



www.ilo.org



# **‘Los beneficios no financieros de la FP Dual’**

Paul Comyn

Especialista Senior de Formación Profesional

OIT Geneva

Skills










## Esta presentación cubrirá....

- Conceptualización de los beneficios no financieros en la FP Dual
- Evidencia de algunas investigaciones existentes
- Nuestra investigación con empresas de Sudáfrica
- Sugerencias para estudios adicionales





## Beneficios no financieros en la FP Dual

-  Los 'beneficios no financieros' o 'beneficios no comercializables' se refieren a los beneficios que no son medibles o que son beneficios que no pueden ser dados en valor monetario
-  En los estudios sobre beneficios en FP Dual, se examinan más los beneficios financieros, a través del análisis coste y beneficio
-  Algunos de estos estudios se refieren a los beneficios no financieros pero solo como resultado adicional al enfoque de la investigación
-  Pocos estudios analizan los beneficios no financieros de las empresas
-  Es importante reconocer que no estamos hablando de los beneficios que acumula la sociedad en general sino aquellos que resultan de las empresas



## Estudios anteriores: Unión Europea

- En una encuesta (2011), realizada con empresas de 21 países europeos, las empresas más productivas con aprendices informaron de una mayor satisfacción de sus trabajadores, una mejor cultura empresarial e innovación tecnológica. *(Cedefop 2011)*
- Una encuesta, realizada con empresas en el Reino Unido, conducida por la PAA y CEBR (2014), apoyó estos resultados y observó que la mayoría de las empresas encuestadas afirmaron que los aprendices aportaron mejoras en la calidad del producto y del servicio, así como en la actitud del personal. *(PAA & CEBR, 2014)*



## Estudios anteriores: Estados Unidos

- En Estados Unidos, también se ha reportado beneficios no financieros en sus proyectos de FP Dual, identificando beneficios adicionales: reemplazo generacional de empleados calificados y potenciales gerentes en el futuro; mejora del reclutamiento y reducción del volumen de facturación del personal
- También informaron de una mejor participación de los empleados, mayor capacidad de resolución de conflictos, flexibilidad para realizar una gran variedad de tareas y una menor necesidad de supervisión.  
*(Departamento de Comercio de los Estados Unidos, 2016)*



## Estudios anteriores: Australia

- Una encuesta basada en cuatro estudios de casos recientes en Australia determina que acoger aprendices de FP Dual contribuye a la innovación de las empresas. Los aprendices tienen nuevos conocimientos (teóricos), más actualizados que de los empleados existentes
- Esto significa que acoger aprendices de FP Dual, aunque no aumentan la innovación per se, permiten cierta difusión del conocimiento. Esto implica tener potencial para la innovación en el lugar de trabajo. (*Hodge, Field, and Flynn, 2017*)








## Los beneficios no financieros: Un resumen

- Mejora el clima de trabajo incluyendo (satisfacción laboral, espíritu de equipo, cultura de formación, compromiso con el trabajo y actitud del personal)
- Mejora la retención de los empleados (menor ausentismo y facturación del personal)
- Mejora la imagen y reputación pública, reconocimiento de la contribución de la empresa al bien social y cumplimiento de la Responsabilidad Social Corporativa
- Mejora la innovación y el proceso de trabajo
- Mejora la calidad de los productos y servicios
- Mejora el reclutamiento y el talento












## Nuestra investigación en Sudáfrica

-  48 empresas participantes: 18 por entrevista y 30 por encuesta
-  Entrevistados: directores ejecutivos, directores de recursos humanos, supervisores y aprendices (*aunque estos resultados no están reportados aquí*)
-  La mayoría de las empresas entrevistadas son del sector de fabricación y participan en el modelo Dual desde hace más de 10 años










# Una nota en el sistema de Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT) en Sudáfrica

-  El sistema ABT tiene dos opciones: 'learnerships' y 'apprenticeships'
-  'Learnerships' (12-18 meses) – a través de 8 niveles en el marco de cualificaciones; amplio ámbito de ocupaciones
-  'Apprenticeships' (3-4 años) – equivale al nivel 4 del marco de cualificaciones; estrecho ámbito de ocupaciones
-  Empresas reciben fondos para participar en el sistema ABT
-  En el año 2014, habían 14.000 aprendices matriculados
-  Hay incertidumbre política alrededor de los 'apprenticeships' y hay problemas con la administración del modelo Dual
-  También hay algunas dificultades en la calidad de la formación institucional



## Resultados

-  92% entrevistados dijeron que las aprendices representan una contribución muy valorable en sus empresas
-  83% manifestaron que las aprendices realizan tareas significativas en sus empresas
-  71% confirmaron que los beneficios superan los costes
-  70% apuntaron que las aprendices son productivos; tanto como el resto de los empleados después de 12 meses trabajando en la empresa
-  Los entrevistados destacan que el 87% de los aprendices han completado sus programas



# Resultados

■ Los beneficios más importantes para las empresa van\* :




1. Mejora del compromiso de trabajo
2. Mejora del reclutamiento de trabajadores competentes
3. Reducción del volumen de facturación de personal
4. Aportación de ideas nuevas para la empresa
5. Mejora de la cultura de aprendizaje en la empresa

■ Existe evidencia que la FP Dual contribuya a la mejora de la imagen social de las empresas (en el contexto del post-apartheid de Sudáfrica)

\* Basada en una escala de 1-8, donde (1) es más importante que (8)









## Resultados

-  100% de las empresas dijeron que la FP Dual es una manera efectiva para evitar riesgos de reclutamiento
-  Aunque hay incentivos disponibles, los entrevistados no dijeron que era un factor importante en su decisiones a la hora de acoger aprendices
-  La motivación en participar en el sistema de FP Dual era un factor más importante para las empresas pequeñas



## Sugerencias para investigaciones posteriores

-  Hacer una muestra más grande, con sectores económicos adicionales
-  Utilizar más categorías (en particular, el grupo de beneficios asociados con “el clima de trabajo” puede dividirse en categorías individuales, por ejemplo: satisfacción laboral, espíritu de equipo, cultura de formación, compromiso con el trabajo y actitud del personal)
-  Utilizar una muestra más grande de participantes en categorías diferentes
-  Tener una escala diferente de respuestas sobre beneficios
-  Tener una distinción más amplia de diferentes tipos de beneficios
-  Utilizar una medida para vincular la calidad formativa basada en el trabajo con los beneficios obtenidos



[www.ilo.org](http://www.ilo.org)



Gracias por su atención

Skills

