



**Diversifying the
sources of funding
for TVET**



Diversificación de las fuentes para el financiamiento de la EFTP Movilizando medios para cumplir la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

**Conferencia virtual en el Foro UNESCO-UNEVOC
del 16 al 22 de enero de 2017**

Moderado por Christine Uher

Introducción: ¿Por qué el tema del financiamiento de la EFTP es importante?

La Educación y Formación Técnica y Profesional (**EFTP**) es considerada como una herramienta fundamental para preparar a los jóvenes para el ingreso al mercado laboral y proveer a los adultos de oportunidades para el aprendizaje a lo largo de la vida. La EFTP juega un papel estratégico en la consecución de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

En particular, **el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 referente a Educación** hace un llamado a los Estados Miembros para “asegurar educación inclusiva y de calidad para todos y promover el aprendizaje a lo largo de la vida”. Enfáticamente, apunta entre otras cosas, “al acceso igualitario de hombres y mujeres a formación técnica, profesional y superior asequible, incluyendo la universidad” (ODS 4.3) y a un “incremento sustancial del número de jóvenes y adultos que tengan competencias relevantes, incluidas competencias técnicas y profesionales para el empleo, el trabajo decente y el emprendimiento” (ODS 4.4). Esta visión para la EFTP apoya la transición hacia economías y sociedades sostenibles pero también requiere que los sistemas de EFTP se transformen y adapten para mantener su relevancia.

El Reporte de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, titulado “Empleo” (2013) provee un variado número de ideas acerca del reto que enfrentan los sistemas formativos en el futuro cercano, además de cambios demográficos. El documento incluye lo siguiente:

- **Cambio demográfico:** en los siguientes 15 años, se espera que la población mundial crezca en más de un billón de personas, llegando a 8.5 billones en 2030 y 9.7 billones en 2050. Esto implica un incremento considerable en la oferta de capacitación.
- **Cambios en el mercado laboral:** el mercado laboral actual se caracteriza por una porción alta de auto-empleo y empleo informal (el empleo asalariado formal representa solo la mitad de los trabajos disponibles a nivel mundial), las desigualdades de género (menos del 50% de mujeres ocupan un trabajo mundialmente, contra un 80% de hombres) y la rápida digitalización de la economía, traen cambios significativos en las competencias requeridas dentro del mercado laboral. Estos cambios tendrán un impacto en el tipo de EFTP ofertada. Por

ejemplo, implica un cambio en el paradigma como lo señala la Comisión Europea (2012), en cuanto a tomar en cuenta no solo el enfoque escolar para la EFTP sino también “programas no formales que pueden ser impartidos en el lugar de trabajo” y que “no llevan a cualificaciones formales y comprenden una forma de capacitación en la economía informal”.

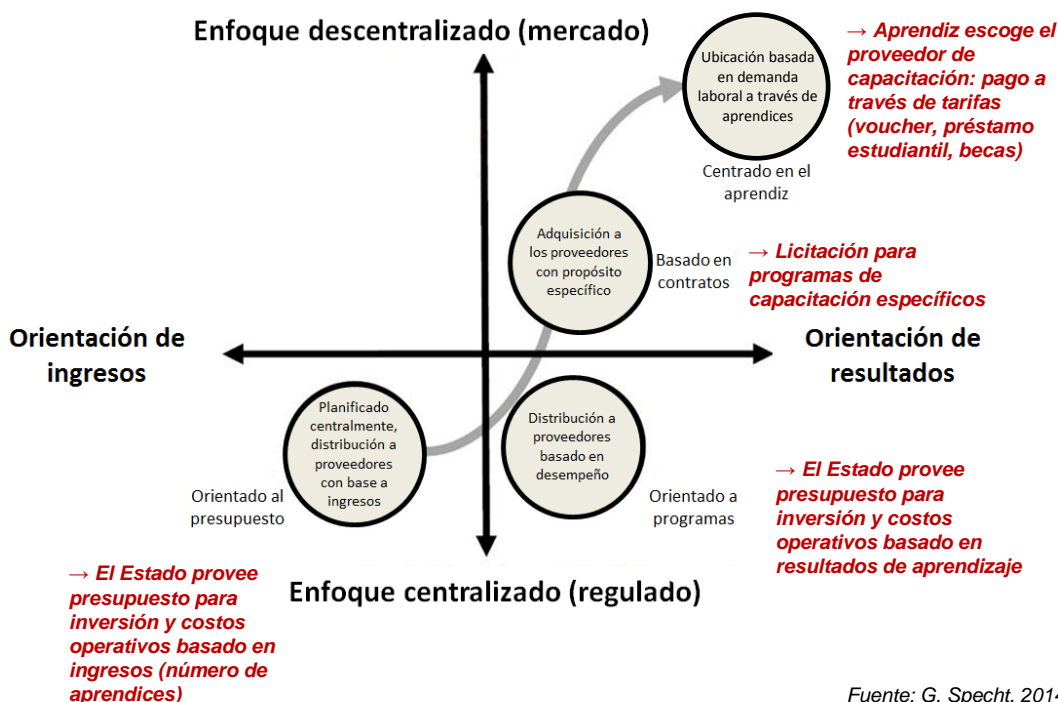
Para la adaptación de los sistemas de EFTP a estos y otros avances y con ello contribuir a la consecución de la agenda global de desarrollo sostenible, el financiamiento de los sistemas y programas de EFTP es clave.

Enfoques existentes para incrementar el financiamiento de la EFTP

Varias estrategias han sido adoptadas para incrementar el financiamiento de la EFTP. Estas incluyen:

Uso costo-eficiente de los recursos públicos a través de enfoque basado en resultados

Una estrategia adoptada es la implementación del **enfoque de financiamiento basado en resultados** para asegurar el uso costo-eficiente de los recursos disponibles. Los Estados están apartándose gradualmente del financiamiento basado en presupuesto (donde el presupuesto está basado en ingresos, es decir, número de estudiantes, servicios básicos, salario de los maestros, costo de materiales) para adoptar enfoques de financiamiento que consideran la calidad y relevancia de los programas de capacitación. Estos enfoques se sintetizan en el siguiente diagrama:



Diversificación de las fuentes de financiamiento

Otras estrategias se enfocan en complementar los recursos mediante otros actores:

1. **Familias e individuos** mediante la introducción o incremento de tarifas, eventualmente la privatización de la oferta de capacitación;
2. **Centros de capacitación** mediante incremento de su autonomía e incentivo del desarrollo de actividades que generen ingresos adicionales;
3. **Industria** mediante la implementación de aprendizaje en el trabajo o capacitación basada en alternancia (donde parte del costo se traslada a la compañía) pero además mediante la introducción de impuestos o gravámenes a la capacitación o aprendizaje en el trabajo. Hay algunas alternativas en este caso:
 - **“Capacite o pague”** donde solo las compañías que no provean capacitación (hasta un cierto número de trabajadores o un cierto número de horas) deben pagar un impuesto, generalmente se calcula del rol de pagos; y
 - **Gravamen de capacitación o aprendizaje en el trabajo** comúnmente impuesto en el rol de pagos de las compañías (no tan frecuente en contratos o producción) donde el porcentaje puede variar dependiendo del sector o el tamaño de la empresa. La introducción de estos gravámenes se realiza conjuntamente con el inicio de un **fondo de capacitación**, con un organismo específico que provee un canal seguro para el manejo de este fondo, generalmente distinto del estado. Estos fondos de capacitación definen y administran los esquemas de capacitación con la finalidad de promover el desarrollo de competencias de acuerdo a las necesidades de la economía; estos esquemas de capacitación están adecuados a satisfacer necesidades y limitantes de grupos específicos (PYMES, jóvenes, mujeres, desempleados, industrias de la innovación, etc.).

Existen varios tipos de capacitación que estos fondos pueden financiar:

Tipo de capacitación	Objetivo de la capacitación
Capacitación pre-empleo	Incrementar el suministro de trabajadores cualificados en base a las competencias requeridas por las compañías
Capacitación continua	Incrementar la productividad y competitividad de las firmas elevando las competencias de sus trabajadores
Capacitación para la equidad	Apunta específicamente a grupos excluidos (trabajadores informales, desempleados, jóvenes, etc.) que no están cubiertos por los esquemas de capacitación de las empresas

Los fondos de capacitación pueden ser:

Tipo de fondo	Enfoque
Fondo de capacitación inter-sectorial	Gravámenes son recolectados de varios sectores, se juntan a nivel nacional y se reinvierten en la economía de acuerdo a políticas nacionales y prioridades (e.g. <i>Malasia, Singapur, África Sub-Sahariana</i>)
Fondo de capacitación sectorial	Gravamen se levanta para compañías de un sector específico y se reinvierten en el desarrollo de competencias propias del sector (e.g. <i>Sudáfrica</i>)
Fondo de seguro de empleo	El fondo se acopla a un sistema de seguro de desempleo (e.g. <i>Corea del Sur</i>)

Principales preguntas para la discusión

Estas tendencias y análisis generan un número de preguntas que esta conferencia virtual va a tratar:

- **¿Cuáles son las principales desventajas y riesgos de las estrategias para el financiamiento basado en resultados? ¿Cómo se deberían diseñar los sistemas basados en resultados para que funcionen apropiadamente?**

Como se mencionó anteriormente, hay varios enfoques para mejorar la costo-eficiencia de los recursos públicos; financiamiento de proveedores de capacitación en base a indicadores de desempeño, asignación de recursos basada en contratos, o financiamiento de proveedores de capacitación a través de vouchers con respaldo del Estado o préstamos (en este enfoque, no se financia la oferta sino la demanda de capacitación).

De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son las principales desventajas y riesgos de estos enfoques y cuál sería su recomendación para la implementación eficiente y menos dramática de sistemas de financiamiento que se manejen de acuerdo al mercado laboral?

- **¿Cómo pueden los proveedores de capacitación ser apoyados en el desarrollo de actividades que generen ingresos? ¿Cuáles son las ventajas y riesgos implicados? ¿Se debería regular estas actividades, en caso de ser afirmativa la respuesta, cómo?**

Los proveedores de capacitación están constantemente presionados a desarrollar actividades que generen ingresos para complementar los recursos disponibles. Haciendo esto, ellos desarrollan relaciones con las compañías, mejoran su comprensión de las necesidades de capacitación y proveen de oportunidades a sus estudiantes de ganar experiencia práctica. Sin embargo, hay riesgos inherentes (competencia desleal con empresas locales, desviación en el uso de equipo y materiales de capacitación para propósitos comerciales, etc.). La conferencia virtual apunta a investigar cómo las actividades que generen ingresos adicionales pueden ser implementadas y reguladas.

- **¿Cómo pueden los impuestos/gravámenes recolectados de compañías ser manejados y usados eficientemente? De forma general, ¿cuáles son los posibles enfoques que apoyen las estrategias para el aprendizaje a lo largo de la vida?**

Los sistemas de impuestos o gravámenes se introducen para movilizar al sector productivo en el financiamiento de la EFTP. La administración y uso de estos fondos generan preguntas fundamentales - ¿cómo se deberían diseñar los fondos de capacitación para que funcionen apropiadamente? ¿Deberían usarse los fondos recolectados para financiar capacitación basada en la compañía (aprendizaje en el trabajo, capacitación continua de empleados, etc.) o debería también usarse para financiar otros esquemas (capacitación a desempleados, trabajadores informales, jóvenes sin educación, provisión de capacitación pública)?

¿Cómo se pueden usar estos recursos estratégicamente (e.g. apoyar prioridades en el desarrollo económico nacional, sectores prioritarios emergentes, prácticas de desarrollo sostenibles en compañías)? ¿Existen estrategias para mitigar las distorsiones que se generen a partir de los gravámenes (e.g. gravámenes eleven el costo de la mano de obra, esto hace que los empleadores reduzcan el número de trabajadores o los salarios, efecto severo para las pequeñas empresas)? Además de los impuestos o gravámenes de capacitación, ¿qué otros enfoques existen para apoyar las estrategias que fomentan el aprendizaje a lo largo de la vida?

- **Además de la implementación de los gravámenes de capacitación, ¿existen otras estrategias convincentes que movilicen fondos para el desarrollo de competencias?**

Algunos países han introducido mecanismos innovadores adicionales para complementar los recursos disponibles para el desarrollo de competencias; en Corea del Sur existe el impuesto educativo nacional dedicado a mejorar el ambiente educativo y se recolecta como un impuesto adicional a los ya existentes sobre vehículos o propiedades. En Brasil, el SENAR ha implementado un impuesto del 2.5% en la venta de productos agrícolas, estas ideas son menos conocidas y documentadas.

¿Existen otras ideas para movilizar fondos que quisiera compartir y cuáles son las lecciones que ha sacado de ellas?

A lo largo de la conferencia virtual también serán compartidas experiencias de un estudio comparativo de financiamiento para la EFTP llevado a cabo en el Sudeste asiático (Agencia Francesa para el Desarrollo y UNESCO) y en el África Sub-Sahariana (Agencia Francesa para el Desarrollo, Asociación para el Desarrollo de la Educación en África, GRET¹).

¹ *Groupe de recherche et d'échanges technologiques* (GRET), organización francesa con 40 años de experiencia en trabajo de desarrollo a nivel mundial. <http://www.gret.org/>

Referencias

- Comisión Europea. 2012. [TVET and Skills Development in EU Development Cooperation](#).
- Johanson, R. 2009. [A Review of National Training Funds](#). Banco Mundial: Washington.
- UNESCO. 2016. Financing skills for work and education 2030: Contribution of the private sector. Cambridge econometrics. UNESCO.
- Walther, R. and C. Uher. 2015. [Financing TVET: main issues for an effective policy in development cooperation - Main outcomes and conclusions of the EU seminar](#). Comisión Europea: Bruselas.
- Walther, R., C. Uher and F. Doligez. 2014. [Financement de la formation professionnelle en Afrique – Rôle et spécificités des fonds de financement de la formation professionnelle](#). AFD-ADEA: París.
- Banco Mundial. 2013. [Reporte de Desarrollo Mundial 2013: Empleos](#). Banco Mundial: Washington.

Acerca de la moderadora

Christine Uher



Christine Uher es Gerente de Proyectos en GRET y se especializa en capacitación, integración profesional y servicios de desarrollo de negocio para PYMES. Christine tiene 8 años de experiencia como consultora internacional y gerente de proyecto en las regiones de África Sub-Sahariana y el Sudeste asiático. Mediante su trabajo asegura el diseño, implementación y monitoreo de proyectos de desarrollo a gran escala y lleva a cabo investigación en el campo del financiamiento para la EFTP en África Sub-Sahariana, el Sudeste asiático y América Latina con el objetivo de analizar y comparar estrategias implementadas para asegurar el uso costo-eficiente de los recursos, movilizar al sector privado para que apoyen la EFTP, y diseñar sistemas que apoyen el aprendizaje a lo largo de la vida y las sociedades sostenibles.