrece una completa serie de materiales de orientación que se pueden presentar en un aula, complementados con servicios de apoyo en línea. El kit incluye la elaboración de un currículum vitae, herramientas de autoevaluación, aplicaciones pertinentes y enlaces a bases de datos con instructivos y otros documentos para el desarrollo personal. El personal del NYS realiza un seguimiento de las herramientas y las supervisa.

(ii) Programa de capacidad empresarial

Este programa está orientado a los jóvenes en formación que han manifestado interés y estar aptos para tener y administrar una empresa. El NYS aporta tutorías, ayuda en el desarrollo de planes de negocios y en la búsqueda de financiación para cada emprendimiento.

(iii) Programa de empoderamiento

Este programa, de seis meses de duración, está dirigido a jóvenes con discapacidades intelectuales y tiene la finalidad de brindar competencias básicas para el desarrollo personal y profesional. El programa los expone a opciones profesionales posibles y los guía en su participación en actividades voluntarias, culturales y deportivas. Su meta general es la inclusión social y económica. El programa, que no tiene costo, se desarrolló con éxito en el Proyecto de Empoderamiento del Campamento de Verano.

(iv) Formación en tecnologías de la información y la comunicación

En este programa los jóvenes reciben formación en animación, diseño gráfico y videografía, y también importantes oportunidades de exposición y pasantías para mejorar sus conocimientos técnicos para desarrollar su carrera en estas disciplinas.

(v) Programa de experiencia laboral para egresados

Este programa se desarrolló para que los egresados de nivel terciario de hasta 24 años puedan contar con una experiencia laboral valiosa. Es una respuesta al doble desafío que enfrentan los egresados de no poder conseguir empleo sin experiencia, y no poder adquirir experiencia sin un empleo.

Se coloca a los participantes en un empleo durante un máximo de seis (6) meses durante los cuales el NYS les paga un estipendio para ayudar con sus gastos. El 25 por ciento de los puestos de trabajo son para jóvenes con discapacidad. El NYS colabora con el Ministro de Seguridad Social y Trabajo en la implementación de este programa.

2.1.5 Programa de Desarrollo Profesional (CAP)

El Programa de Desarrollo Profesional (CAP) es una iniciativa del Ministerio de Educación y cuenta con financiación de HEART/NTA. Tiene por objeto mejorar el acceso a la educación de calidad en Jamaica para todos los estudiantes. El CAP ofrece, a los jóvenes de 16 a 18 años, educación y formación gratuitas que los ayudan a adquirir una profesión para toda la vida y a obtener una certificación profesional. Habitualmente, los participantes son jóvenes que dejaron la secundaria y están desempleados. Los estudiantes tienen acceso a cursos académicos y técnicos en varias escuelas secundarias en toda Jamaica, principalmente por la noche, después de que termina la jornada escolar normal.

A través del programa, los estudiantes reciben una educación nueva y ampliada, además de programas y cursos de formación personalizados o que se ajustan a su orientación profesional. Los estudiantes también pueden recibir formación en especializaciones técnicas y profesionales y adquirir habilidades para la vida, el desarrollo personal y la vida cívica, entre otros. Entre los cursos que ofrece el CAP se encuentran:

- Competencias empresariales
- Construcción
- Servicio al cliente
- Primera infancia
- Preparación de alimentos y artes culinarias
- Atención de la salud
- Tecnología de la información
- Vehículos de motor y reparaciones
- Flebotomía
- Ventas y marketing

Los estudiantes reciben la certificación NVQ-J o el certificado City and Guilds al completar satisfactoriamente el programa.

2.1.6 Próximos programas

El gobierno, a través del Ministerio de Educación (ME) también tiene previstas una serie de iniciativas para facilitar la transición de estudiantes de la escuela y la educación al mundo del trabajo, que se describen a continuación.

(i) Programa de transición de la escuela al trabajo

El Ministerio, a través de su Programa de Transformación del Sistema Educativo, reconoce la necesidad de desarrollar un programa de transición de la escuela al trabajo a fin de preparar a los estudiantes que egresan del nivel secundario con las competencias necesarias para tener un empleo y vivir de forma independiente. Esta preparación para la transición se impartirá por medio de un plan de estudios cuidadosamente estructurado, que incluye:

- (a) evaluación de los intereses y la preparación para una profesión;
- (b) desarrollo de la carrera;
- (c) preparación para el empleo;
- (d) experiencia laboral;
- (e) preparación para la educación postsecundaria y otras actividades.

El programa apoyará a quienes dejan la escuela secundaria en el proceso de transición, y tiene por objeto mejorar su resultado en el mercado de trabajo en sus oportunidades de empleo iniciales. Con este propósito, la TVET tendrá un papel fundamental en la transición, ya que puede mejorar la empleabilidad de los jóvenes, además de ser un medio importante para facilitar la transición al mundo del trabajo. Este programa se está desarrollando actualmente, sin embargo, no hay una fecha prevista para su puesta en marcha.

(ii) Iniciativa de inclusión de la enseñanza y formación técnica y profesional del Ministerio de Educación

En abril de 2014 el Ministerio de Educación dispuso que, a partir de 2015, los estudiantes de la escuela secundaria de Jamaica deben cursar al menos una asignatura técnica o profesional al final del último año de la escuela (quinto año). El Ministerio está avanzando en sus esfuerzos por incorporar la TVET en los planes de estudio de la escuela secundaria.

Se espera que, como consecuencia de la inclusión de la TVET en las escuelas, los egresados tengan una educación más completa y que cuenten con competencias adecuadas para el mercado de trabajo. El objetivo inicial, que aumentará con el tiempo, es que los estudiantes de la escuela cursen al menos una asignatura técnica o profesional con exámenes externos al final del quinto año.

(iii) Programa de tutorías para el desarrollo de la carrera

El Programa de Tutorías para el Desarrollo de la carrera de HEART Trust/NTA es otra iniciativa que tiene por objeto perfeccionar las competencias de empleabilidad entre los estudiantes. El programa procura conectar a los estudiantes (persona bajo tutoría) con tutores que son profesionales experimentados y mandos medios (tutores), en relaciones de tutoría para fomentar la adquisición de estas competencias fundamentales.

Metas y objetivos

Las metas y objetivos del Programa de tutorías para el desarrollo de la carrera son:

- desarrollar las competencias de empleabilidad esenciales a través de la tutoría y el ejemplo de un modelo a seguir;
- exponer a los estudiantes a conductas, protocolos y prácticas aceptables desde el punto de vista social y profesional antes de que finalice su formación;
- exponer a los estudiantes a modelos a seguir exitosos y ayudarlos a aprender el proceso por el cual su tutor alcanzó el éxito.

2.1.7 Alianzas de formación público-privadas

En ausencia de un programa de aprendizaje gubernamental formal, las empresas del sector privado también han ido poniendo en marcha, en el correr de los años, una serie de programas innovadores que han beneficiado tanto al empleador como al aprendiz. La mayoría de estos programas han contado con la coordinación de HEART/NTA.

(a) Asociación del Transporte Marítimo de Jamaica

En 2009, la Asociación del Transporte Marítimo de Jamaica (SAJ) desarrolló un programa de aprendizaje de estiba. El Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional (NCTVET) acreditó a la SAJ como organización de formación en 2011 por su oferta fundamental de Nivel Uno de estiba. La SAJ también ofrece una vía para la certificación de sus empleados en las áreas técnica y operativa necesarias para desempeñarse como estibador. En 2013 había 123 aprendices registrados. Este tipo de programa permite que la Asociación genere un programa que responde a la demanda y que se ajusta a sus necesidades.

(b) Digicel

En 2008, Digicel, un proveedor de telecomunicaciones, puso en marcha un programa de aprendizaje que creó una alianza público-privada fundamental. Digicel firmó un memorando de entendimiento con la Universidad de West Indies, la Universidad Northern Caribbean, la Universidad Tecnológica y el University College del Caribe. El programa recibió a más de 80 estudiantes, a siete de los cuales se los reclutó para puestos permanentes. Los estudiantes estaban cursando carreras en las áreas de finanzas, marketing, contabilidad y física, entre otras.

(c) Programa de aprendizaje en investigación de la Universidad de Northern Caribbean

En 2005, la Universidad de Northern Caribbean comenzó un Programa de aprendizaje en investigación (RAP). Aproximadamente 30 estudiantes de escuelas secundarias de toda la isla participan en este programa cada año. El RAP, que era un programa de investigación de verano de internado, tenía por objeto estimular el interés en las carreras en las áreas de ciencia y agricultura, negocios y ciencias sociales, religión y política.

Los aprendices se alojaban en residencias estudiantiles durante todo el programa y debían participar en investigación en una de las disciplinas académicas que se ofrecían en la universidad. Los participantes trabajaban con profesores de la NCU para realizar las actividades de investigación asignadas, la mayoría de las cuales tenían lugar fuera del recinto universitario. Además de la investigación diaria, los estudiantes tenían clases con expertos en investigación y científicos invitados para disertar sobre diversos temas relacionados con la investigación. La investigación que realizan los estudiantes varía desde áreas en las que los resultados son tangibles, como la elaboración de jabón y papel, hasta áreas en las que el resultado se verá solamente a largo plazo, como las ciencias del comportamiento.

Este programa era único porque el campo de la investigación es un área no tradicional para los programas de aprendizaje. El programa finalizó en 2008.

(d) Mejora de las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo

Este programa está coordinado por otra coalición liderada por el sector privado de Jamaica. El programa Mejora de las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo (YUTE) aprovecha recursos a través de alianzas multisectoriales (sectores público, privado, actores sociales y sociedad civil), incluida la Organización del Sector Privado de Jamaica [PSOJ], el Instituto de Planificación de Jamaica [PIOJ] y otras agencias gubernamentales para aprovechar y maximizar las iniciativas de formación existentes y previstas.

YUTE es un programa holístico diseñado para potenciar a los jóvenes de comunidades vulnerables a través de:

- la mejora de su empleabilidad por medio de tutorías y el perfeccionamiento de competencias; y
- la oferta de oportunidades de empleo remunerado, experiencia laboral y verdaderos puestos de trabajo.

Se concentra en algunas de las causas fundamentales de la violencia y el desempleo entre los jóvenes a través de un enfoque programático agresivo de dos años de duración.

La primera fase se extendió desde enero de 2011 hasta junio de 2013 y alcanzó a 2.200 jóvenes que no estudiaban ni tenían empleo de ocho comunidades de Kingston:

Denham Town	Mountain View
Parade Gardens	Rockfort
Olympic Gardens	Tivoli Gardens
Jones Town	Trench Town

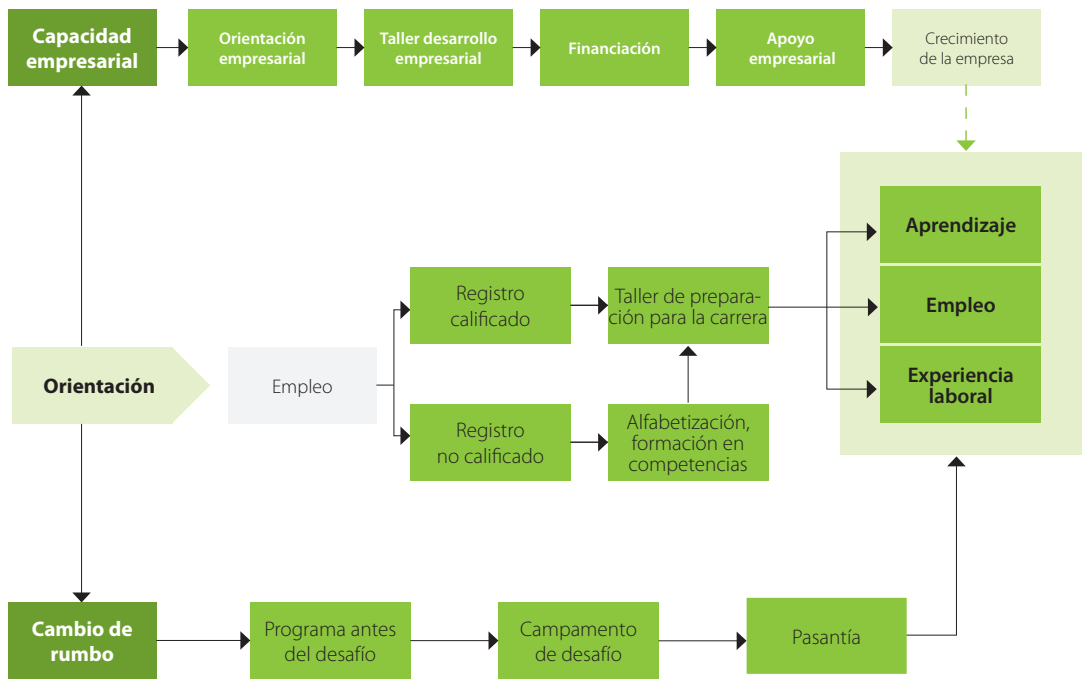
Está previsto que la segunda fase se base en las lecciones aprendidas de la primera fase y que se extienda al resto del país.

Estructura del programa

YUTE busca mejorar las posibilidades individuales en el mercado laboral para los jóvenes de comunidades vulnerables que no estudian ni tienen empleo. Para lograr esto el programa (gráfico 5) se divide en tres vías, como se detalla a continuación:

- YUTE empleo (Employment): oportunidad de adquirir experiencia laboral valiosa (empleos a tiempo completo y pasantías);
- YUTE capacidad empresarial (Entrepreneurship): oportunidad para iniciar o desarrollar su propia empresa;
- YUTE cambio de rumbo (U-Turn): oportunidad de hacer un cambio de rumbo y desarrollar ciertas habilidades y disciplinas para la vida, mientras se recibe formación en competencias.

El programa cuenta con el apoyo de tutorías activas para los 2.200 jóvenes en las tres vías.

Gráfico 5: Estructura del programa YUTE

Resultados

Durante la primera fase, YUTE brindó formación, tutorías u oportunidades de colocación en un empleo a más de 2.600 participantes, oportunidades de empleo a 850 participantes, formación compensatoria o en competencias necesarias para recibir una formación profesional a 514 participantes, formación en competencias a 383 participantes, formación en capacidad empresarial a 470 participantes y 80 jóvenes vulnerables recibieron una intervención social intensiva en el programa Cambio de rumbo.

Expansión

Para la segunda fase, el gobierno, a través del Fondo Fiduciario Nacional de Vivienda (NHT), aportó 32 millones de dólares jamaicanos (270.000 dólares de los Estados Unidos) en 2014. Este segundo memorando de entendimiento incluyó al NHT, el Ministerio de Transporte, Obras y Vivienda, el Ministerio de Educación, HEART Trust/NTA y Youth Upliftment Through Employment Limited. Con este memorando se busca desarrollar las capacidades de 100 jóvenes dentro de la segunda fase del programa. Está diseñado para mejorar el acceso al empleo para hombres y mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años, de comunidades urbanas de bajos ingresos, que están muy interesados en la industria de la construcción.

Durante la fase 2, el programa se ampliará para formar a 100 jóvenes vulnerables, se extenderá la duración del programa hasta 18 meses, y también se aumentará el asesoramiento que se ofrece a los participantes. El programa incluirá una formación básica en alfabetización y matemáticas para 50

participantes que se inscriban en el programa pero que no cuenten con las calificaciones mínimas que exige HEART Trust/NTA. También brindará a un máximo de 10 participantes la oportunidad de formarse en competencias de la construcción en el nivel II de HEART. Algunas de estas personas serán jóvenes que ya participaron en el programa de construcción 1 de YUTE y recibieron recomendaciones de sus instructores. Habrá dos cohortes de participantes que recibirán un estipendio de 1.000 dólares jamaquinos (8,7 dólares de los Estados Unidos) al día durante dos días, mientras participan en la formación impartida en el aula, y 1.600 dólares jamaquinos (14 dólares de los Estados Unidos) al día durante cuatro días mientras participan en la fase de experiencia laboral de cuatro meses de duración.

En el cuadro 3 se presenta una síntesis de los programas de formación de la escuela al trabajo en Jamaica en distintas épocas.

Cuadro 3: Detalle de los programas de formación para la transición de la escuela al trabajo de Jamaica

Programa	Participantes	Plazo de duración
Programas públicos		
1. Programas institucionales de formación de HEART/NTA	58.249	2012-2013
2. Programa de Oportunidades de Formación para quienes abandonan la escuela secundaria (SLTOP)	7.970	2009-2011
3. Programa de Aprendizaje Registrado (RAP) de HEART/NTA	563	2014-2015
4. Servicio Nacional de la Juventud (NYS)	7.500	2013-2014
5. Programa Nacional de Verano del NYS	4.000	Anual
6. Programa de Desarrollo Profesional (CAP)	14.732	2012-2013
7. Programa de Transición de la Escuela al Trabajo	450	2013-2014
Programas privados		
8. Asociación del Transporte Marítimo de Jamaica (SAJ)	123	2013
9. Digicel	80	2008
10. Programa de Aprendizaje en Investigación de la Universidad de Northern Caribbean	120	2005-2008
11. Mejorar las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo (YUTE)	2.700	2011-2014

3

Trinidad y Tobago

3. Trinidad y Tobago

3.1 Antecedentes

Al igual que Jamaica, Trinidad y Tobago ha tenido varios programas a lo largo de los años que ofrecen oportunidades para que los jóvenes hagan la transición de la escuela al trabajo. El organismo coordinador de la formación es la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago (NTATT, por sus siglas en inglés), creada en 1999 por el Gobierno de la República de Trinidad y Tobago en cumplimiento de la Ley de la Agencia Nacional de Formación (transmisión de competencia). El papel del NTATT consiste en coordinar, regular, promover y facilitar un sistema coherente de formación técnica y profesional de calidad en el país. La NTATT está dentro de la órbita del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MCTET). El Ministerio está a cargo de supervisar el crecimiento, el desarrollo y la gestión del sector de TVET, y desempeña un papel fundamental para asegurar la coordinación efectiva de las actividades de todos los grupos de partes interesadas y para controlar y evaluar las actividades y resultados.

3.2 Gobernanza, políticas de gestión y marco jurídico

3.2.1 El papel del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria

El plan estratégico del MCTET establece una visión del Ministerio como *“una organización sensible y guiada por la investigación, dotada de recursos óptimos, con la capacidad y los sistemas de inteligencia necesarios para satisfacer las necesidades de todas las partes interesadas, ofrecer un desarrollo humano continuo y lograr las aspiraciones nacionales”*. El MCTET desempeña un papel estratégico como catalizador en la transformación de la educación terciaria, así como del sector de TVET, y se concentra en:

- (a) la racionalización y armonización del sistema nacional de TVET;
- (b) el establecimiento de metas y expectativas de desempeño para el sistema;
- (c) el desarrollo de estrategias y fórmulas de financiación;
- (d) la supervisión de consejos normativos y otros organismos responsables de la regulación o prestación de programas de educación y formación técnica, profesional, postsecundaria y terciaria;

- (e) la supervisión de la rentabilidad y la eficiencia en el uso de fondos públicos para la educación terciaria y el desarrollo de la TVET, incluida la ayuda económica;
- (f) la supervisión de la eficacia institucional como base para la concesión de financiación y asignaciones presupuestarias;
- (g) la realización de investigaciones sectoriales como insumo para la planificación, formulación y evaluación de políticas;
- (h) la formulación de políticas y el desarrollo y la implementación de iniciativas y proyectos relacionados a nivel sectorial, incluyendo proyectos de base tecnológica y financiera, diseñados para mejorar el acceso de los ciudadanos a programas de educación terciaria;
- (i) la facilitación de alianzas público-privadas para el desarrollo de la educación terciaria y la TVET; y
- (j) la facilitación o generación de acuerdos y relaciones de cooperación con organismos gubernamentales e internacionales para potenciar y apoyar el mandato del Ministerio.

A fin de cumplir eficazmente con estas responsabilidades, el MCTET aprovecha los conocimientos técnicos de los profesionales que conocen y tienen experiencia en la administración y gestión de la educación terciaria y la TVET.

Otro imperativo del gobierno, a través del MCTET es un punto de la agenda del plan estratégico nacional Visión 2020 que busca lograr que la formación responda mejor a las necesidades de la industria y dispone la creación de un Sistema Nacional de Aprendizaje (renovado). En los Informes del Subcomité de Visión 2020 sobre Formación en Competencias, Trabajo e Industria y Empresas se expresan estas preocupaciones. Las ideas, instrucciones y recomendaciones se formalizaron oficialmente a través del Acta de Gabinete 736 del 27 de marzo de 2008, en la que se incluye la directiva de desarrollar una Campaña Nacional de Certificación y un Sistema Nacional de Aprendizaje para mitigar la escasez crítica de personal calificado.

3.2.2 Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago

En Trinidad y Tobago, la TVET ha evolucionado durante un período de más de 100 años, comenzando con la creación del Consejo de Formación Industrial (CFI) en 1906, seguido en la época posterior a la independencia por el Consejo Nacional de Formación (CNF) en 1970 y la Agencia Nacional de Formación (NTA, por su sigla en inglés) en 1999. Se creó la NTATT para concentrar en una única agencia nacional de formación toda la responsabilidad de planificación, coordinación y administración del sistema de formación nacional para la TVET. Después de su creación, la Agencia absorbió las funciones del Consejo de Formación Industrial y el Consejo Nacional de Formación.

El papel del NTATT en la educación y la formación consiste en asegurarse de que Trinidad y Tobago cuente con una fuerza laboral certificada, competente, innovadora, emprendedora y con espíritu empresarial, y capaz de contribuir con el desarrollo continuo de Trinidad y Tobago.

El mandato de la Agencia Nacional de Formación es:

- (a) desarrollar, implementar y mantener un Plan Nacional de enseñanza y formación técnica y profesional que resultará en una fuerza laboral competente, certificada, innovadora, emprendedora y con espíritu empresarial;
- (b) crear y mantener un Sistema Nacional de TVET para armonizar, estandarizar, supervisar y evaluar todos los esfuerzos formales y no formales a nivel nacional;
- (c) permanentemente evaluar y brindar información pertinente sobre TVET y el desarrollo de la fuerza laboral, que incluye la demanda y la oferta de recursos humanos en colaboración con el Estado y otros organismos;
- (d) ayudar, apoyar y fomentar el desarrollo de programas de formación diseñados para desarrollar la innovación y el espíritu emprendedor y empresarial en los recursos humanos del país;
- (e) desarrollar un sistema de comunicación estructurado y activo, y alianzas con las partes interesadas para garantizar la vigencia y el valor continuos de los productos y servicios de la Agencia;
- (f) evaluar a las personas tomando como referencia las normas aprobadas de competencia y, como organismo responsable de las calificaciones en TVET;
- (g) expedir la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ, por sus siglas en inglés) y las Calificaciones Profesionales del Caribe (CVQ, por sus siglas en inglés) a los candidatos que cumplan con los requisitos.

3.2.3 Principios subyacentes

La dirección estratégica de la NTATT tiene en cuenta las realidades del mundo y la región, en particular, el orden económico mundial emergente, impulsado por la gestión de la información y la capacidad de conocimiento. Esto exige una serie de competencias que evolucionen rápidamente y niveles de educación y formación de la fuerza de trabajo mucho más elevados para satisfacer los requisitos más estrictos del mundo del trabajo. Por lo tanto, los objetivos de la NTATT están alineados con los del gobierno y con las recomendaciones en materia de políticas de las convenciones internacionales de las que Trinidad y Tobago es signatario. Entre estas recomendaciones se encuentran:

- (i) la Recomendación de la OIT n.º 195, que se centra en el desarrollo de recursos humanos (2004), especialmente en lo que respecta a la participación de actores sociales en la identificación, promoción y el reconocimiento de competencias, como forma de facilitar la educación, formación, el aprendizaje permanente y la empleabilidad a través de políticas que tienen por objeto la creación de puestos de trabajo decentes y lograr un desarrollo económico y social sostenible;
- (ii) el concepto de trabajo decente, que resume y recoge las aspiraciones de las personas respecto a su vida laboral;

- (iii) los Objetivos de Desarrollo del Milenio, especialmente el de fomentar una alianza mundial para el desarrollo, haciendo hincapié en el diseño y la implementación de estrategias para ofrecer trabajo decente y productivo a los jóvenes;
- (iv) el control de la calidad y la aplicación de las normas ISO en los casos en que se considera a los recursos humanos como un factor fundamental de la gestión de la calidad y la seguridad.

A nivel regional, el país, al igual que Jamaica, también está suscrito al Mercado y Economía Común de la Comunidad del Caribe (CSME, por sus siglas en inglés), que brinda un marco que facilita la cooperación regional para el desarrollo de una fuerza laboral competitiva a nivel regional. A través del Modelo de certificación CANTA (gráfico 1) y el Marco Regional de Calificaciones (gráfico y cuadro 3), se estandariza el sistema de formación, y se armonizan todos los sistemas y procesos relacionados con TVET en la región y a nivel local en Trinidad y Tobago. Los egresados del sistema de formación reciben una calificación basada en competencias, la NVQ-TT o la CVQ.

Cuadro 4: Categorías y niveles de enseñanza y formación técnica y profesional

Nivel	Descripción
Nivel 5	Profesional acreditado y avanzado (por ejemplo, ingenieros, contadores públicos)
Nivel 4	Profesional (por ejemplo, licenciado)
Nivel 3	Técnico (por ejemplo, técnicos en aire acondicionado y refrigeración, en ingeniería mecánica)
Nivel 2	Oficio (por ejemplo, electricista, fontanero)
Nivel 1	Ayudante de oficio (por ejemplo, albañil, carpintero, soldador)

Una de las estrategias implementadas que está directamente relacionada con este estudio es la facilitación del empleo de jóvenes y la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo. Para esto es fundamental que exista un sistema educativo integrado y flexible, a través de la integración de la enseñanza básica, la enseñanza técnica, la formación profesional certificada, la formación dual, el aprendizaje en empresas y la inserción laboral para los jóvenes, haciendo hincapié en la articulación de la formación profesional con la enseñanza básica y las políticas laborales.

3.3 Políticas que afectan la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo

(a) La política de educación terciaria y enseñanza y formación técnica y profesional

Una de las principales políticas que afectan la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo es la política de educación terciaria y TVET. Esta política está en la órbita del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MCTET). Como su nombre lo sugiere, el Ministerio es responsable de la ciencia, la tecnología y la educación terciaria, así como de la educación y formación técnica y profesional. La política del Ministerio para el desarrollo de la educación terciaria, la TVET y la formación continua consiste en asegurar que los sistemas, estructuras y mecanismos sean coherentes, cuenten con una

regulación adecuada y estén bien administrados a fin de generar todas las relaciones necesarias para construir un sistema de educación y formación integrado y flexible.

El sistema tiene en cuenta las políticas y los objetivos de la educación de la primera infancia, primaria y secundaria, además de las que fomentan el desarrollo social, económico, industrial y sectorial. Esta política busca establecer la integridad, la pertinencia, la calidad, el acceso, la responsabilidad y el rendimiento como sellos distintivos del sistema educativo para asegurar la satisfacción de las necesidades sociales y económicas, y el cumplimiento de las expectativas de una nación que evoluciona hacia una sociedad competitiva, impulsada por el conocimiento y sostenible.

Para lograrlo, el Ministerio tiene las siguientes prioridades:

- a. racionalizar y armonizar la educación terciaria, TVET y la formación continua para lograr la compatibilidad y flexibilidad a través del desarrollo de un Marco Nacional de Calificaciones (NFQ);
- b. reformar los planes de estudio para aumentar su pertinencia, mejorar la calidad y facilitar el desarrollo de un sentido común de ciudadanía, así como la transversalización de los temas de género en la planificación e implementación de los planes de estudio;
- c. fortalecer la gobernanza sectorial e institucional para lograr una mayor eficacia y eficiencia;
- d. reformar el marco de financiación para establecer una relación más clara entre las actividades de educación y formación y las necesidades de desarrollo nacionales y regionales, a la vez que se aumentan las tasas de participación y se garantizan la calidad, responsabilidad, transparencia y sostenibilidad;
- e. desarrollar capacidades y recursos humanos concentrándose en la enseñanza, investigación, liderazgo educativo y una gestión basada en el desempeño, a fin de garantizar el funcionamiento eficiente y rentable de un sistema de educación terciaria ampliado y transformado.

El marco de la política de educación terciaria y TVET, hace hincapié en el desarrollo de capacidades y complementa los recursos ministeriales, puesto que aprovecha la acumulación de conocimientos y experiencias de los profesionales y especialistas de la educación y la formación a través de la creación de la Comisión Nacional de la Educación Superior.

(b) La política nacional de aprendizaje

La meta y el objetivo de esta Política de aprendizaje es crear un Sistema Nacional de Aprendizaje que sea: pertinente, flexible, eficaz, eficiente, accesible, sostenible y que cumpla con las obligaciones generales hacia el país.

Pertinencia

El Sistema Nacional de Aprendizaje debe ser pertinente, en el sentido de que debe brindar una formación que se corresponda con las necesidades del mercado de trabajo, es decir, un sistema que responda a la demanda. Por lo tanto, la pertinencia se garantiza a través de un sistema de monitoreo del

mercado de trabajo, por ejemplo en la forma de encuestas a los empleadores y estudios de seguimiento de los estudiantes.

Aunque el sistema debe guiarse principalmente por la demanda, también debe servir como catalizador, al ofrecer un grupo excedente de personas formadas y calificadas que pueden incorporarse fácilmente a un ambiente de trabajo. Esta decisión se basa en una serie de argumentos, uno de los cuales es que la formación no crea puestos de trabajo, pero un conjunto de trabajadores calificados será atractivo para los inversores.

Flexibilidad

A fin de garantizar que el Sistema Nacional de Aprendizaje contribuya realmente con el desarrollo nacional, es decir, que responda a la demanda, será necesario crear un sistema que sea flexible y que tenga una alta tasa de participación de todas las partes interesadas. Hoy en día es difícil predecir la demanda de competencias, dado que la tecnología se desarrolla a una velocidad cada vez mayor y, en consecuencia, algunas competencias van quedando obsoletas, se necesitan competencias nuevas y otras son más demandadas. Por lo tanto, la flexibilidad del Sistema de Aprendizaje es de suma importancia. Pero sobre todo, la flexibilidad se logra a través de la modularización del sistema, dado que los módulos pequeños pueden cambiarse, eliminarse o desarrollarse fácilmente de conformidad con las necesidades observadas.

Eficacia y eficiencia

La eficacia del sistema, o la medida en que los resultados de la formación se corresponden con la demanda, especialmente en términos de calidad, se garantiza a través de la formación integral y continua de formadores y profesores, y el desarrollo de normas ocupacionales y planes de estudio. Al mismo tiempo, es de suma importancia que el Sistema de Aprendizaje se concentre en exponer a los estudiantes principalmente al trabajo práctico en un ambiente similar al de la industria real, más que en las clases con disertaciones y una pizarra.

La eficiencia del sistema, o la relación entre los insumos y los productos, se mejorará haciendo un mejor uso de los institutos de formación existentes, y mediante la integración de los institutos de enseñanza profesional que actualmente se encuentran en la órbita del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria y mejorando la relación con la industria. Ambos cambios reducirán la fragmentación que existe en la formación de aprendices y, en consecuencia, mejorarán la eficiencia.

Sostenibilidad

Cualquier sistema de formación de aprendices que sea pertinente, flexible, eficaz y eficiente debe ser sostenible, siempre que los recursos financieros disponibles sean suficientes. La financiación del Sistema Nacional de Aprendizaje de Trinidad y Tobago se basará en: la financiación del gobierno y un impuesto o carga a los empleadores.

Accesibilidad

Si bien se ha decidido crear un sistema que responda a la demanda, se entiende que el sistema tiene una responsabilidad hacia los grupos más vulnerables de la sociedad. Por tanto, es fundamental que el sistema de formación de aprendices ofrezca las mismas oportunidades de educación y formación para todos los grupos.

Obligaciones generales hacia la sociedad

El Sistema Nacional de Aprendizaje, al igual que el resto del sistema educativo y el TVET, tiene la obligación de colaborar en la preparación de los ciudadanos para la vida en una sociedad democrática y para contribuir con la economía de Trinidad y Tobago.

En consecuencia, el acento se pondrá en la transmisión de ciertos valores a los ciudadanos que contribuyan con este fin: el pensamiento crítico e independiente, la autosuficiencia y, finalmente, una serie de principios de la ética profesional, como la confiabilidad, la calidad y la honestidad.

3.4 Programas para la transición de la escuela al trabajo en Trinidad y Tobago

Trinidad y Tobago cuenta con varios programas para ayudar a los jóvenes en su transición de la educación al empleo. Además de los programas que ofrece la NTATT, varios ministerios de gobierno también ofrecen programas de transición:

3.4.1 Programas ofrecidos por el Ministerio de Educación Terciaria y Formación en Competencias

a. Programa Nacional de Aprendizaje

La Agencia Nacional de Formación administra el Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), que ofrece oportunidades de aprendizaje estructuradas en los sectores público y privado. Los aprendices reciben una combinación de formación en el lugar de trabajo y una enseñanza relacionada en el aula, donde aprenden los aspectos prácticos y teóricos de una ocupación altamente calificada. Los aprendices reciben la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago.

Requisitos de admisión

Los candidatos deben tener entre 16 y 30 años.

Cómo funciona:

Aproximadamente el ochenta por ciento (80%) de la formación se da en el trabajo, mientras que el veinte por ciento (20%) tiene lugar fuera del trabajo, a través de la enseñanza formal y en institutos proveedores de formación.

Cuotas de formación

Los estudiantes reciben la formación de forma gratuita.

Salarios de los aprendices

Los aprendices reciben un porcentaje del salario de un trabajador calificado en su área de competencias profesionales en la organización en la que están empleados. El salario del aprendiz dependerá del área ocupacional, el nivel de formación o el grado de formación que ya ha completado.

Colocación

Es posible que se ofrezca un puesto más permanente a los aprendices, en función de su desempeño como aprendices y de la existencia de vacantes dentro de la organización que ofrece la pasantía. El PNA ayuda a todos los aprendices que concluyen satisfactoriamente su formación a buscar oportunidades de empleo permanente.

Supervisión

Los empleadores deben supervisar la formación del aprendiz durante el período del aprendizaje, para lo cual deben ofrecer un instructor, un plan de aprendizaje, un resumen de las competencias necesarias y cualquier requisito de formación fuera del trabajo. El empleador también asegura la evaluación permanente del desempeño del aprendiz en el trabajo conducente a la TTNVQ.

Responsabilidades del empleador

Los empleadores son responsables de:

- brindar formación en el lugar de trabajo a los aprendices bajo su supervisión y de conformidad con los requisitos de salud y seguridad profesionales y ambientales;
- supervisar y asegurar el progreso, la formación y el desarrollo de los aprendices;
- pagar un estipendio a los aprendices y, en general, todos los costos asociados; con la formación;
- permitir y garantizar que el aprendiz asista a las instancias de enseñanza formal requeridas;
- identificar trabajadores instructores adecuados para que participen en el programa de formación de formadores;
- ofrecer una indemnización por accidentes de trabajo; y
- realizar evaluaciones para la certificación.

Responsabilidades del aprendiz

Los aprendices son responsables de:

- cumplir con la formación en el lugar de trabajo obligatoria asignada por el empleador;
- asistir a las instancias de formación en el lugar de trabajo obligatoria asignada por el empleador;
- asistir a las instancias de enseñanza formal obligatoria (formación fuera del lugar de trabajo);
- cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos que rigen la actividad del empleador;
- tomar medidas para cubrir sus necesidades económicas mientras asiste a las instancias de enseñanza formal; y
- cumplir satisfactoriamente con los requisitos de la enseñanza formal, las evaluaciones y exámenes, y el plazo del aprendizaje.

b. Programa de formación en el lugar de trabajo

Este programa ofrece oportunidades para que los participantes adquieran experiencia práctica y una formación basada en el trabajo dentro de empresas.

Requisitos de admisión

Los candidatos pueden postularse si:

- tienen entre 16 y 35 años;
- han aprobado al menos tres (3) exámenes del CXC o calificaciones CVQ.

Los candidatos también pueden postularse si:

- han aprobado el examen CAPE, niveles avanzados, carreras técnicas, o cuentan con calificaciones técnicas o profesionales;
- cuentan con un título de grado o un título de posgrado (maestría o doctorado).

Cómo funciona

El programa de formación en el lugar de trabajo (OJT, por sus siglas en inglés) envía a especialistas en formación a trabajar con los empleadores para desarrollar un programa de formación estructurado para los estudiantes. Este programa de formación está diseñado para permitir el aprendizaje en el lugar de trabajo y el desarrollo de competencias, y para garantizar que la formación que se ofrece cumpla con los requisitos de la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ) o la Calificación Profesional del Caribe (CVQ). Los especialistas también llevan a cabo talleres de formación de formadores para asegurarse de que los proveedores tengan la capacidad de evaluar correctamente el desempeño de los estudiantes.

Programas que se ofrecen

El programa de formación en el lugar de trabajo abarca los siguientes sectores:

- Aeropuertos
- Agricultura
- Artes culinarias
- Digital
- Ingeniería
- Medio ambiente
- Medios de comunicación
- Médico

Cuotas de formación

El programa se ofrece a los estudiantes sin costo.

Salarios de los aprendices

Los aprendices reciben un salario acorde a su nivel de calificación. En el siguiente cuadro se presentan los rangos salariales aproximados.

Cuadro 5: Rango de salarios para un participante del OJT

Nivel	Descripción	Rango de salarios mensuales (en TTD)	Equivalente del rango de salarios mensuales (en USD)
Nivel 1	Formación a nivel de oficio o CXC	\$ 2.000 a \$ 2.500	\$ 315 a \$ 400
Nivel 2	Dos niveles "A" / CAPE / carrera técnica / diploma técnico	\$ 3.000 a \$ 3.600	\$ 475 a \$ 560
Nivel 3	Título de grado	\$ 5.000 a \$ 6.250	\$ 790 a \$ 990
Nivel 4	Título de posgrado	\$ 6.000 a \$ 7.200	\$ 950 a \$ 1.140

Las empresas reciben un subsidio de hasta el 60 por ciento de su costo del salario del gobierno.

Supervisión

Cada estudiante puede permanecer en el programa durante un máximo de veinticuatro (24) meses de formación. Durante el período de formación, funcionarios del OJT y el empleador supervisan y evalúan a los estudiantes para valorar su desempeño.

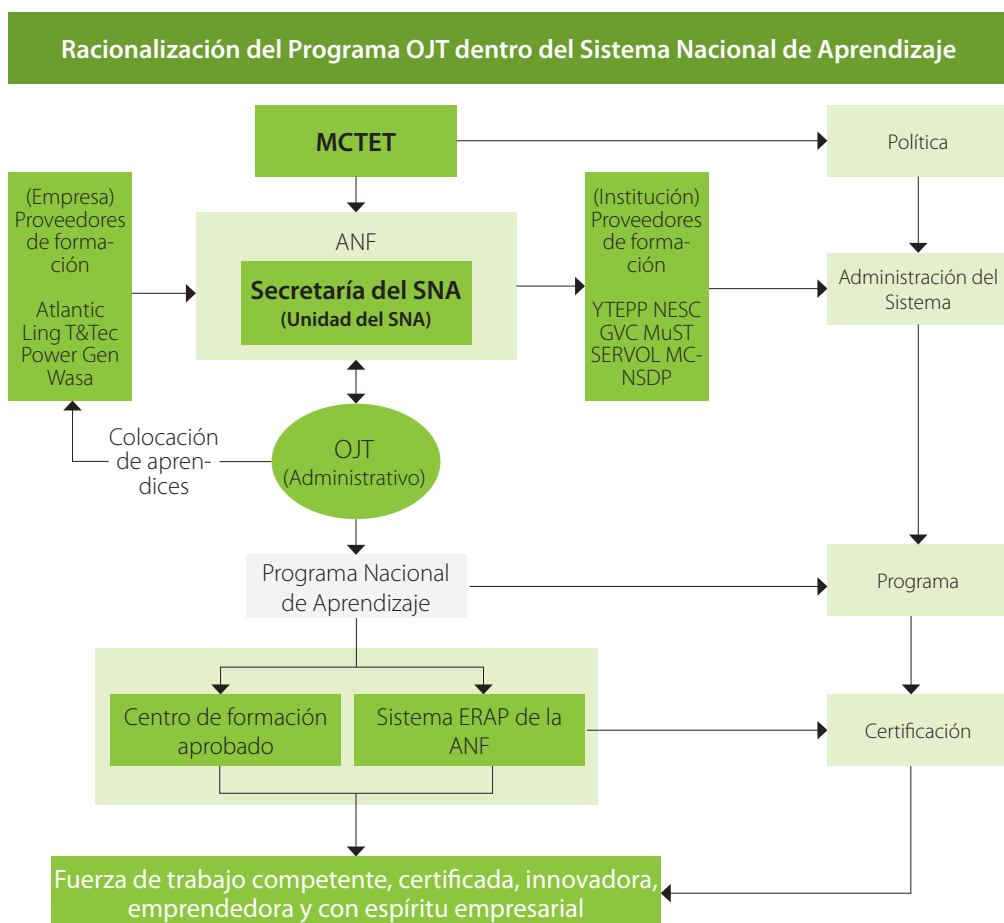
Colocación o contratación

Las empresas pueden usar los servicios de recursos humanos del Programa para tener acceso al grupo de estudiantes calificados que trabajan en sus empresas.

Certificación

Los estudiantes que aprueben la evaluación reciben la certificación TTNVQ al final de su formación.

Gráfico 6: Estrategia de formación en el lugar de trabajo



Resultados

A 2010 más de 60.000 jóvenes se beneficiaron del programa desde su fundación.

c. Programa de la Alianza por el Empleo y la Formación de los Jóvenes

Panorama

El Programa de la Alianza por el Empleo y la Formación de los Jóvenes (YTEPP, por sus siglas en inglés) es una estrategia de intervención para abordar el problema del desempleo creciente que comenzó en 1988. El objetivo del programa es brindar formación a 7.000 jóvenes cada año.

Requisitos de admisión

Los candidatos deben tener entre 15 y 35 años.

Cómo funciona

YTEPP Limited ofrece más de ochenta (80) cursos profesionales en doce (12) áreas ocupacionales, y la formación se desarrolla en ciclos de seis meses. El programa está abierto a las personas que reúnen los requisitos, que estén interesadas en la capacidad empresarial o en recibir una formación técnica y profesional de niveles I y II (oficio o ayudantía de oficio). Todos los estudiantes también reciben una formación de perfeccionamiento profesional que implica el desarrollo de habilidades para la vida diseñadas para facilitar la práctica y el fortalecimiento de las aptitudes psicosociales en una forma culturalmente adecuada y acorde a su nivel de desarrollo.

El plan de estudios

El YTEPP tiene un departamento de desarrollo de planes de estudio que se encarga de elaborar y mantener los procesos de los planes de estudios y la documentación de sus programas. El departamento desarrolla el plan educativo para formar a personas a fin de que adquieran competencias técnicas y profesionales. Busca información sobre las tendencias del mercado de trabajo para identificar las competencias esenciales que podrían mejorar la empleabilidad de los egresados del programa. Luego se desarrollan los planes de estudios que orientarán el proceso de formación. Estos planes se actualizan en función de las necesidades de la industria.

Contratación o colocación

El YTEPP tiene una oficina de empleo que ayuda a colocar a los egresados de YTEPP Limited. Permite a los egresados que buscan un empleo darse a conocer entre los empleadores de todo el país que necesitan trabajadores con las competencias que se enseñan en YTEPP Limited.

Certificación

Todos los estudiantes de enseñanza profesional y técnica reciben la certificación conforme a las Normas Profesionales Nacionales a través del marco de la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago

(TTNVQ). Los estudiantes de las áreas empresariales reciben el Certificado de Aprovechamiento de YTEPP.

Resultados

Para el período de octubre de 2010 a junio de 2011, un total de 7.267 personas se beneficiaron del programa.

d. Programa de Formación de Aprendizaje y Reorientación para Jóvenes a cargo de las Fuerzas Armadas

Panorama

El Programa de Formación de Aprendizaje y Reorientación para Jóvenes a cargo de las Fuerzas Armadas (MYPART, por sus siglas en inglés) es un programa de intervención social diseñado para ayudar a los jóvenes en situación de riesgo. Procura ofrecer un entorno seguro, estructurado y regulado dentro del cual hombres jóvenes en situación de riesgo reciben tutorías y estímulos positivos, y pueden reconstruir sus ambiciones, esperanzas y sueños.

El objetivo final de MYPART es ayudar a los estudiantes:

- (i) a desarrollar un carácter positivo;
- (ii) a aprender y perfeccionar sus competencias de formación profesionales y relacionadas con la vida militar;
- (iii) a obtener su certificación académica, a fin de mejorar las posibilidades de alcanzar una mejor calidad de vida.

Requisitos de admisión

Los candidatos deben tener entre 16 y 20 años.

Cómo funciona

MYPART es un programa residencial de tiempo completo, de tres años de duración. El primer año, denominado año de iniciación, consiste en un período de iniciación de tres meses que va de julio a setiembre, y un período básico de nueve meses que va de octubre a junio. Durante el segundo y el tercer año, los cadetes reciben formación académica, profesional y relacionada con el campo militar. Los cadetes reciben su formación profesional en diversos institutos y organizaciones profesionales, y el Programa MYPART aporta el transporte.

Además de participar en los cursos de formación, los cadetes deben participar en una actividad durante una cantidad determinada de horas, definida por los encargados del Programa MYPART. Esta actividad puede ser:

- (i) servicio comunitario;
- (ii) mantenimiento ambiental;
- (iii) tareas culinarias;
- (iv) cuidado del huerto; o
- (v) piscicultura.

Estipendio que se paga a los estudiantes

Los cadetes reciben 40,00 dólares de Trinidad y Tobago (6,30 dólares de los Estados Unidos).

Resultados

MYPART abrió sus puertas oficialmente en mayo de 2007, y en 2010 el programa tuvo su primera graduación con 117 cadetes.

3.4.2 Programas ofrecidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo Sostenible

a. Programa de Formación en Competencias No Tradicionales para Mujeres

Panorama

El Programa de Formación en Competencias No Tradicionales para Mujeres está diseñado para brindar enseñanza y formación técnica y profesional especializada a mujeres de bajos ingresos y no calificadas.

Requisitos de admisión

Las mujeres de entre 18 y 50 años no calificadas, desempleadas o que reciben salarios bajos pueden acceder a este programa.

Cómo funciona

El programa ofrece un total de 320 horas de formación en períodos de seis meses, a tiempo parcial, durante tres días a la semana.

Áreas programáticas

El programa forma a mujeres en los siguientes sectores:

- Construcción: carpintería, mampostería, fontanería, instalación eléctrica, pintura, colocación de azulejos, albañilería y auxiliar administrativa de obra.
- Madera y muebles: ebanistería, juguetes de madera, artículos turísticos y tapicería.

- Automotores: reparación de automotores y reparación de carrocerías.
- Tecnología: reparación de computadoras.
- Mantenimiento industrial: reparación y mantenimiento de pequeños motores, reparación y mantenimiento de electrodomésticos.
- La formación también incluye:
 - capacidad empresarial, habilidades para la vida, cuestiones de género, enseñanza compensatoria de alfabetización y matemáticas;
 - otras competencias no tradicionales en función de las necesidades de la comunidad.

Estipendio que se paga a las estudiantes

Este programa ofrece un estipendio de 50,00 dólares de Trinidad y Tobago (8,00 dólares de los Estados Unidos) por día durante tres días a la semana.

3.4.3 Programas ofrecidos por el Departamento de Cultura de Trinidad y Tobago

(a) Programa Youthbuild de Tobago

Panorama

El Programa Youthbuild ofrece clases gratuitas a jóvenes en las que se enseñan competencias útiles que los ayudarán a ganarse la vida y a llevar una vida más satisfactoria y productiva.

Requisitos de admisión

Los participantes deben ser jóvenes desempleados y residentes de Tobago.

Cómo funciona

Los participantes se inscriben en un programa de formación de seis meses en desarrollo actitudinal, formación en competencias y aprendizaje a través del servicio. Los participantes también reciben formación en áreas como servicio al cliente, manejo de la ira, expresión creativa, salud sexual y reproductiva, alfabetización y matemática.

Estipendio que se paga a los estudiantes

Este programa ofrece un estipendio diario de 50,00 dólares de Trinidad y Tobago (8,00 dólares de los Estados Unidos).

Áreas programáticas

El programa de formación ofrece a los jóvenes y egresados escolares cursos que incluyen:

- Preparación de alimentos
- Confección de prendas de vestir
- Cortinados y textiles
- Música
- Arreglos florales
- Trabajo en paja
- Baile de salón
- Decoración de tortas
- Música con tambores metálicos
- Danza clásica
- Artes escénicas
- Artesanías
- Percusión
- Guitarra
- Primeros auxilios
- Natación y seguridad en el agua

3.4.4 Programas ofrecidos por el Ministerio de Producción de Alimentos

a) Programa de Aprendizaje en Agricultura para Jóvenes

Panorama

Este proyecto busca atraer a los jóvenes a la agricultura. El objetivo es aumentar la cantidad de jóvenes que trabajan en la agricultura ofreciéndoles el conocimiento y las competencias técnicas necesarias y también una exposición al trabajo en el área agrícola con agricultores. Además de la formación obligatoria, los participantes de este Programa recibirán ayuda para convertirse en empresarios agrícolas.

Requisitos de admisión

Los jóvenes deben tener entre 18 y 25 años.

Cómo funciona

El Programa se desarrolló en dos fases. La primera fase está diseñada para colocar a los jóvenes como pasantes en una amplia gama de empresas del área agrícola del sector público y privado, a fin de que desarrollen competencias prácticas sobre la gestión de establecimientos agrícolas, ganado y producción de cultivos, y sobre operaciones y procesos organizativos. Los establecimientos se seleccionan en base a criterios establecidos, incluida la ubicación en las principales áreas agrícolas donde los productos básicos han demostrado tener un gran potencial económico. El Ministerio de Agricultura (el ministerio que coordinó formalmente el programa), junto con el agricultor seleccionado (el instructor), ofreció un programa de formación intensiva para jóvenes. La primera fase fue un programa de seis a ocho semanas que se desarrolló en ciclos cada año.

Después de una evaluación formal al final de la primera fase se aceptó a aproximadamente 70 personas jóvenes en la segunda fase del programa. Esta fase se llevó a cabo durante un período de 9 meses y los jóvenes participaron en la producción de cultivos y ganado, procesamiento de alimentos, acuicultura y apicultura. En algunos condados se enseñaron conocimientos básicos de informática. Algunos condados organizaron otras actividades de formación para mejorar las habilidades para la vida de estos jóvenes. A los miembros del personal se les asignó el papel de coordinadores para facilitar la enseñanza y los aspectos prácticos del programa. Se esperaba que, al final de esta fase, estas personas pudieran conseguir empleo en la producción agrícola o en una agroempresa.

Resultados

Entre 2003 y 2013 el Ministerio de Producción de Alimentos gastó más de 13 millones de dólares de Trinidad y Tobago en este programa, del que egresaron más de 250 personas.

Evaluación

Investigadores de la Universidad del Estado de Pensilvania y el Ministerio de Agricultura realizaron una evaluación del programa. En el informe se presentaron las siguientes conclusiones:

Problemas y obstáculos personales

Varios de los miembros del personal pensaron que muchos estudiantes llegaron al programa dispuestos a aprender, pero que se distraían con problemas familiares personales, lo que se traducía en faltas de respeto y malas actitudes. Si bien muchos en el personal creían que los estudiantes estaban comprometidos con el programa, varios expresaron que los estudiantes estaban interesados solamente en recibir el estipendio, lo que se traducía en una participación a un nivel mínimo.

Entre otros problemas que observó el personal se encontraban la falta de competencias para administrar el dinero y los bajos niveles de alfabetización entre los estudiantes, lo que afectó la prestación y los resultados de todo el programa de formación. El acceso limitado a la tierra para cultivar después de su egreso contribuyó a que los estudiantes perdieran el interés en el programa y buscaran otros trabajos. A pesar de este fenómeno, una pequeña cantidad de estudiantes consiguió practicar en establecimientos agrícolas de familiares y expresaron que el programa era valioso.

Preparación del personal para un programa con jóvenes y respeto

La mayor parte del personal informó que no había recibido ninguna formación o experiencia formal para trabajar con adultos jóvenes. Cuando comenzaron su trabajo como coordinadores, se esperaba que trajeran su experiencia personal y sus conocimientos del “mundo real” al aula. No se les proporcionaron libros, suministros ni formación para que pudieran cumplir satisfactoriamente con sus cargos de coordinadores.

Los coordinadores manifestaron la preocupación de que no podían relacionarse con varios de los estudiantes porque no contaban con las habilidades formales para abordar muchos de los problemas sociales y psicológicos que enfrentaban los jóvenes. Esta falta de comunicación polarizó su interacción con los estudiantes y a menudo les parecía que algunos de los estudiantes eran irrespetuosos, lo que hacía muy difícil su trabajo.

Instalaciones

Los coordinadores manifestaron que la calidad de las instalaciones para la formación afectó la participación de los estudiantes. Si bien algunos condados contaban con instalaciones adecuadas, otros carecían de las comodidades básicas. Aunque la participación femenina fue significativa, no se había hecho ninguna o casi ninguna instalación teniendo en cuenta a las mujeres. Otros problemas señalados incluían la incidencia de robos debidos a la falta de seguridad. Muchos coordinadores consideraron que esto estaba directamente relacionado con el hecho de que las instalaciones eran inadecuadas.

Problemas percibidos por los estudiantes en discusiones grupales

Varios de los problemas que los estudiantes plantearon en sus discusiones grupales eran similares a los mencionados por los coordinadores. Sin embargo, manifestaron problemas en el área del respeto, los resultados posteriores al programa y los suministros del programa.

Respeto

Muchos de los estudiantes sintieron que los coordinadores no los respetaban porque no eran “brillantes” o inteligentes. Los estudiantes se quejaron de que si bien varios coordinadores eran solidarios y generaban un ambiente de clase estimulante, había un puñado que hacía comentarios despectivos sobre el nivel de compromiso de los estudiantes con el programa. Los estudiantes también sentían que algunos de los coordinadores no les confiaban la cantidad limitada de equipos y suministros, y los trataban como niños en lugar de como adultos jóvenes.

Los estudiantes también manifestaron problemas por cuestiones de género. Varias estudiantes denunciaron que ocasionalmente habían sido acosadas sexualmente por personal de las oficinas y de campo. También dijeron que a veces no se las tomaba tan en serio como a sus compañeros varones en las discusiones en clase y las visitas de campo.

Acceso a la tierra y suministros del programa

Casi todos los estudiantes expresaron dudas sobre su capacidad para dedicarse a la agricultura después de finalizar el programa. Esto se debía a que el gobierno no había proporcionado tierras a los que habían egresado antes, y la falta de recursos que el gobierno supuestamente debía haber entregado. La falta de confianza en el Ministerio de Agricultura generó animosidad entre los coordinadores y los estudiantes porque éstos sentían que los coordinadores eran parte del sistema. Los estudiantes sentían que los coordinadores podrían haber tenido una mayor influencia sobre el tema de la tierra y los recursos, pero optaron por no tomar parte en el asunto.

La tensión entre los estudiantes era grande por la falta de equipos y suministros básicos. Los estudiantes debían compartir las herramientas manuales y otros equipos que, en su opinión, deberían haber sido más abundantes. Muchos estudiantes dijeron que si hubieran tenido sus suministros básicos, el programa habría sido más eficaz y los estudiantes habrían tenido un mayor sentido de apropiación.

Debate

La evaluación de los motivos por los que los estudiantes participan en el programa YAPA muestra que las actitudes de los jóvenes hacia la agricultura eran relativamente positivas. Varios de los estudiantes creían que la agricultura era importante y podía ser una valiosa fuente de ingresos para mantenerse a sí mismos y a sus familias en el futuro. Si bien parecía que creían firmemente en la agricultura, esto no se correspondía necesariamente con su nivel de satisfacción y los estudiantes consideraron que los debates en el aula eran moderadamente satisfactorios. Esto podría traducirse en más formación y desarrollo tanto para los coordinadores como para los estudiantes.

En base a los comentarios de los coordinadores y los estudiantes, queda claro que un programa introductorio podría ser útil como preparación para este programa. Es necesario un período de formación para el personal y los estudiantes (probablemente de una a dos semanas) antes del comienzo del programa formal. Este período serviría como una preparación sólida para establecer normas y expectativas para todos los participantes.

Se debe revisar el proceso de selección y se debe elaborar un mecanismo de medición integral en base al desempeño en la primera fase, y los coordinadores deben participar en esta evaluación y en la decisión final. Una mejor coordinación de la selección de los estudiantes podría mejorar la satisfacción de los participantes del programa y ayudar a los coordinadores a adaptar los debates y actividades del programa a las necesidades de los estudiantes.

Varios de los estudiantes manifestaron que el motivo para ingresar al programa fue la necesidad del estipendio. En las discusiones grupales algunos consideraron que no se estaba pagando a tiempo, y que los coordinadores debían hacer algo al respecto. Debido a su dependencia del estipendio para los gastos de transporte y de subsistencia, los estipendios deberían ser equivalentes a los de otros programas para jóvenes para reflejar la importancia que se le atribuye al desarrollo del sector agrícola.

Se debe resolver inmediatamente el tema de la tierra y el perfeccionamiento en agroempresas para los participantes egresados de la fase 2. El personal debe estar adecuadamente preparado a través de

formación en áreas como el “arte de enseñar a adultos jóvenes” y cómo gestionar grupos de personas, especialmente de adultos jóvenes. En el futuro, la formación para los participantes también debe incluir un código de conducta formalizado para los estudiantes.

Ambos grupos de discusión y las encuestas identificaron la formación y el desarrollo como una cuestión importante. Los estudiantes observaron que se sintieron satisfechos con las “visitas a explotaciones agrícolas”, los “proyectos diferentes a la agricultura” y el “proyecto agrícola en el que participaron”, pero durante las discusiones grupales manifestaron alguna preocupación en esta área. Los estudiantes consideraban que no había suficientes experiencias prácticas integradas en el plan de estudios. Quizás con más debates y respeto entre estudiantes y coordinadores, las experiencias en el aula podrían enriquecerse con proyectos y actividades que mejorasen el aprendizaje del estudiante y que se ajustasen al plan del coordinador para el programa.

Los estudiantes también señalaron que se debían construir instalaciones sanitarias y vestuarios adecuados para ambos sexos en todos los locales. También observaron que se debían construir en todos los locales áreas de almacenamiento adecuadas para las herramientas, fertilizantes y otros suministros del programa. Los estudiantes consideraron que debía haber sanciones para las conductas inadecuadas por parte del personal de las oficinas y de campo. Esto haría que las personas se responsabilizaran por sus acciones y ayudaran a las estudiantes a estar seguras de que los problemas de acoso sexual fueran atendidos. Además de los coordinadores, los estudiantes consideraron que todo el personal que trabaja con estudiantes del YAPA debe estar informado de los objetivos del programa y adherir a conductas aceptables.

3.4.5 Programas ofrecidos por el Ministerio de Seguridad Nacional

b) Cuerpo Civil de Conservación de Trinidad y Tobago:

Panorama

El Cuerpo Civil de Conservación (CCC) de Trinidad y Tobago ayuda a preparar a los adultos jóvenes para una vida productiva a través de la formación en competencias profesionales prácticas, en combinación con ejercicios y experiencias que promueven cambios de actitud y comportamiento positivos.

Requisitos de admisión

Los candidatos deben:

- tener entre 16 y 25 años;
- estar desempleados;

Las personas que cuentan con condenas penales pueden postularse al CCC si cumplen con los requisitos anteriores.

Cómo funciona

El programa tiene tres fases, la formación se ofrece en distintos momentos durante el año, pero cada ciclo de formación, de seis meses, incluye una introducción de dos meses (habilidades para la vida) y cuatro meses de formación en el lugar de trabajo (OJT). Hay ocho horas al día de formación, de lunes a viernes.

Fase I: Descongelamiento

Durante los primeros dos (2) meses de cada ciclo, todos los participantes en todo el país asisten a un programa introductorio (de descongelamiento) sincronizado que es exclusivo del CCC. La fase I tiene por objeto:

- sentar las bases para generar un cambio de actitud positivo en los estudiantes;
- empoderar a los estudiantes para que comprendan mejor los desafíos de la vida adulta y entiendan que hay formas de enfrentar y superar estos desafíos; y
- estimular a los estudiantes para que se conozcan mejor a sí mismos y puedan relacionarse bien con los demás.

Fase II: Transformación

Durante los tres meses y medio (3½) siguientes, los estudiantes aprenden competencias en el lugar de trabajo en un área profesional que elijan. Los estudiantes también tienen numerosas oportunidades para practicar activamente los valores, actitudes, conductas y técnicas que aprendieron en la fase I (transformación).

Fase III: Recongelación

Las últimas dos (2) semanas de cada ciclo consisten en reforzar (recongelar) las actitudes y los atributos positivos que aprendieron los estudiantes. Los participantes asistieron a los seminarios sobre El mundo del trabajo y aprendieron sobre desarrollo empresarial (organizado conjuntamente con NEDCO, la Corporación Nacional del Desarrollo Empresarial).

La formación formal está a cargo del Instituto de Hotelería y Turismo de Trinidad y Tobago (TTHTI, por sus siglas en inglés) y Metal Industries Company, con apoyo de la Fuerza de Defensa de Trinidad y Tobago, los ministerios del gobierno y empresas privadas durante la fase de OJT.

Salarios de los estudiantes

Los estudiantes reciben un estipendio de 70,00 dólares de Trinidad y Tobago por día (11 dólares de los Estados Unidos), que se acreditan quincenalmente en la cuenta bancaria del estudiante.

Después de la formación

Algunos estudiantes permanecen en el programa y se forman para un posible empleo como personal auxiliar (ayudante del líder del equipo). Esta designación incluye un estipendio de 120,00 dólares de Trinidad y Tobago por día (18 dólares de los Estados Unidos) para los ayudantes de líderes de equipos. Luego de su ascenso al cargo de líder de equipo auxiliar, el estipendio aumenta a 210,00 dólares de Trinidad y Tobago por día (33 dólares de los Estados Unidos).

3.4.6 Programas de formación del sector privado

Varias empresas del sector privado participan en programas de transición, muchos de los cuales están adaptados a las necesidades del empleador y ofrecen una oferta constante de mano de obra calificada formada para las empresas.

1. Metal Industries Company Limited

Metal Industries Company Limited (MIC, por sus siglas en inglés) es una asociación público-privada innovadora que se creó en 1974 como una empresa mixta del Gobierno de Trinidad y Tobago, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y varias industrias privadas locales.

MIC se creó con el objetivo de desarrollar la capacidad local relacionada con herramientas, matrices y moldes, maquinado de precisión e ingeniería de fabricación. Trinidad y Tobago tenía escasa o nula experiencia o exposición en estas áreas de fabricación. Por lo tanto, MIC sirve tanto como una fábrica comercial, como una especie de instituto de formación, por lo que se adoptó el concepto de fábrica de formación. MIC está registrada en el Consejo de Acreditación de Trinidad y Tobago (ACTT, por sus siglas en inglés), como proveedor de servicios de educación terciaria postsecundaria.

La empresa organiza una serie de programas de formación especiales, incluidos Formar al instructor, Gestión y supervisión para la industria y Formación para educadores profesionales técnicos. También está a cargo de los siguientes programas de formación que han ayudado a muchas personas en su transición de la escuela a la vida profesional:

2. Programa Multisectorial de Formación en Competencias

Panorama

El Programa Multisectorial de Formación en Competencias (MuST, por sus siglas en inglés) se lanzó oficialmente en 2004 y forma a personas para trabajar en los sectores de la construcción, la hotelería y el turismo. Durante los últimos 12 años, el Programa MuST ha formado con éxito a más de 20.000 ciudadanos desempleados en competencias profesionales en los sectores de la construcción y la hotelería y el turismo.

Requisitos de admisión

El Programa está dirigido a personas desempleadas de entre 18 y 50 años que son:

- trabajadores desplazados o despedidos;
- personas con discapacidad;
- ex reclusos de cualquier servicio penitenciario.

Cómo funciona

Sectores de la construcción, hotelería y turismo

Nivel I

Los estudiantes registrados del Programa están expuestos a una formación calificada y especializada en los sectores de la construcción o de la hotelería y el turismo. Los estudiantes trabajan junto con los trabajadores calificados de empresas asociadas de la industria durante un período de formación de seis (6) meses. Trabajan de conformidad con las Normas Profesionales Nacionales y reciben la Calificación Profesional del Caribe de la Agencia Nacional de Formación basándose en su nivel de competencia.

Los estudiantes trabajan en obras o en empresas hoteleras y turísticas durante cuatro días a la semana. Un día por semana concurren a un centro en el que reciben formación en habilidades para la vida, alfabetización, matemática y tecnología.

Los estudiantes reciben lo siguiente:

- un estipendio diario de 80,00 dólares de Trinidad y Tobago (12,60 dólares de los Estados Unidos);
- herramientas y equipos básicos;
- equipos de protección personal básicos;
- cobertura de un seguro;
- supervisión y gestión y servicios de evaluación de parte de instructores o evaluadores en tecnología.

Nivel II

El Nivel II de formación del Programa MuST se ofrece únicamente a los estudiantes del sector de la construcción. Estos estudiantes están expuestos a una formación calificada y especializada en este sector. Actualmente se ofrece formación en las ocupaciones de: mampostería, carpintería de construcción, fontanería, soldadura e instalación eléctrica. Los estudiantes trabajan de forma independiente durante un período de nueve (9) meses de conformidad con las Normas Profesionales Nacionales. Durante cuatro días a la semana concurren a obras en construcción y un día a la semana asisten a un centro fuera de la obra donde reciben formación en habilidades para la vida, cálculo para la construcción, dibujo técnico y tecnología de la construcción.

Los estudiantes reciben:

- un estipendio diario de 100,00 dólares de Trinidad y Tobago (15,80 dólares de los Estados Unidos);
- herramientas y equipos básicos;
- equipos de protección personal básicos;
- cobertura de un seguro;
- supervisión y gestión y servicios de evaluación de parte de instructores o evaluadores en tecnología;

Beneficios

El Programa MuST tiene los siguientes beneficios:

- se forma a ciudadanos de acuerdo con las Normas Profesionales Nacionales;
- se expone a estos ciudadanos a nuevas tecnologías y prácticas de trabajo de la construcción y la hotelería;
- los ciudadanos reciben la Calificación Profesional del Caribe;
- la formación potencia a los estudiantes porque hace que puedan acceder a un empleo o se transformen en trabajadores independientes.

Dentro del marco del programa se expone a los estudiantes a una semana de orientación antes de su colocación en un lugar de trabajo, en la que ellos se someten a una evaluación actitudinal en función de la naturaleza del sector correspondiente.

Asimismo, se incluye una formación en habilidades para la vida, que ayuda a los estudiantes a manejar la solución de conflictos sin el uso de violencia, con lo que aumenta el respeto de sí mismos y su confianza.

Certificación

Todos los estudiantes reciben la certificación conforme a las Normas Profesionales Nacionales a través del marco de la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ).

Resultados

Entre octubre de 2010 y junio de 2011, 720 ciudadanos se formaron dentro del programa.

3. Programa de Trabajo Especializado (Journeyman)

Panorama

El Programa de Trabajo Especializado se ofrece dentro del contexto del Programa Nacional de Desarrollo de Competencias (NSDP, por sus siglas en inglés) y es administrado por Metal Industries Company

Limited (MIC) en colaboración con la Cámara Alemana de Artes y Oficios y el Instituto ICON de Aachen, Alemania. El NSDP se puso en marcha en 1994 después de una visita de una delegación de Trinidad y Tobago a Alemania, en la que MIC presentó los programas de trabajadores y operarios especializados en disciplinas relacionadas con la ingeniería, basado en el sistema doble de enseñanza y formación profesional de Alemania. Los programas están acreditados por la Cámara Alemana de Artes y Oficios, y se desarrollan en cuatro (4) centros de Trinidad y Tobago.

Requisitos de admisión

La persona que ingresa al programa debe contar con:

- Un Certificado Nacional de Operario Especializado o equivalente
- Haber aprobado al menos 3 exámenes CXC o G.C.E. o equivalentes de los grados A, B, C o 1, 2, 3, incluyendo:
 - Inglés
 - Matemática
 - Dibujo técnico
 - Tecnología de la ingeniería mecánica
 - Tecnología de la construcción
 - Tecnología eléctrica/electrónica
 - Cualquiera de las ciencias

Cómo funciona

La formación para trabajadores especializados se ofrece en las siguientes áreas:

- Mecánica, eléctrica/electrónica
- Soldadura
- Mantenimiento Industrial y oficios de carpintería

La formación para trabajadores especializados es un programa intensivo de tres años y medio. Durante aproximadamente 2 años, ocupan un puesto industrial para la formación práctica. Mientras trabajan en la industria, después de un año inicial de formación en un Centro de Desarrollo de Competencias, los estudiantes reciben un estipendio. Durante el período de tres años y medio, los estudiantes pasan aproximadamente el 75 por ciento de su tiempo realizando trabajo práctico en los centros de formación y en la industria, y el 25 por ciento estudiando la teoría pertinente a la ocupación.

La formación tiene lugar en tres (3) etapas:

Etapa 1

Los estudiantes reciben una formación básica en múltiples competencias en un centro de formación bien equipado. Todos los estudiantes reciben una formación básica en cuatro (4) áreas profesionales: mecánica, tecnología eléctrica/electrónica y mantenimiento industrial, incluida la formación relacionada con la matemática, la comunicación, la ciencia y el dibujo. Al final de este período, los estudiantes, después de consultar a sus instructores, optarán por un oficio.

Etapa 2

Aproximadamente doce (12) meses de la segunda etapa de formación se desarrollarán en el empleo en la industria. El estudiante se seguirá perfeccionando en una de las áreas profesionales (mecánica, tecnología eléctrica/electrónica y mantenimiento industrial), dependiendo de la opción que haya tomado. Durante este período de formación, los estudiantes vuelven al centro de formación un (1) día a la semana para aprender sobre la teoría de su profesión y temas relacionados con la matemática, la ciencia y el dibujo.

Etapa 3

Durante los últimos dieciocho meses, los estudiantes reciben una enseñanza intensiva y experiencia práctica en la industria en un área profesional específica. Durante este período, los estudiantes continúan asistiendo a clases un (1) día a la semana durante el tercer año (12 meses) del programa. Durante los últimos seis (6) meses del programa, los estudiantes asisten a clases dos (2) noches por semana (de 17 a 21 horas) en un centro de formación para prepararse para el examen.

Cuotas de formación

Los estudiantes no deben pagar por la formación. Sin embargo, se exige que los estudiantes contribuyan con el costo de los textos de estudio, el equipo de protección personal y la ropa de ejercicio.

Certificación

Al finalizar el programa, los estudiantes recibirán un Certificado Nacional de Trabajador Especializado aprobado por MIC, el organismo certificador de Alemania y el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MCTET). El Certificado que se otorga es el del Nivel III del Marco Nacional de Calificaciones del Consejo de Acreditación de Trinidad y Tobago (ACTT).

4. Programa de Ayuda en la Preparación para el Empleo

Panorama

El Programa de Ayuda en la Preparación para el Empleo (HYPE, por sus siglas en inglés) se creó en 2002 y ofrece formación en tecnologías de la construcción.

Requisitos de admisión

Los candidatos deben tener entre 16 y 25 años, y ser:

- personas desempleadas que buscan empleo en el sector de la construcción;
- personas que quieren desarrollar sus competencias de la construcción para trabajar por cuenta propia.

Cómo funciona

Los estudiantes permanecen en el programa durante nueve (9) meses y reciben los siguientes cursos básicos:

- Carpintería
- Fontanería
- Mampostería
- Instalación eléctrica
- Soldadura y metalurgia

Los participantes también deben elegir cursos complementarios de la siguiente lista:

Disposición de la obra y cimentación Excavación Cálculo para la construcción Aparejado y andamiaje Curvado de acero	Acabado de superficies y pintura Interpretación y medición de planos	Primeros auxilios Música Formación en informática	Tecnología básica del hormigón Educación física Seguridad y salud Instalación de yeso Competencias para la construcción
---	---	---	---

Cuotas de formación

El programa está financiado por el gobierno y se ofrece a los estudiantes sin costo.

Salario de los estudiantes

Los estudiantes reciben:

- Un estipendio diario
- Comidas
- Equipo de protección personal (EPP)
- Abono de transporte

Certificación:

Al terminar la formación de forma satisfactoria, los estudiantes reciben una de las siguientes certificaciones:

- Certificado TTNVQ
- Certificado MIC/MCTET
- Certificado de la City & Guilds Foundation
- Calificación Profesional del Caribe (CVQ)

5. Programa de Oficios Industriales

Panorama

El Programa de Oficios Industriales ofrece a los egresados que están por ingresar a la industria las competencias necesarias para ingresar al mundo del trabajo, siendo plenamente competentes para desempeñarse en el campo profesional que hayan elegido. Los egresados también pueden continuar en los programas de los niveles superiores en MIC y otras instituciones de nivel terciario o ser trabajadores independientes.

Requisitos de admisión

Los estudiantes deben tener al menos dieciséis (16) años y:

- haber aprobado al menos 3 exámenes CXC o G.C.E., incluyendo matemática e inglés;
- para formarse como delineante general, deben haber aprobado al menos 3 exámenes CXC o G.C.E., incluyendo matemática e inglés y dibujo técnico o delineación general a nivel pretécnico

Cómo funciona

Los estudiantes permanecen en el programa a tiempo completo durante 2 años y adquieren competencias en diversas áreas ocupacionales, incluidas:

- Aire acondicionado y refrigeración
- Automóviles
- Encuadernación y acabado de imprenta
- Carpintería y ebanistería de construcción
- Confección y diseño de indumentaria
- Instalación eléctrica

- Preparación de alimentos y artes culinarias
- Delineación general
- Joyería
- Taller de maquinaria
- Fontanería
- Soldadura
- Sastrería

Al terminar la formación de forma satisfactoria, los estudiantes reciben:

- Certificado del Nivel 2 de la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ)
- Certificado de Oficio expedido por MIC

6. Centro Nacional de Competencias para el Sector Energético

Panorama

El Centro Nacional de Competencias para el Sector Energético (NESC, por sus siglas en inglés) se creó en 1997, con el principal objetivo de potenciar el capital de recursos humanos de Trinidad y Tobago. El NESC se fundó como un proveedor de formación autónomo, que vincula al Estado, la industria y las instituciones internacionales y, hasta la fecha, ha formado a más de doce mil (12.000) personas en oficios y a más de 110.000 en tecnología de la información y la comunicación. El NESC tuvo su origen en un acuerdo celebrado entre el Gobierno de Trinidad y Tobago y Atlantic LNG Company Limited, y se creó para atender la demanda inmediata y urgente de personal calificado para trabajar en el proyecto Tren 1 de Atlantic LNG.

El NESC tiene y administra nueve (9) centros distribuidos por todo Trinidad y Tobago.

La organización desarrolla programas relacionados con:

- (a) Oficios de mantenimiento
- (b) Oficios de la construcción
- (c) Programas de aprendizaje (independientes del Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), que se describe más adelante)
- (d) TIC

Requisitos de admisión

Los candidatos deben:

- ser mayores de 16 años;
- haber terminado la escuela secundaria y, aunque no es obligatorio;
- haber aprobado el examen CXC de tres asignaturas o un certificado de oficio (o calificación equivalente) será favorable;
- haber aprobado el examen de ingreso o una entrevista de ingreso del NESG;
- asimismo, luego de haber aprobado el examen o la entrevista de ingreso, el candidato debe pasar una prueba de drogas;
- es posible que algunos programas tengan otros requisitos.

(i) Programas de Oficios de Mantenimiento

Estos programas pueden tener una duración de entre 40 horas y 9 meses, e incluyen los siguientes cursos:

- Mantenimiento de instalaciones
- Aire acondicionado y refrigeración
- Taller de maquinaria
- Reparación de pequeños motores a gasolina
- Reparación de motores de embarcaciones
- Mantenimiento y cuidado básico de automóviles
- Reparación de electrodomésticos
- Sistemas electrónicos
- Fabricación y soldadura de estructuras
- Fundamentos de electrónica automotriz
- Reconstrucción de motores
- Alineación de ruedas

(ii) Programas de Oficios de la Construcción

Estos programas pueden tener una duración de entre 6 semanas y 12 meses, e incluyen los siguientes cursos:

- Carpintería

- Montaje y fabricación de cañerías
- Soldadura por arco eléctrico manual con electrodo revestido
- Soldadura por arco de tungsteno con gas
- Soldadura por arco con núcleo de fundente
- Soldadura y fabricación de estructuras
- Oficio de construcción
- Ebanistería
- Operadores de equipos de construcción (minicargador, retroexcavadora, excavadora, tractor oruga)
- Instalación eléctrica industrial
- Mampostería
- Fontanería
- Colocación de azulejos
- Aplicación de yeso

(iii) Programas de aprendizaje:

Los programas de aprendizaje tienen una duración de entre tres y cuatro años e incluyen:

- Técnico en servicios automotores
- Técnico en equipamiento pesado
- Instrumentación
- Mantenimiento mecánico industrial

Certificación

Los programas que se enumeran están acreditados a nivel local por NTA y a nivel internacional por el Consejo de Formación Industrial y Aprendizaje de Alberta, en Canadá. Además de obtener una certificación local, los aprendices pueden rendir el examen Red Seal de Canadá al final del aprendizaje. Esta doble certificación confiere a los egresados reconocimiento y movilidad a nivel regional e internacional.

(iv) Programa de formación en tecnologías de la información y la comunicación

Los alumnos de este programa aprenderán a convertirse en especialistas en tecnología de la información. Este programa tiene una duración de 10 meses y los alumnos deben pagar 1.500 dólares de Trinidad y Tobago para inscribirse.

Estipendio para los estudiantes

Los estudiantes reciben un estipendio diario como se detalla a continuación:

- Programas del Nivel I: 60,00 dólares de Trinidad y Tobago
- Programas del Nivel II: 80,00 dólares de Trinidad y Tobago

El Ministerio de Educación Terciaria y Formación en Competencias ofrece estos estipendios.

Estadísticas de formación

NESC ha formado con éxito a más de 100.000 egresados entre 1997 y 2014.

A continuación se desglosan los diferentes programas:

NESC	
Programa de oficios	
• Soldadura/montaje y fabricación de cañerías	8.591
• Aire acondicionado y refrigeración	222
• Tecnología automotriz	1.473
• Reparación de pequeños motores	391
• Tecnología de la construcción	3.621
• Instalación eléctrica para la construcción industrial	2.203
• Operador de equipamiento pesado	138
• Mantenimiento mecánico industrial	1.103
• Instrumentación	502
• Oficios relacionados con la perforación	678
Grabación de sonido y producción musical	1.969
Total	21.105
Personas formadas en TIC	
• Conocimientos básicos de informática, NESC	112.873
• Formación en alfabetización digital, ME	8.398
• Formación de incorporación de las TIC, ME	1.263
Total	122.534

Resultados

Según el folleto de NESC, revisado para el período 2010-2014, el 100 por ciento de los graduados están colocados en la industria.

3.5 Formación de aprendices en Trinidad y Tobago

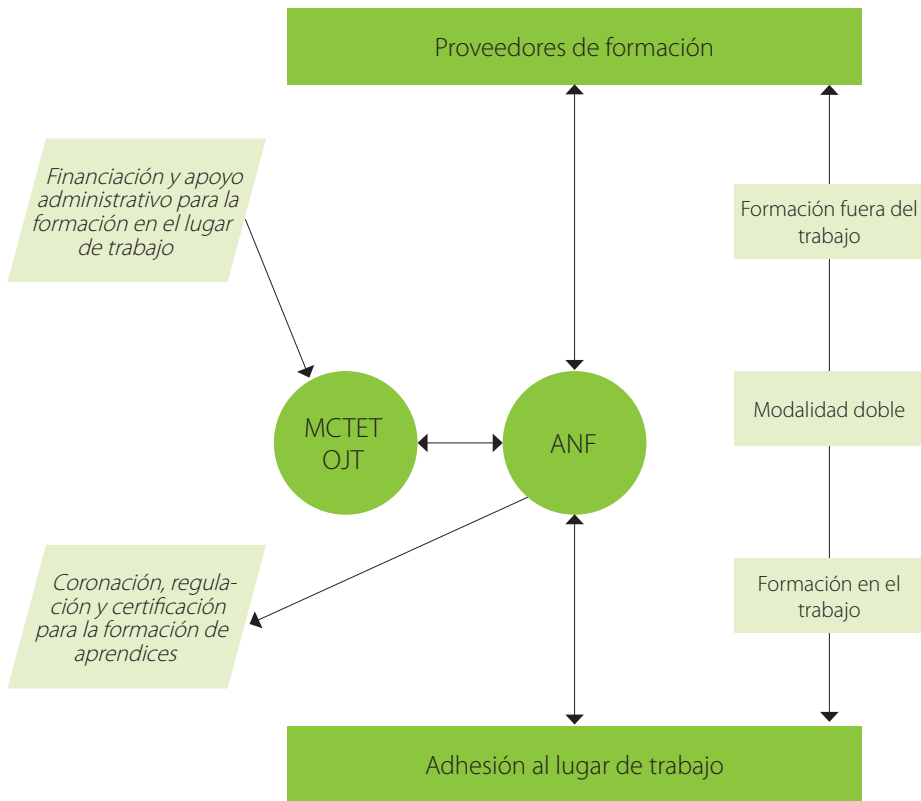
3.5.1 Perspectivas históricas sobre la formación de aprendices

Trinidad y Tobago cuenta con una rica y prolongada trayectoria de formación de aprendices. Desde 1906, el país contaba con un Consejo de Formación Industrial (CFI) responsable de la administración y regulación de la formación industrial, que se regía por el marco legal de la Ordenanza de Formación Industrial de 1906 y la Ley de Formación Industrial de 1922. Tradicionalmente, el sistema de aprendizaje consistió en una modalidad doble de formación que incluía una formación en el lugar de trabajo o en la empresa en una industria, complementada con un aprendizaje fuera del lugar de trabajo en los institutos técnicos (JSDTI y SFTI) y el Centro Profesional del Gobierno (GVC, por sus siglas en inglés), conducente a la obtención de las calificaciones técnicas y profesionales del Consejo Nacional Examinador (NEC, por sus siglas en inglés).

Se fijó la duración del período de aprendizaje en cinco (5) años, pero se redujo a dos (2) años con la creación de las escuelas secundarias superiores en los setenta. Sin embargo, en 1994, el Consejo de Formación Industrial se tornó disfuncional con la disolución del Consejo Nacional de Formación.

La formación de aprendices aportó la oferta de trabajadores técnicos y especializados necesarios para el crecimiento, el desarrollo y la sostenibilidad industrial desde 1906, en los sectores petrolero, azucarero, energético, de servicios públicos, manufacturero y del transporte, y para la expansión industrial en el polígono industrial de Point Lisas. Con la expansión de la industria petrolera, la escasez de mano de obra calificada se convirtió en una realidad evidente y urgente. Con una ley desactualizada y a falta de una organización, administración y regulación de cualquier tipo para la formación de aprendices a nivel nacional, surgieron varios programas de formación de aprendizaje y en el lugar de trabajo en los sectores público y privado (gráfico 7) para atender las necesidades de empleabilidad y sociales del sector, como los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo de empresas como T&TEC, Caroni, Texaco (Trintoc, Petrotrin) en colaboración con los institutos técnicos que aportaron la formación fuera del lugar de trabajo.

En 1994 se creó el Programa Nacional de Desarrollo de Competencias (NSDP, por sus siglas en inglés) y se anexó a Metal Industries Company Ltd. El programa de aprendizaje del NSDP se ajustó al modelo doble alemán de enseñanza y formación profesional, que sirve para adquirir la certificación de Trabajador Especializado y Operario Especializado. Se lanzaron varios programas, como el de Técnico Automotor del NESC, los Programas de oficios del NESC, el Programa de OJT, el Programa MuST, el Programa de Reconversión Laboral, el YTEPP, el Servol, el TTHTI/THRTA, el WASA, el YAPA, el ALNG, el T&TEC, el POWERGEN, el HCL y el Republic Bank Youth Link, algunos de los cuales todavía están funcionando.

Gráfico 7: Programa de formación en el lugar de trabajo

El sistema de aprendizaje está atravesando cambios en Trinidad y Tobago. Además del impacto de la globalización, hubo un desencanto generalizado con las carencias y desigualdades del sistema educativo basado en la escuela, que no prepara bien a los estudiantes para el mundo del trabajo y cuyos planes de estudio no se ajustan a las necesidades del mercado de trabajo. Actualmente hay un interés renovado en la formación de aprendices como método de formación comprobado y eficaz.

3.5.2 Programa Nacional de Aprendizaje actual

El Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) ofrece oportunidades de aprendizaje estructuradas en los sectores público y privado de Trinidad y Tobago. El aprendiz recibe una combinación de formación en el lugar de trabajo y una enseñanza relacionada en el aula, a la vez que aprende los aspectos prácticos y teóricos de las competencias. Luego de haber terminado satisfactoriamente el programa, los aprendices reciben una certificación reconocida a nivel nacional y regional, la CVQ o la TTNVQ. El PNA se ofrece a través del NTA con el apoyo del Ministerio de Educación Terciaria y Formación en Competencias (MTEST). También tiene por objeto ofrecer un flujo constante de instructores calificados y certificados, y se financia a través de fondos del gobierno y un impuesto sobre las ganancias de los empleadores.

El sistema se creó con base en la filosofía que destaca la importancia del trabajo para la educación, la formación y la socialización de la fuerza de trabajo del país. Este sistema ha reafirmado la importancia de la industria como un verdadero lugar de aprendizaje y formación profesional, en el que el aprendizaje se facilita a través de la observación, la imitación, la práctica y la interacción con profesionales experimentados. El Ministerio reconoce, sin embargo, que la implementación de un sistema nacional de aprendizaje requiere una inversión significativa en recursos, legislación, tiempo, dinero y recursos humanos, así como la coordinación de esfuerzos entre todas las partes interesadas.

3.5.3 Metas, objetivos y estrategias del Sistema Nacional de Aprendizaje

Las metas de la Política de Aprendizaje reflejan el énfasis en el sistema de aprendizaje estructurado que se hace dentro del entorno de formación existente. A nivel general, la política respalda la formación de aprendices como una inversión valiosa, loable y oportuna para el desarrollo continuo de Trinidad y Tobago. A continuación se presentan las metas de la política, seguidas de los objetivos y las estrategias.

Meta n° 1

Forjar un Sistema de Aprendizaje de participación conjunta entre los sectores público y privado y, como tal, promover una cultura de aprendizaje y formación permanente, logrando así armonizar y optimizar los recursos para alcanzar los objetivos sociales y económicos del país.

Objetivo 1

Racionalizar y coordinar los programas del tipo de aprendizaje administrados por proveedores públicos y privados, asegurando así (a) un sistema coherente de calificaciones nacionales profesionales, (b) la optimización de los escasos recursos del país y (c) el alcance de los objetivos nacionales en lo relativo al desarrollo y gestión de recursos humanos (por ejemplo, la creación de un sistema de información del mercado laboral).

Estrategias

A continuación se presentan las estrategias que se están implementando para ampliar el sistema de aprendizaje:

- desarrollar legislación en materia de aprendizaje;
- desarrollar e implementar incentivos financieros o fiscales para la formación de aprendices;
- estructurar programas del tipo de aprendizaje en la órbita del MCTET conducentes a la obtención de las certificaciones TTNVQ y CVQ (OJT, MuST y Reconversión Laboral);
- estructurar programas del tipo de aprendizaje en la órbita de otros ministerios que sean conducentes a la obtención de las certificaciones TTNVQ y CVQ;
- estructurar programas del tipo de aprendizaje en el sector privado que sean conducentes a la obtención de las certificaciones TTNVQ y CVQ;

- registrar programas de aprendizaje de acuerdo con las normas de aprendizaje establecidas por NTA;
- registrar empresas, instructores y estudiantes involucrados en la formación de aprendices;
- desarrollar instrumentos para el aprendizaje.

Objetivo 2

Establecer un Programa de Formación en Competencias Técnicas y Profesionales estructurado e integrado que se guiará por la industria, de conformidad con las normas nacionales, las necesidades del mercado de trabajo y las políticas de gobierno.

Estrategias

Dentro de este objetivo, las estrategias son:

- desarrollar normas ocupacionales con la participación de la industria;
- realizar encuestas del mercado de trabajo;
- desarrollar el diseño de los planes de estudio y de la enseñanza;
- firmar memorandos de entendimiento con los proveedores de formación;
- desarrollar normas de aprendizaje;
- desarrollar un mecanismo para el control de la calidad;
- desarrollar instructores, examinadores, auditores internos y externos.

Meta n° 2

Elaborar los requisitos de recursos humanos, con las competencias necesarias para asegurarse de que la industria y el país cuenten con las competencias necesarias para prosperar en un entorno mundial cada vez más competitivo, de conformidad con el plan estratégico Visión 2020.

Objetivo 1

Establecer un sistema coherente de formación nacional, junto con un marco de calificaciones profesionales nacionales (TTNVQ/CVQ) basado en normas ocupacionales y el sistema de formación basado en competencias.

Estrategias

- desarrollar un plan de estudios holístico basado en competencias que responda a las necesidades de los empleadores y los aprendices, que incluya lo siguiente:
 - competencias técnico-profesionales;

- competencias personales, actitudinales, sociales y éticas para la vida;
- competencias para las microempresas;
- competencias en tecnologías de la información;
- competencias de empleabilidad;
- desarrollar normas ocupacionales;
- desarrollar paquetes y estrategias de evaluación;
- desarrollar un mecanismo para el control de la calidad;

Meta n° 3

Cerrar la brecha entre la “escuela” y el “mundo del trabajo”, permitiendo así que los egresados jóvenes adquieran experiencias laborales valiosas, que mejorarán sus perspectivas y su empleabilidad.

Objetivo 1

Brindar la oportunidad, a personas mayores de 16 años, de articular niveles de aprendizaje superiores y avanzados con la adquisición de competencias para apoyar el desarrollo de su carrera.

Estrategias

- Fomentar el desarrollo de programas puente.
- Desarrollar programas de aprendizaje en áreas clave.
- Desarrollar programas de aprendizaje en todos los niveles (teniendo en cuenta el Marco de Aprendizaje).

Meta n° 4

Proporcionar un entorno y oportunidades para que los jóvenes puedan buscar su empoderamiento, autosuficiencia, valores de la ética del trabajo, altos estándares de productividad, responsabilidad y un comportamiento social aceptable, con el objetivo final de contribuir a la realización de una nación de máxima calidad.

Objetivo 1

Proporcionar este entorno, eliminando el estereotipo desactualizado de que el aprendizaje es una formación en la que predominan los hombres y que se limita únicamente a los oficios industriales (relacionados con la ingeniería), ofreciendo las mismas oportunidades para las mujeres en la formación de competencias en todos los sectores industriales y ocupacionales.

Estrategias

- Ampliar el aprendizaje a todas las áreas ocupacionales.
- Fomentar la participación de las mujeres.

Objetivo 2

Garantizar la rentabilidad, responsabilidad, transparencia e igualdad de oportunidades en la gestión del programa, de conformidad con los valores de referencia locales, regionales e internacionales.

Estrategias

- Realizar estudios de seguimiento.
- Implementar la supervisión y evaluación de los programas.
- Llevar a cabo una campaña de relaciones públicas y marketing.

3.5.4 Principales características del Sistema Nacional de Aprendizaje

El Sistema Nacional de Aprendizaje tiene las siguientes características:

- es un Sistema Nacional de Aprendizaje unificado;
- responde a la demanda, al producir un excedente de mano de obra calificada;
- se basa en el monitoreo del mercado de trabajo;
- es participativo e involucra a todos los interesados, especialmente los actores sociales;
- hace hincapié en el aprendizaje práctico, en lugar de en las clases con disertaciones y una pizarra;
- es para personas que desean continuar con su educación;
- ofrece programas modulares (específicos para cada trabajo).

Grupos objetivo

Los grupos objetivo del sistema de aprendizaje son: egresados del sistema educativo general obligatorio, desertores del sistema educativo general, adultos empleados (en formación o reconversión laboral), adultos que están desempleados (en formación o reconversión laboral), ciudadanos de Trinidad y Tobago, personas de entre 16 y 30 años.

3.6 Modernización del sistema

Como se observó en Jamaica, el Programa de Aprendizaje de Trinidad y Tobago está atravesando cambios significativos para adecuarse a un sistema moderno. Como consecuencia de los cambios

tecnológicos a nivel mundial, hay una necesidad urgente de modernizar la formación de aprendices para dotar a la fuerza de trabajo de las competencias de vanguardia pertinentes para garantizar que, en la medida de lo posible, los aprendices reciban las herramientas necesarias para ser trabajadores competentes con una certificación internacional, lo que los haga a la vez adaptables y empleables para el mundo del trabajo. Se está ampliando y modernizando el Sistema Nacional de Aprendizaje para facilitar la implementación y coordinación de un sistema de aprendizaje más estructurado, en el que toda la formación sea conducente a la obtención de una certificación reconocida, en especial, la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ) y la Calificación Profesional del Caribe (CVQ) (gráfico 8).

3.6.1 Características del Marco de Aprendizaje Moderno

El Sistema Nacional de Aprendizaje tiene incorporado un Marco de aprendizaje que se ajusta al sistema del Marco Nacional y Regional de Calificaciones de TTNVQ/CVQ (gráficos 8 y 9). El Marco de Aprendizaje considera la formación de aprendices en tres niveles, aprendizaje básico, aprendizaje avanzado y aprendizaje profesional.

Gráfico 8: Alineación de los marcos



Gráfico 9: Estructura de aprendizaje propuesta

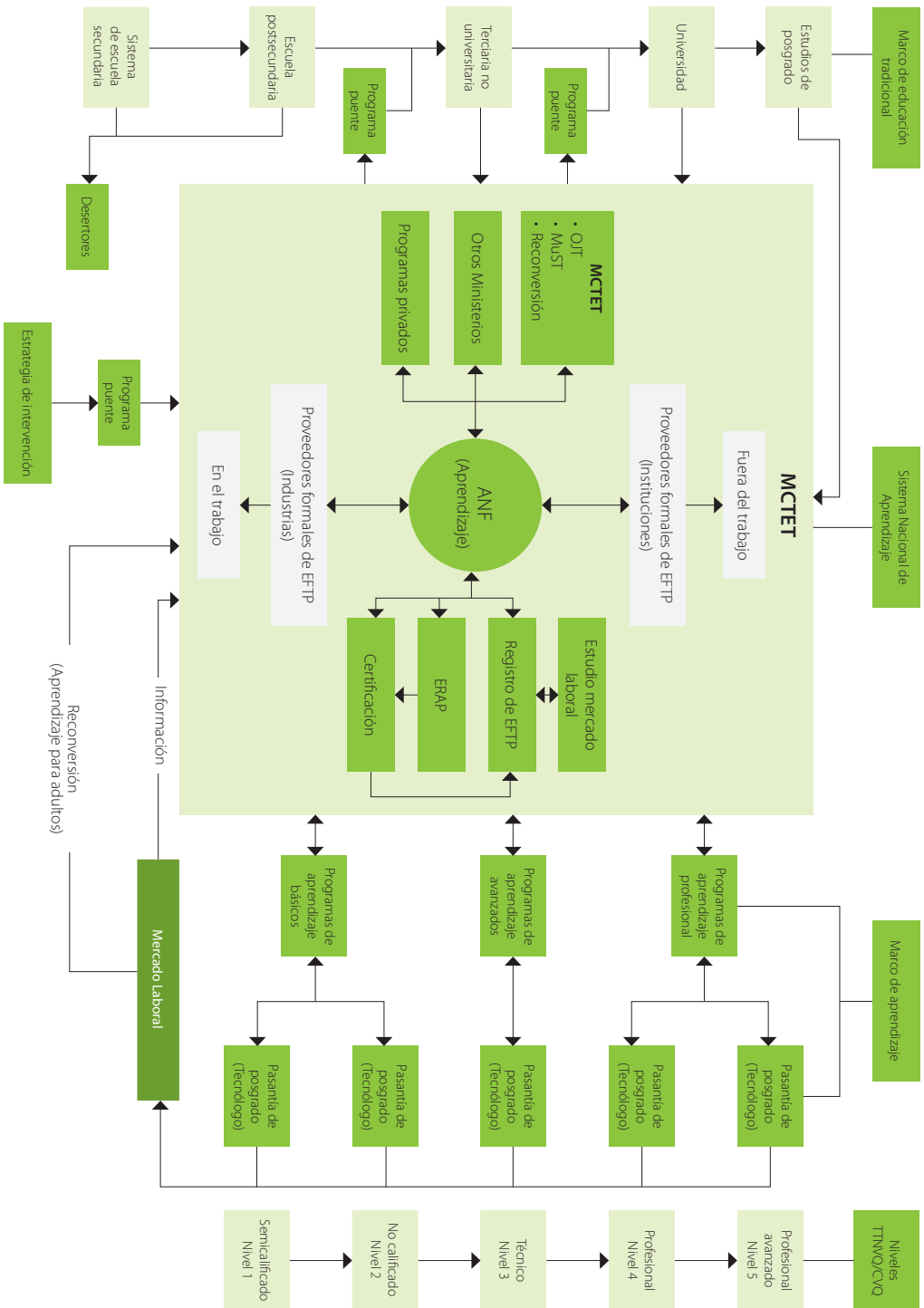
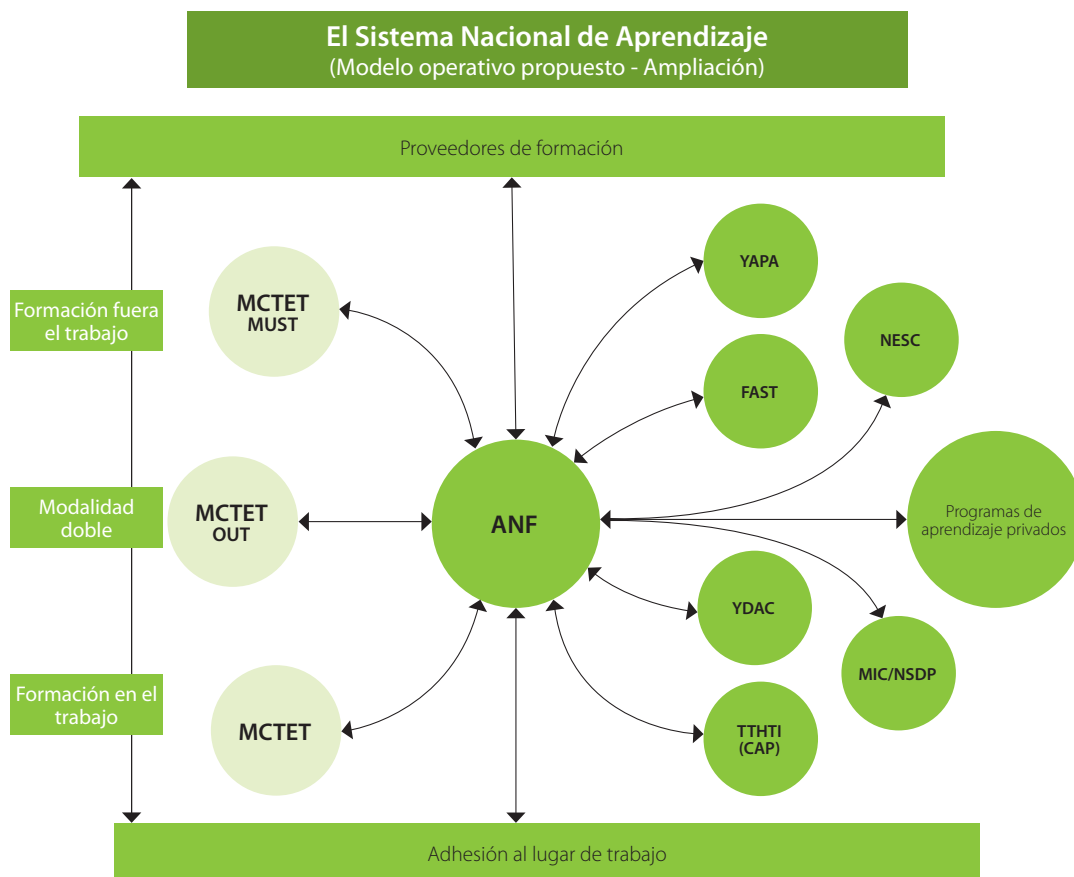


Gráfico 10: Marco de aprendizaje ampliado**(a) Organización y gestión**

La NTATT es responsable de la organización, gestión y administración del Sistema Nacional de Aprendizaje y sus programas. El organismo supervisor es el Comité Consultivo sobre Aprendizaje, que ofrece asesoramiento en materia de formación de aprendices y también identifica y formula estrategias para la implementación del Sistema Nacional de Aprendizaje de Trinidad y Tobago. Entre los miembros del Comité se encuentran representantes de:

- Los nuevos sectores identificados
- Proveedores de formación
- La industria (organizaciones de formación de la industria)
- Trabajadores especializados
- Sindicatos

- Cámaras de comercio
- Asociación Consultiva de los Empleadores
- Asociación de Fabricantes de Trinidad y Tobago
- Representantes del MCTET
- Representante de la Asociación de Contratistas

(b) Responsabilidades del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria

- Establecer un marco jurídico para el aprendizaje, revisar la Ley de Formación Industrial
- Formular y revisar las medidas fiscales
- Trabajar en colaboración con los ministerios o departamentos de gobierno pertinentes, en particular el Ministerio de Educación

(c) Normas de aprendizaje

En el proceso de modernizar y estructurar la formación de aprendices, las organizaciones que participan en ella deben ajustarse a las normas de formación de aprendices establecidas por la Agencia Nacional de Formación.

(d) Aprendizaje no tradicional

Tradicionalmente, las oportunidades de aprendizaje se ofrecían únicamente en las áreas de los oficios (fontanería, automóviles, maquinaria, etc.). Sin embargo, ante la demanda de trabajadores competentes en todos los niveles, la cantidad de áreas de competencia se ampliará en función de las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta las más de 200 normas ocupacionales aprobadas dentro del Marco Nacional de Calificaciones.

(e) Escala salarial para el aprendizaje

Dentro del sistema de aprendizaje ampliado, la escala salarial deberá ser exhaustiva, adecuada y atractiva tanto para los empleadores como para los posibles aprendices.

(f) Modalidad de aprendizaje (flexible)

Dentro del sistema de aprendizaje, es necesaria la implementación de un sistema de formación de aprendices dual, para que los nuevos aprendices puedan recibir una formación en competencias intensiva y desarrollar sus competencias técnicas y profesionales específicas. La obtención de las competencias necesarias debe considerarse como el único factor determinante para concluir el aprendizaje.

3.6.2 Duración y modo de formación

Uno de los modos de modernizar el aprendizaje es a través de la revisión y, en algunos casos, la posterior reducción del contrato o período de aprendizaje nominal. Así, se pasa a un sistema basado

en resultados, en el que una vez que se han obtenido y evaluado todas las competencias necesarias, el aprendiz recibirá la calificación. Tradicionalmente, la duración de los aprendizajes en las áreas profesionales era de:

- para el nivel especializado (nivel 2): dos (2) años (4.000 horas de contacto);
- para el nivel técnico (nivel 3): tres (3) años (6.000 horas de contacto).

El tiempo deja de ser constante, y la variable será la adquisición de las competencias por parte del aprendiz.

El modo de formación de aprendices

La formación de aprendices tiene lugar tanto en el lugar de trabajo como fuera de él:

- La formación en el lugar de trabajo se basa en la industria y consiste en aproximadamente un ochenta por ciento (80 %) de la duración de la formación.
- La formación fuera del lugar de trabajo la imparte un proveedor de formación aprobado. La NTATT tiene la responsabilidad de garantizar que las normas de las instalaciones se ajusten a las normas de la industria antes de su aprobación. La teoría se complementa con el trabajo en talleres o laboratorios. En los programas nocturnos o de jornadas diarias se ofrece una formación a tiempo parcial. Aproximadamente el veinte por ciento (20 %) de la duración de la formación se desarrolla fuera del lugar de trabajo.

3.6.3 Proveedores de formación (aprendizaje fuera del lugar de trabajo)

Para la formación básica de aprendices (nivel 2), se utilizan los siguientes proveedores públicos:

- Centros NESC
- Centros MIC o NSDP
- Centro Profesional del Gobierno
- Escuelas diversificadas superiores
- YTEPP
- TTHTI
- Campamentos para jóvenes
- Centros de comercio

Para la formación avanzada de aprendices (nivel 3), se utilizan los siguientes proveedores públicos:

- Centros MIC o NSDP

- Universidad de Trinidad y Tobago (UTT)
- THTI
- NESC

Para la formación profesional de aprendices (niveles 4 y 5), se utilizan los siguientes proveedores públicos:

- UTT
- Universidad de West Indies (UWI)

3.6.4 Plan de estudios de la formación de aprendices

El plan de estudios para el programa de formación de aprendices tiene un diseño holístico y atiende las necesidades de la industria o el empleador y el aprendiz. Se basa en competencias y es modular, e incorpora los siguientes componentes de competencias:

- competencias técnico-profesionales;
- competencias personales, actitudinales, sociales y éticas para la vida;
- competencias para las microempresas;
- competencias en tecnologías de la información;
- competencias de empleabilidad.

Las competencias técnico-profesionales son el núcleo del plan de estudios y se basan en las Normas Profesionales Nacionales y Regionales desarrolladas por la industria.

3.6.5 Evaluación, pruebas y certificación

Para obtener la certificación, los aprendices se someterán a evaluaciones basadas en el sistema de evaluaciones prescrito por la NTATT. Las estrategias de evaluación para las calificaciones implican el uso de una serie de enfoques:

- evaluación basada en el trabajo: industria o empleador registrado para aprendizaje;
- evaluación basada en la institución (simulada): proveedor aprobado por NTA;
- evaluación y reconocimiento del aprendizaje previo (ERAP): aprobado por NTA;
- evaluación del proveedor.

Después de concluir satisfactoriamente con el programa y habiendo cumplido los requisitos para la certificación, los aprendices reciben la TTNVQ del nivel correspondiente.

3.6.6 Sistema de control de calidad

Hay un sistema de control de calidad, administrado por NTA, para garantizar que la calidad del programa de aprendizaje cumpla con la norma de control de calidad correspondiente. Por tanto, el sistema de control de calidad deberá ajustarse al sistema para el otorgamiento de las certificaciones TTNVQ/CVQ.

(i) Formación de formadores, examinadores y auditores

Un programa de “formación de formadores” para los empleadores es un elemento fundamental de la formación de aprendices. Es un componente necesario para lograr los cambios de comportamiento entre los instructores de la industria que estarán a cargo de la formación, la supervisión, la evaluación y la valoración del desempeño de los aprendices. Se identifica a las personas pertinentes de la industria y se selecciona a los que se van a formar como instructores, examinadores y auditores. Estas personas trabajan en estrecha colaboración con la NTATT para garantizar la calidad en la formación y evaluación de los aprendices.

(ii) Supervisión y auditoría del programa

Se asigna un equipo especializado de desarrollo, implementación y supervisión del programa del NTA con la responsabilidad de la supervisión permanente de la ejecución del programa de aprendizaje en las diferentes industrias y empleadores. Esto es para garantizar que la formación se imparta de acuerdo con los objetivos y metas del programa de aprendizaje, y que el plan de estudios y la evaluación y certificación se ajusten a los requisitos de certificación.

(iii) Sistema de Información sobre la Gestión (registro de TVET)

Hay un Sistema de Información sobre la Gestión (MIS, por sus siglas en inglés), que recopila información sobre el proceso de formación.

Entre los datos obtenidos se encuentran:

- un registro de los empleadores e instituciones aprobados;
- un registro de aprendices;
- un registro de instructores, examinadores y auditores;
- la evaluación del desempeño de los aprendices a los efectos de su certificación;
- aprendices certificados y registrados.

3.6.7 Contrato de aprendizaje

Cada aprendiz debe firmar un contrato que tiene como partes al empleador, al NTA y al aprendiz. El contrato describe las responsabilidades de cada uno de los interesados:

(a) Responsabilidades de la Agencia Nacional de Formación

- Formular, supervisar y revisar el marco de políticas del Sistema Nacional de Aprendizaje.
- Implementar la política del Gobierno sobre la creación del Sistema Nacional de Aprendizaje, de acuerdo con el Marco de políticas sociales y económicas del Gobierno.
- Coordinar y regular el Sistema Nacional de Aprendizaje.
- Aprobar y registrar a los empleadores y proveedores de formación que participan en la formación de aprendices para la obtención de las calificaciones TTNVQ/CVQ.
- Crear un registro de empleadores y proveedores de formación aprobados, y aprendices registrados y certificados.
- Crear un Sistema de Información sobre la Gestión sobre el Programa Nacional de Aprendizaje.
- Desarrollar normas ocupacionales y las competencias curriculares.
- Llevar a cabo investigaciones y evaluaciones sobre el Programa Nacional de Aprendizaje.

(b) Responsabilidades del empleador

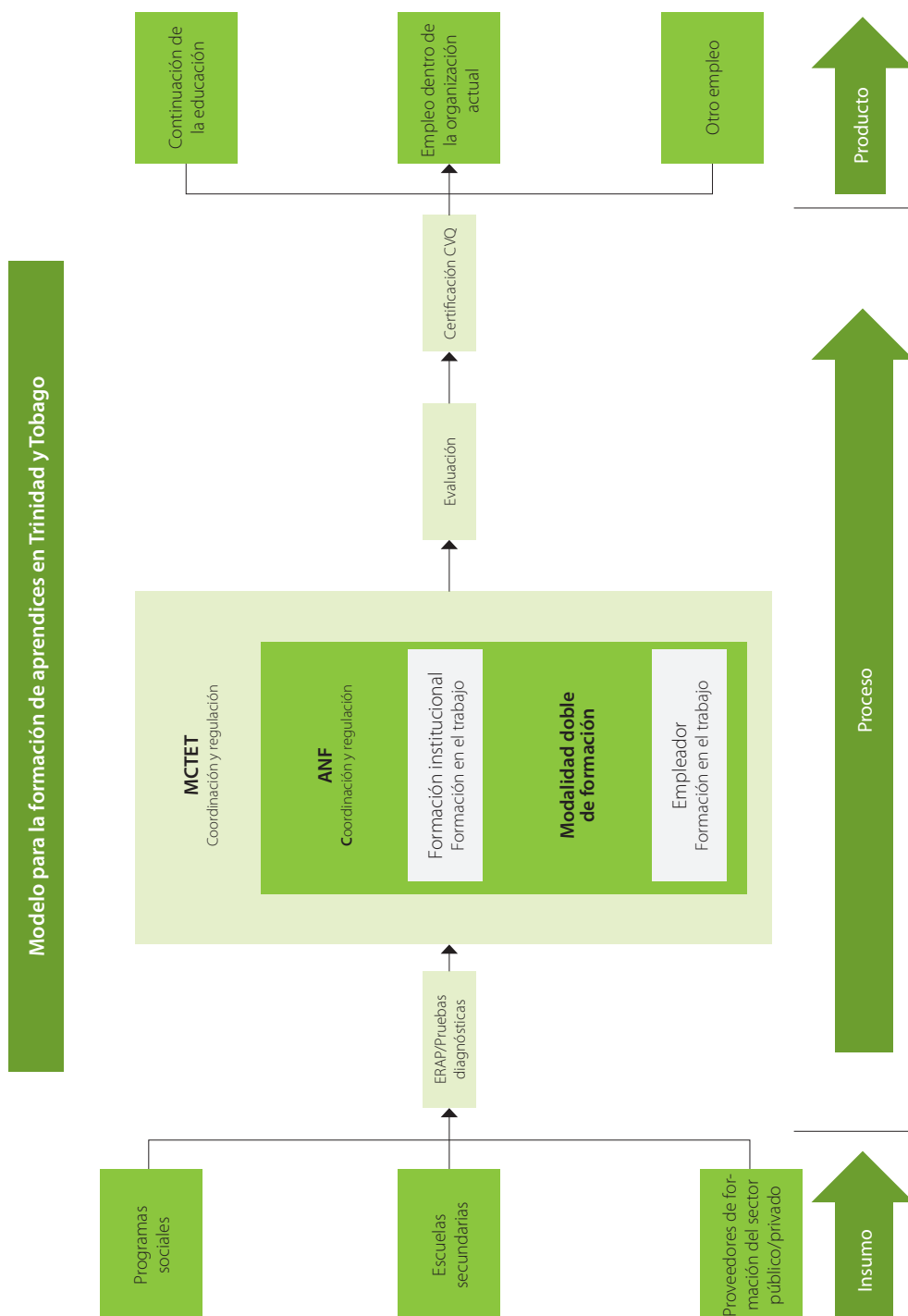
- Brindar formación en el lugar de trabajo a los aprendices bajo su supervisión y de conformidad con los requisitos de salud y seguridad profesionales y ambientales.
- Supervisar y asegurar el avance, la formación y el desarrollo de los aprendices.
- Pagar un estipendio a los aprendices y, en general, todos los costos asociados con la formación.
- Permitir y garantizar que el aprendiz asista a las instancias de enseñanza formal requeridas.
- Identificar trabajadores instructores adecuados para que participen en el programa de formación de formadores.
- Ofrecer una indemnización por accidentes de trabajo.
- Realizar evaluaciones para la certificación.

(c) Responsabilidades del aprendiz

- Cumplir con la formación obligatoria asignada por el empleador en el lugar de trabajo.
- Asistir a las instancias de formación obligatoria asignada por el empleador en el lugar de trabajo.
- Asistir a las instancias de enseñanza formal obligatoria (formación fuera del lugar de trabajo).
- Cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos que rigen la actividad del empleador
- Tomar medidas para cubrir sus necesidades económicas mientras asiste a las instancias de enseñanza formal.
- Cumplir satisfactoriamente con los requisitos de la enseñanza formal, las evaluaciones y los exámenes, y los plazos del aprendizaje.

En el gráfico 11 se muestra la estructura completa del Sistema Nacional de Aprendizaje.

Gráfico 11: Modelo del Programa Nacional de Aprendizaje



Este nuevo Sistema de Aprendizaje representa un nuevo rumbo distinto a los enfoques tradicionales. Procura ser más atractivo para los alumnos, se apoya en lo realizado en el sistema educativo formal, está inmerso en un entorno que promueve la salud y la seguridad, y unido a una estructura que fomenta el aprendizaje continuo como una prioridad. Dos características destacadas de este Sistema Nacional de Aprendizaje son:

- su flexibilidad, que lo hace adaptable para los programas compensatorios y preventivos;
- el reconocimiento y la aceptación de la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ) y la Calificación Profesional del Caribe (CVQ).

En el cuadro 6 se presenta una síntesis de los programas de formación de la escuela al trabajo en Trinidad y Tobago en distintas épocas.

Cuadro 6: Programas de transición de la escuela al trabajo de Trinidad y Tobago

Programa	Participantes	Duración
Programas públicos		
1. Programa Nacional de Aprendizaje (PNA)	Pendiente	Pendiente
2. Programa de formación en el lugar de trabajo (OJT)	60.000	2002-2010
3. Programa de la Alianza por el Empleo y la Formación de los Jóvenes (YTEPP)	180.000	1988-2014
4. Programa de Aprendizaje en Agricultura para Jóvenes (YAPA)	341	2010-2011
5. Programa de Formación en Competencias No Tradicionales para Mujeres	190	2011-2012
6. Programa Youthbuild de Tobago	No corresponde	No corresponde
7. Programa de Formación de Aprendizaje y Reorientación para Jóvenes a cargo de las Fuerzas Armadas (MYPART)	117	2007-2010
8. Cuerpo Civil de Conservación de Trinidad y Tobago, Programa especializado para jóvenes	No corresponde	No corresponde
Programas público-privados		
1. Metal Industries Company Limited (MIC)	No corresponde	No corresponde
2. Programa Multisectorial de Formación en Competencias (MuST)	20 000	2002 - 2014
3. Programa de Ayuda en la Preparación para el Empleo (HYPE) en MIC	560	2010
4. NESG	122 534	1997 - 2014

4

Programas innovadores

4. Programas innovadores

De los programas descritos en los capítulos anteriores, se consideran innovadoras y exitosas las siguientes:

(a) De Jamaica cabe señalar:

- (i) El Programa de Oportunidades de Formación para quienes abandonan la escuela secundaria (SL-TOP)
- (ii) El Programa de Aprendizaje Registrado (RAP)
- (iii) Los Programas del Servicio Nacional de la Juventud, en particular:
 - Hoja de ruta para jóvenes;
 - Experiencia laboral para egresados; y
 - Mejora de las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo (YUTE).

(b) En Trinidad y Tobago se consideran innovadores a los siguientes programas:

- (i) Programa de Formación en Competencias no Tradicionales para Mujeres.
- (ii) El programa MuST está específicamente dirigido a personas que viven al margen de la sociedad y les ofrece una vía para un empleo significativo.
- (iii) El Programa HYPE, que confiere una doble certificación (NVQ y City and Guilds), que permite a los alumnos acceder al Marco Nacional de Calificaciones y a la articulación con los niveles superiores.
- (iv) El Programa de Trabajo Especializado, cuyo diseño está inspirado en el sistema alemán doble de enseñanza y formación profesional, y también está certificado por el organismo certificador de Alemania y el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MCTET). Esta certificación permite a los alumnos un mayor grado de movilidad a nivel internacional.
- (v) Formación de formadores (de la industria) por parte del NTA.

5

Conclusiones y evaluación

5. Conclusiones y evaluación

Antecedentes del aprendizaje

Jamaica y Trinidad y Tobago tienen una larga trayectoria de programas de aprendizaje y, más recientemente, en la preparación de los jóvenes para la transición de la escuela al trabajo. También se ha observado que el antiguo sistema de “aprendizaje”, aunque fue de utilidad durante un tiempo prolongado, con el proceso de globalización y el inicio del siglo XXI, ya no era “idóneo” y entró en una prolongada pausa. Las leyes de aprendizaje en particular han planteado obstáculos para la ampliación de los programas y, con el tiempo, el sector privado implementó programas personalizados para cerrar la brecha provocada por la falta de una legislación adecuada que regulara y orientara los programas de aprendizaje. A los sistemas de aprendizaje exitosos a nivel internacional también se los reconoce por los siguientes motivos:

- constituyen una alternativa a la posibilidad de desempleo y otros problemas sociales;
- permiten que una persona reciba un salario a la vez que adquiere competencias;
- los estudiantes cumplen con los requisitos de las empresas.

Introducción del NTA y los Marcos Nacionales de Calificaciones

Por otra parte, los programas de transición de la escuela al trabajo han sido mucho más importantes en la preparación de los egresados escolares y los adultos jóvenes para hacer la transición necesaria al mundo del trabajo. Los gobiernos de ambos países han incorporado las mejores prácticas internacionales recomendadas por la OIT y otros organismos internacionales, que han facilitado un enfoque más dinámico y flexible a la transición de los que dejan la escuela y los jóvenes al empleo. Cabe destacar la puesta en marcha de las Agencias Nacionales de Formación y los Marcos de Calificaciones que adoptan un enfoque que responde a la demanda, orientado por normas y basado en competencias para la formación, evaluación y certificación. Este enfoque ha mejorado significativamente la calidad de la ejecución de la formación (y sus instalaciones) y los resultados del sistema de formación, lo que ha permitido a los que dejan la escuela y los adultos jóvenes estar mejor preparados para el mundo del trabajo, hasta el punto de que muchos son empleables inmediatamente después de terminar los programas de formación.

Participación de grupos líderes del sector industrial y del sector privado

La participación de sectores de la industria y de grupos líderes de la industria en todos los aspectos del proceso de desarrollo, ejecución y evaluación de la formación también ha fortalecido significativamente las asociaciones público-privadas en las que los empleadores tienen voz y voto y conocen los insumos

del sistema de formación. Por consiguiente, hay un mayor reconocimiento de las calificaciones y una mayor aceptación de los egresados que ahora agregan mucho más valor a las empresas cuando se los contrata y emplea. Hay instancias en ambos países en las que los proveedores de formación han enfrentado dificultades para conservar a los estudiantes para que completen su programa de formación, una vez que han adquirido experiencia laboral. Los empleadores están tan impresionados con los resultados, que los estudiantes reciben ofertas de empleo de sus tutores y empleadores antes de finalizar los programas de CVQ/NVQ.

El papel de un ministerio de gobierno en la gobernanza

Las principales diferencias observadas entre los dos países fueron relativas a los sistemas de gobernanza y al hecho de que algunos sistemas comienzan el programa de formación con un aprendizaje inicial institucional como primer paso, seguido de experiencia en la industria, o la formación en la industria primero, complementada con un aprendizaje teórico institucionalizado a tiempo parcial o la modalidad doble de formación en el trabajo y fuera de éste a la misma vez. En Jamaica, HEART Trust/NTA es la agencia coordinadora de toda la formación y trabaja en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación en la preparación de los egresados escolares y los jóvenes para la transición. NTA también es el organismo coordinador en Trinidad y Tobago, sin embargo, hay varios organismos involucrados en los programas de formación, aunque el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria ha desempeñado un papel más importante en los últimos años.

5.1 Fortalezas

1. Agencias de formación

Ambos países han creado agencias nacionales de formación que han tenido un impacto significativo en la preparación de la fuerza de trabajo para el empleo.

Las agencias de formación también han demostrado que aportan estas funciones clave:

- desarrollar planes de estudio para los programas de formación;
- trabajar con profesionales de la industria para definir las competencias;
- certificar a los proveedores de formación y estudiantes;
- actuar como intermediarios para ayudar a los empleadores a encontrar empleados competentes;
- ofrecer orientación vocacional;
- realizar investigaciones del mercado de trabajo;
- adoptar una certificación reconocida a nivel regional que permite que los aprendices circulen libremente dentro del país y el Caribe;
- utilizar una combinación de aprendizaje y práctica para preparar a los jóvenes para el empleo.

2. Accesibilidad

Ambos países implementaron programas que permiten que los jóvenes de zonas rurales y los jóvenes con discapacidad tengan acceso a los programas de formación.

3. Políticas

El marco jurídico de ambos países ha tenido un impacto positivo en los programas de transición, al exigir:

(a) Fondos públicos

Los gobiernos de ambos países invierten fuertemente en las agencias nacionales de formación y otros programas de transición.

(b) Aportes obligatorios de los empleadores

Los empleadores deben hacer aportes para ayudar a las agencias nacionales de formación a ofrecer formación y desarrollo.

(c) Salarios

Los programas de aprendizaje ofrecen a sus aprendices un salario mínimo vital mientras están trabajando. Los estudiantes y los aprendices deben contar con un apoyo económico adecuado durante todo el período de formación.

(d) Fuerte gobernanza

Ambas agencias dependen de ministerios de gobierno, y cada una de ellas tiene su propio consejo directivo y equipo de gestión. Esta estructura garantiza que se cumplan y mantengan las normas más estrictas.

5.2 Jamaica

Fortalezas:

- **Programas puente:** los Programas Comunitarios de Intervención son clave para ayudar a los jóvenes no calificados a “cerrar la brecha” y obtener las calificaciones que les permitirán postularse a un programa de HEART.
- **Única agencia intermedia:** HEART ha sido designada como organismo ejecutor para el programa de aprendizaje reactivado, por lo tanto, la mayoría de los programas de transición están bajo la órbita de la misma agencia, lo que ayuda a asegurar la coherencia de las normas de todos los programas.
- **Programas gratuitos:** los programas del Nivel I se ofrecen sin costo, lo que reduce la barrera para el ingreso a ellos.

- **Garantía de empleo:** en el programa de aprendizaje, HEART ofrece una garantía de empleo para los aprendices actuales. Esto asegura que haya una demanda para las personas que están en formación.
- **Componente empresarial:** el NVQ-J incluye un componente empresarial, que puede ayudar a los estudiantes que desean crear sus propias empresas.

5.3 Jamaica: áreas para mejorar

- **Ampliar el programa de aprendizaje:** la ampliación del programa de aprendizaje permitiría a HEART satisfacer inmediatamente las necesidades de empleo de las pequeñas y medianas empresas.
- **Diseñar a partir de puestos reales:** trabajar con los empleadores para poder, a partir de las actividades diarias de las ocupaciones no tradicionales, diseñar programas de formación de los empleadores más sólidos.
- **Reducir las cuotas:** los Niveles II-V tienen una cuota subsidiada. La eliminación de esta cuota ayudaría a reducir las barreras para el ingreso a estos programas.
- **Salarios pagados:** para los programas de formación de HEART, los estudiantes adquieren experiencia laboral en una organización, pero no se les paga. Este aspecto de la formación puede estructurarse para que los estudiantes reciban un salario mínimo vital.
- **Ofrecer salarios en función de los méritos:** ofrecer salarios en función de los méritos permitirá a los estudiantes recibir una remuneración acorde a la mejora de su competencia.
- **Ofrecer subsidios salariales:** además de pagar a los estudiantes, HEART también puede ofrecer subsidios salariales a los empleadores.
- **Ofrecer programas de aprendizaje en áreas no tradicionales:** en la era de la información, los empleadores necesitan cada vez más empleados calificados en áreas no tradicionales que requieren creatividad y la habilidad de resolver problemas. Estas áreas incluyen la dirección de proyectos, marketing y análisis comercial.
- **Consolidar las iniciativas para jóvenes emprendedores:** consolidar las iniciativas para jóvenes emprendedores a fin de que puedan funcionar bajo de la órbita de HEART. Esto permitiría que HEART desarrollara y gestionara normas reconocidas a nivel nacional, la formación y la financiación.
- **Dirigirse a las mujeres jóvenes:** dirigirse a las mujeres jóvenes que desearían incorporarse a áreas tradicionalmente dominadas por hombres. Esto permitiría a las mujeres acceder fácilmente a una amplia variedad de ocupaciones.

5.4 Trinidad y Tobago

Objetivo del sistema

El objetivo que busca alcanzar el Sistema Nacional de Aprendizaje es reunir a las partes clave interesadas (gobierno, NTA, la industria y los proveedores de formación), lo que permitiría armonizar y estructurar todos los programas de aprendizaje de Trinidad y Tobago conducentes a la obtención de la TTNVQ/ CVQ. También creará programas de formación en competencias técnicas y profesionales estructurados (modalidad doble) en colaboración con actores de la industria para beneficiar a los empleadores, ciudadanos y, en última instancia, al país. El Sistema Nacional de Aprendizaje, totalmente funcional, generará un vínculo entre las escuelas y la industria que hará que los nuevos estudiantes hagan la transición sin problemas.

Por otra parte, busca volver a captar a las sociedades desencantadas, especialmente a las personas con discapacidad y los jóvenes marginales, para que vuelvan al sistema educativo para obtener la Calificación Nacional Profesional y seguir una trayectoria de formación permanente. Una aplicación activa de esta estrategia sería oportuna y pertinente, dada la coyuntura económica actual y su posible efecto perjudicial sobre el empleo. En otras palabras, será necesario elaborar una estrategia de “retención” para los egresados de la escuela secundaria, las instituciones de TVET postsecundarias y las instituciones de nivel terciario, para quienes las oportunidades de empleo podrían restringirse debido al entorno económico que enfrentan los empleadores. Una estrategia de “retención” adecuada será la de un Sistema Nacional de Aprendizaje que incorpore programas de aprendizaje estructurados de conformidad con las necesidades ocupacionales durante períodos que oscilan entre 1 y 3 años. Durante este período de formación de aprendices, la industria o los empleadores dispondrán de recursos humanos competentes para mantener y sostener sus actividades, a través de la financiación del gobierno hasta que la coyuntura económica mejore con el tiempo. Por lo tanto, esta será una situación beneficiosa para todas las partes, tanto el gobierno nacional o comunitario, como los empleadores y ciudadanos.

5.5 Trinidad y Tobago: fortalezas

- **Programa de aprendizaje sólido:** la Agencia Nacional de Formación gestiona el Programa Nacional de Aprendizaje y el Programa de Aprendizaje en el Lugar de Trabajo. Estos son programas de aprendizaje sólidos que cuentan con:
- **Sólidas relaciones con los empleadores:** el PNA y el OJT colaboran estrechamente con los empleadores para cumplir sus necesidades de mano de obra.
- **Salarios:** ofrecen a sus estudiantes un salario mínimo vital.
- **Variedad de ocupaciones:** estos programas ofrecen a los estudiantes una amplia gama de programas tradicionales y no tradicionales para elegir.
- **Iniciativas dirigidas a las mujeres:** el Programa de Formación en Competencias No Tradicionales para Mujeres les ofrece una oportunidad de tener acceso a carreras a las que tradicionalmente han

accedido los hombres. Esto permitiría a las mujeres acceder fácilmente a una amplia variedad de ocupaciones.

- **Protección de los estudiantes:** el programa MuST ofrece protección a los estudiantes al ofrecer una indemnización por accidentes de trabajo y una cobertura de seguro.
- **Concentración en las competencias actitudinales:** hay varios programas que se concentran en las competencias actitudinales.
- **Matrícula gratuita:** ofrecer una matrícula gratuita reduce la barrera para el ingreso para los jóvenes que se postulan a los programas.
- **Estipendio:** los programas ofrecen un estipendio que permite a los estudiantes cubrir sus necesidades básicas durante el período de formación.

5.6 Desafíos para Trinidad y Tobago

- El constante desajuste entre los resultados de la educación y el sector de formación, y las necesidades de una economía cada vez más guiada por la tecnología en términos de pertinencia, calidad y cantidad de recursos humanos calificados.
- Una multitud de calificaciones con variados títulos que se ofrecen al completar programas de duración, estructura y contenido variables.
- Las grandes variaciones entre estos programas, las ofertas y los títulos otorgados por diferentes instituciones, han generado confusión en las personas, el sector empresarial y la industria. En consecuencia, es difícil determinar el valor en créditos de algunos programas o definir cualquier ruta de avance clara de un nivel de calificación al siguiente.
- La duplicación y la superposición de programas de gobierno, programas institucionales y la prestación de servicios continúa.
- La gobernanza a nivel de los sectores se caracteriza por la fragmentación, una débil coordinación y planificación sistémica, y la gobernanza y la gestión a nivel institucional. Hay una urgente necesidad de reformas, desarrollo de capacidades y recursos humanos, en particular en las áreas de liderazgo y administración educativos.
- Competencias básicas débiles (especialmente alfabetización, matemática, comunicación y habilidades para la vida) en todos los niveles del sistema educativo. Esto tiene un impacto sobre las competencias de cada persona al hacer la transición de la educación secundaria a la postsecundaria y a la educación terciaria, o para ingresar a la fuerza de trabajo.
- Administradores y profesores no formados o subcalificados a nivel de la educación terciaria y formación. En el sector de TVET hay una situación similar de falta de formación y subcalificación de los administradores e instructores.
- Desigualdades entre los sexos entre los estudiantes y el personal, en diversas áreas dentro de la enseñanza terciaria y de TVET.

- Sistemas débiles de responsabilidad de los resultados educativos.
- Uso limitado de enseñanza y técnicas de aprendizaje de alta calidad pero que exigen menos trabajo, incluida la educación a distancia y el aprendizaje basado en recursos.

5.7 Trinidad y Tobago: áreas para mejorar

- **Única agencia intermedia:** actualmente la Agencia Nacional de Formación gestiona el Programa Nacional de Aprendizaje y el Programa de Aprendizaje en el Lugar de Trabajo. Sin embargo, la Agencia también podría implementar todos los demás programas de transición. Sería beneficioso para todos los demás programas de transición, funcionar como programas de aprendizaje, por los siguientes motivos:
 - todos los estudiantes recibirían salarios subsidiados para los empleadores;
 - esto ayudaría a crear una mayor demanda de estudiantes entre los empleadores.
- **Crear programas orientados por la demanda:** la mayoría de los programas no se guían por la demanda, por lo tanto, hay un gran riesgo de que los estudiantes aprendan competencias que los empleadores no necesitan. Para estos programas es importante atender las necesidades y las vacantes que los empleadores tienen, de modo que los estudiantes puedan integrarse fácilmente a la fuerza de trabajo.
- **Estandarización de los salarios y estipendios:** los estipendios varían para los distintos programas. Por lo tanto, se puede pensar que las personas podrían elegir un programa en base a los estipendios que ofrecen, en lugar del programa que es más adecuado. Sería prudente pagar el mismo monto a todos los estudiantes.

5.8 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones tienen el objetivo de fortalecer los programas de transición de la escuela al trabajo en Jamaica y Trinidad y Tobago.

- **Único intermediario:** los programas que funcionan dentro de la órbita de las agencias nacionales de formación en ambos países son muy sólidos. Sin embargo, deben tomarse medidas para consolidar los demás programas de transición para que estén únicamente a cargo de las agencias de formación. Esto permitirá hacer un uso eficiente de un conjunto de normas, competencias y calificaciones reconocidas a nivel nacional para todas las áreas, incluidas las actividades empresariales. Actualmente algunas actividades están dispersas y no se está aprovechando la infraestructura existente.
- **Ofrecer tutorías:** ofrecer a los estudiantes tutores en las empresas que pueden ayudar a guiar a los jóvenes a transitar por la cultura del mundo laboral. Las tutorías pueden ayudar a los jóvenes, especialmente los que provienen de familias desfavorecidas, a ajustarse mejor a la cultura y las normas del lugar de trabajo.

- **Exigir una retribución del estudiante:** los sectores público y privado invierten fuertemente en los programas de transición. Sería recomendable exigir que los estudiantes trabajaran durante un período de tiempo específico dentro de una empresa o país antes de trabajar en otro sitio.
- **Ajustar los períodos de formación:** las normas CVQ se basan en competencias, sin embargo, en ambos países en algunas instancias la certificación se otorga después de un período de tiempo fijo (una formación de seis meses, por ejemplo). Dado que las normas se basan en competencias, los plazos de formación deben ser más flexibles para permitir que los estudiantes obtengan la competencia necesaria, en lugar de completar el programa en un plazo determinado.

Bibliografía

Arvil V. Adams - The role of youth skills development in the transition to work: A global review. Tomado de <http://siteresources.worldbank.org/INTCY/Resources/395766-1187899515414/RoleofYouthSkills.pdf>

CANTA - Canta. Tomado de <http://cantaonline.org/>

Center for American Progress - Innovations in apprenticeship. Tomado de <http://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2014/09/ApprenticeshipInnov-report1.pdf>

Gobierno de la República de Trinidad y Tobago. (2013). Over \$ 13 million invested in YAPA. Tomado el 17/ene/2015 de <http://www.news.gov.tt/content/over-13-million-invested-yapa#.VLrG3iwkT5s>

Gobierno de la República de Trinidad y Tobago. Joining the Trinidad and Tobago civilian conservation corps (CCC). Tomado el 20/ene/2015 de http://www.ttconnect.gov.tt/gortt/portal/ttconnect/Cit_jobseekerDetail/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/gortt/wcm/connect/gortt+web+content/TTConnect/Citizen/Role/AJobSeeker/FindAJob/Joining+the+Trinidad+and+Tobago+Civilian+Conservation+Corps+CCC

Gobierno de la República de Trinidad y Tobago. MuST - the multi-sector skills training programme. Tomado de <http://bit.ly/1FSb18F>

Gobierno de la República de Trinidad y Tobago. Non-traditional skills training programme for women. Tomado de <http://bit.ly/12qYOKV>

Gobierno de la República de Trinidad y Tobago. OJT - the On-The-Job training Programme. Tomado de <http://bit.ly/1ytV8F4>

Gobierno de la República de Trinidad y Tobago. The Tobago Youthbuild Programme. Tomado de <http://bit.ly/1yIDDZ0>

Gobierno de la República de Trinidad y Tobago. YTEPP - The Youth Training and Employment Partnership Programme. Tomado de <http://bit.ly/1vTUOi9>

HEART/NTA. Fifth form students to sit at least one technical or vocational subject as part of MoE TVET infusion initiative. Tomado de <http://www.heart-nta.org/index.php/corporate-spotlight-fp/249-fifth-form-students-to-sit-at-least-one-technical-or-vocational-subject-as-part-of-moe-tvet-infusion-initiative>

HEART Trust/NTA. (2013). HEART Trust/NTA annual report 2012-2013. Tomado el 23/ene/2015 de <http://www.heart-nta.org/About/Governance/Annual-Reports>

HEART/NTA. The apprenticeship hand-book.

HEART/NTA - The Apprenticeship Act. Tomado de <http://www.heart-nta.org/images/heart%20act.pdf>

HEART/NTA - Career development mentorship programme.

HEART/NTA - New apprenticeship board targets logistics hub. Tomado de <http://www.heart-nta.org/index.php/news-fix/220-new-apprenticeship-board-targets-logistics-hub>

HEART/NTA - Registered apprenticeship programme (RAP) Jamaica: HEART/NTA.

International Labour Organization - Characterizing the school-to-work transitions of young men and women. Tomado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_141016.pdf

Organización Internacional del Trabajo - Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: avances y desafíos en la medición del trabajo decente. Tomado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213795.pdf

Organización Internacional del Trabajo - Programa InFocus sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad e indicadores clave del mercado de trabajo. Tomado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_120171.pdf

International Labour Organization - Innovative apprenticeship and internship models in the IT sector in the United States. Tomado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_310262.pdf

International Labour Organization - Key elements of quality apprenticeships. Tomado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_218209.pdf

Organización Internacional del Trabajo - Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión. Tomado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/resolutions.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Tomado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf

Organización Internacional del Trabajo - La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Tomado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf

Jamaica Information Service. (2014). \$ 32 million allocated to phase two of YUTE programme. Tomado el 19/ene/2015 de <http://jis.gov.jm/32-million-allocated-phase-two-yute-programme/>

Jamaica Gleaner. Northern Caribbean University (NCU) concludes apprenticeship programme. Tomado de <http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20070810/news/news1.html>

Jamaica Gleaner - Gov't reactivates apprenticeship programme. Tomado de <http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20131203/lead/lead4.html>

Jamaica Observer - HEART restarts apprenticeship programme; targets 1,000 job placements by next march. Tomado de http://www.jamaicaobserver.com/business/HEART-restarts-apprenticeship-programme--targets-1-000-job-placements-by-next-March_17671175

Metal Industries Company - Helping You Prepare for Employment (HYPE) programme. Tomado de <http://www.mic.co.tt/home/training/programmes/hype-building-construction.html>

Metal Industries Company - Industrial craft programme. Tomado de <http://www.mic.co.tt/home/training/programmes/industrial-craft-programme.html>

Metal Industries Company - Journeyman programme. Tomado de <http://www.mic.co.tt/home/training/programmes/journeyman-programme.html>

Metal Industries Company - Multi Sector Skills Training Programme. Tomado de <http://www.mic.co.tt/home/training/programmes/must.html>

Ministry of National Security. (2010). The first official Milat and MyPart graduation ceremony. Tomado el 20/ene/2015 de <http://www.nationalsecurity.gov.tt/MediaCenter/Speeches/THEFIRSTOFFICIALMILATANDMYPARTGRADUATION/tabid/246/Default.aspx>

Ministry of Science, Technology and Tertiary Education. (2010). New changes for on-the-job training (OJT). Tomado el 17/ENE/2015 de http://www.test.gov.tt/Portals/0/Media_Centre/New_Changes_for_OJT.pdf

Ministry of Science, Technology and Tertiary Education - Trinidad and Tobago. National Apprenticeship Policy Draft. Tomado de http://www.stte.gov.tt/Portals/0/Gallery/NAS_Draft_Policy_Document.pdf

National Energy Skills Center - National Energy Skills Center. Tomado de www.nesctt.org

National Institute for Educational Policy Research (NIER) - From School to Work: Contemporary TVET regional experiences. Tomado de http://www.unevoc.net/fileadmin/user_upload/pubs/NIERFinalReport.pdf

National Training Agency - Apprenticeship. Tomado de <http://www.ntatt.org/apprenticeship/>

National Training Agency - Guidelines for centre approval. Tomado de http://ntatt.org/images/PDF/Reports/guidelines_for_centre_approval.pdf

National Training Agency - National Training Agency. Tomado de <http://www.ntatt.org/>

National Training Agency - Trinidad & Tobago. Tomado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rct/nta_cvq.pdf

NESC. (2014). Review 2010-2014. Tomado en 2014, 2015 de http://issuu.com/nesctt/docs/review_upload

Ontario Youth Apprenticeship Program - Ontario Youth Apprenticeship Program. Tomado de <http://oyap.com/splash/>

República de Trinidad y Tobago - Policy on technical education, technical vocational education and training and life long learning in Trinidad and Tobago. Tomado de <http://www.stte.gov.tt/Portals/0/Policies/TEWhitePaper.pdf>

República de Trinidad y Tobago - Tackling youth unemployment in Trinidad and Tobago and the Caribbean. Tomado de http://www.cpahq.org/cpahq/cpadocs/Wade-Paper%20on%20Tackling%20Youth%20Unemployment_58th%20CPC.pdf

República de Trinidad y Tobago. (2007). Vision 2020 - operational plan 2007-2010. Trinidad and Tobago: Republic of Trinidad and Tobago.

Trinidad and Tobago Civilian Conservation Corps. (2015). Trinidad and Tobago civilian conservation corps: Overall programme design. Tomado el 20/ENE/2015 de <http://ccc.sysptt.org/programme.html>

Comisión Económica de las Naciones Unidas para África - African youth report 2011. Tomado de http://www.uneca.org/sites/default/files/publications/african_youth_report_2011_final.pdf

Webster, N., Ganpat, W. y Banya, A. Promoting agriculture and food sustainability through apprenticeship programs in the Caribbean: A case study in Trinidad and Tobago. Tomado el 19/ENE/2015 de http://www.researchgate.net/profile/Wayne_Ganpat/publication/237809214_Promoting_Agriculture_and_Food_Sustainability_through_Apprenticeship_Programs_in_the_Caribbean_A_Case_Study_in_Trinidad_and_Tobago/links/54130c2d0cf2788c4b358e83.

Youth Upliftment through Employment (Y.U.T.E.) - Tomado de <http://www.yutejamaica.com/>

Este libro se terminó de imprimir en
el Departamento de Publicaciones de
OIT/Cinterfor en Montevideo,
setiembre de 2015

Hecho el depósito Legal
número 366.981

