

Maria Esther Egg\*  
Ursula Renold\*

# EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUIZO: ¿QUÉ PUEDE APRENDER ESPAÑA DE SUIZA? \*\*

*Suiza es famosa por su sistema de formación profesional inicial (FPI). Este artículo describe el éxito suizo al integrar a los adolescentes en el mercado laboral, poniendo el énfasis en dos aspectos. El primero, el doble camino de la FPI que combina la enseñanza en la escuela profesional y en las empresas, es una elección atractiva para los adolescentes; les prepara para el mercado laboral y para el acceso a otros itinerarios a la educación superior. El segundo, la decisión de las empresas para formar a los adolescentes que recuerda al dilema del prisionero. Mostramos cómo Suiza ha logrado huir del dilema, haciendo que el oportunismo no sea un problema serio. Por último, debatimos qué puede aprender España del sistema FPI suizo.*

**Palabras clave:** formación profesional en Suiza, aprendizaje, estándares de excelencia, mercado laboral juvenil, dilema del prisionero.

**Clasificación JEL:** C71, I21.

## 1. Introducción

El sistema suizo de formación profesional inicial (FPI) ha recibido gran atención internacional (National Center on Education and Economy, 2015), debido, principalmente, a la favorable situación económica. Los salarios son altos, el bienestar también (con un PIB per cápita de cerca de 84.700 dólares en 2013, según el Banco Mundial), la innovación es

pujante (primer clasificado en el Índice de Innovación Mundial del INSEAD de 2014, por sus siglas originales *Institut Européen d'Administration des Affaires*) y el desempleo es bajo, especialmente el juvenil (la Organización mundial del Trabajo, OMT, reporta el 8,6 por 100 en 2014). El Gráfico 1 de tela de araña ilustra el índice del mercado laboral juvenil del Instituto suizo de economía (KOF, por sus siglas en alemán). Un valor más alejado del centro indica un mejor resultado del mercado laboral para ese país. El valor absoluto en sí no tiene interpretación, sin embargo, es interesante analizar el valor relativo comparado con otros (para más información, consultar Renold *et al.*, 2014).

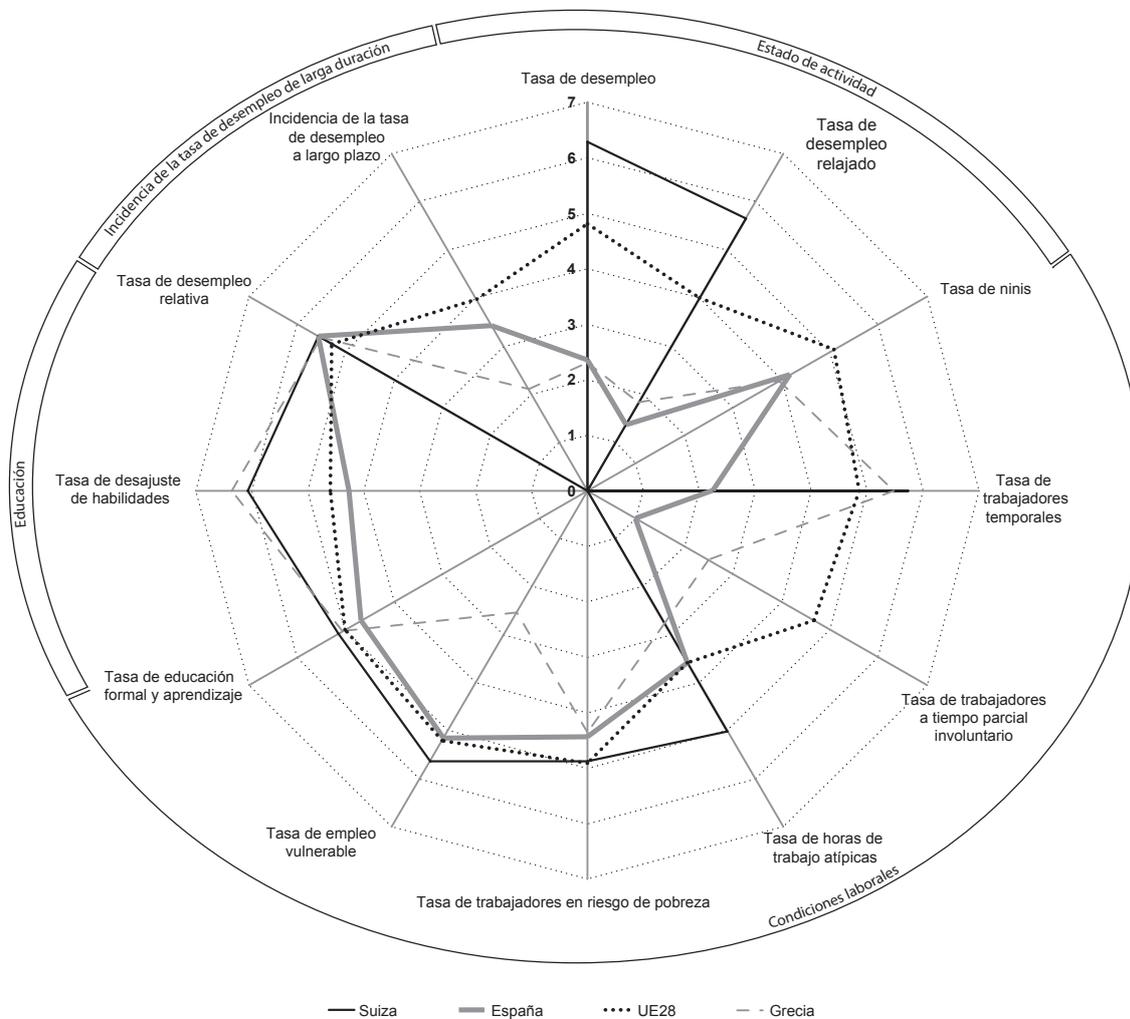
---

\* ETH Zurich, KOF (acrónimo de la palabra alemana Konjunkturforschungsstelle), Instituto Suizo de Economía.

\*\* The Swiss Vocational Education and Training System: What Can Spain Learn from Switzerland?  
Traducción de Elena Esteso.

GRÁFICO 1

ÍNDICE DEL MERCADO LABORAL JUVENIL DEL INSTITUTO SUIZO DE ECONOMÍA, 2012



NOTA: Por cada indicador, un valor más alejado del centro indica un resultado mejor en el mercado laboral de ese país. Un valor de cero de cualquier indicador significa que faltan datos (Renold, *et al.*, 2014).

FUENTE: Elaboración propia basada en RENOLD *et al.*, 2014.

El Gráfico 1 compara la situación del mercado laboral juvenil en Suiza, España, Grecia y la UE28 en 2012. Usando como referencia la UE28, la situación del mercado laboral juvenil suizo está por encima de la media, con valores más altos para la mayoría de indicadores,

mientras que España y Grecia están en una posición inferior a la media, especialmente en las dimensiones de los indicadores Estado de actividad y Condiciones laborales.

De acuerdo con la Teoría del capital humano de Becker (1964), los sistemas educativos forman

el capital humano necesario en los mercados de trabajo. Cuanto mejor cumpla el sistema educativo con su función, mejor será la situación del mercado laboral. Por tanto, las circunstancias indican que Suiza parece tener un sistema educativo que funciona bien, ya que los resultados del mercado laboral son favorables. El sistema FPI es parte de ello y es responsable de las competencias y capacidades de la enseñanza que se demandan en el mercado laboral. Los empleados con mejor educación son los impulsores de la economía suiza y uno de los requisitos de la alta competitividad (SEFII, 2014a). Los programas de la formación profesional inicial y las vías educativas de cultura general estipulan el nivel de educación secundaria superior del sistema educativo suizo. Dos tercios de los adolescentes eligen la vía de sistema de formación profesional suizo después de la educación obligatoria.

Ahora, las preguntas interesantes son: ¿Cómo desarrolló Suiza su sistema de formación profesional? ¿Por qué elegir la vía doble de la FPI es atractivo para la mayoría de los adolescentes? ¿Cómo se convence a las empresas para que proporcionen puestos de aprendizaje? Respondemos a estas preguntas dando una visión general sobre el surgimiento del sistema suizo. Después, razonamos que la dualidad de la FPI y la permeabilidad dentro del sistema educativo hacen que sea una elección atractiva para los adolescentes. Además, mostramos la gobernanza del sistema FPI, que pone énfasis en el importante papel de las organizaciones del mundo laboral, especialmente las asociaciones profesionales que hacen que los aprendizajes sean atractivos para las empresas. Terminamos el artículo dando nuestra opinión sobre la formación profesional española.

## 2. El desarrollo del sistema FPI suizo y su establecimiento institucional

La creencia popular es que Suiza ha heredado su formación profesional dual del sistema gremial. De hecho, la existencia de la FPI se puede seguir hasta la Edad Media (Wettstein, 2005). Sin embargo, aunque

el sistema medieval haya tenido muchas similitudes con el sistema de formación profesional dual actual, solo estuvo a disposición de una minoría de adolescentes varones de familias adineradas. El sistema FPI como lo conocemos hoy tiene un comienzo más reciente.

En 1874 el libre comercio quedó establecido a nivel nacional por ley en Suiza. Los gremios se descompusieron y, con ellos, la transmisión tradicional del conocimiento práctico de los maestros (expertos) a sus aprendices (novicios). La revolución industrial llevó a la creación de empleo en las fábricas, haciendo que la educación y formación tras la escuela primaria fueran menos importantes (Bonoli, 2012). Sin embargo, las consecuencias de los empleados no formados pronto se hicieron muy visibles. La calidad de los productos era baja y las empresas no podían competir con los mercados internacionales (Wettstein, 2005 y Bonoli, 2012). En la segunda mitad del Siglo XIX esta situación llevó a las empresas a unirse y formar asociaciones profesionales como la Asociación suiza de comercio, en 1879, arrancando el desarrollo del sistema actual de formación profesional inicial. Estas asociaciones introdujeron los exámenes finales de la FPI y organizaron clases teóricas en escuelas profesionales, al igual que se enseñaban habilidades prácticas en las empresas de acogida. Aquellas medidas mejoraron la calidad del producto, estimularon la economía y constituyeron la formación dual. En 1884, el Gobierno federal decidió apoyar el sistema de formación con escuelas subvencionadas. En ese momento, los cantones introdujeron las normas de esta formación, haciendo obligatorio el contrato de aprendizaje y estableciendo las condiciones laborales y de calidad en la educación, para proteger a los aprendices de la explotación (Renold, 1998; Wettstein, 2005; Criblez, 2008 y Bonoli, 2012).

Debido a la falta de base legal constitucional, el primer intento de complementar la Constitución, dando a la Confederación el derecho a regular a nivel nacional la FPI en la industria de la artesanía, falló, ya que los suizos votaron en su contra en 1894. Tras esto, los

Cantones a favor de una regulación uniforme comenzaron a preparar leyes cantonales para aplicarlas al sistema. La base legal a nivel federal se introdujo en 1908 y le otorgó al Gobierno federal competencias para regularlo, permitiendo así la promulgación de la primera Ley federal de la FPI en 1930. Las asociaciones profesionales fueron la clave para ayudar a redactar esta ley. Sin embargo, el alcance de la nueva ley se limitó a la artesanía, industria, transporte y comercio, aunque las asociaciones de mujeres lucharon por la inclusión de las profesiones sanitarias (Renold, 1998). Después de dos guerras mundiales hizo falta algo de tiempo hasta que las tasas de participación en la formación profesional aumentarían. En algún momento se convertirá en la vía educativa por defecto.

Debido al aumento en el número de aprendices y los cambios en la tecnología, producción y composición sectorial, la primera ley quedó reemplazada por una nueva en 1963. Los principales cambios fueron la decisión de apoyar más a la educación, la introducción de requisitos de formación para cada ocupación (para gestionar el creciente número de solicitudes) y la revaluación de la parte escolar de la FPI (con un nuevo enfoque no solo en enseñar las habilidades específicas de un puesto sino también en la educación general).

La tercera Ley federal de la FPI se promulgó en 1978, en la era de la revolución digital. La Ley recogía la formación profesional superior (FPS) por primera vez. La explicación es que la FPI y la FPS no están en el mismo nivel de educación, ya que la FPI está posicionada en el nivel superior de secundaria y la FPS en el nivel terciario, cada una con su propio capítulo en la Ley. Otro cambio muy importante fue la creación de una tercera ubicación para el aprendizaje llamado «centros educativos» creados para reducir el coste de formación de las empresas. Hasta ahora, las prácticas se enseñaban y aplicaban en las empresas tres o cuatro días a la semana, mientras que la teoría y la educación general se enseñaban en la escuela profesional el resto de días. La nueva ubicación se estableció para realizar cursos introductorios donde se enseñaban las habilidades básicas para toda la industria.

Por tanto, Suiza no solo tiene una FPI de dos (sistema dual) sino de tres vías. Sin embargo, utilizaremos la idea de *FPI dual* o *FPI suiza* para simplificar.

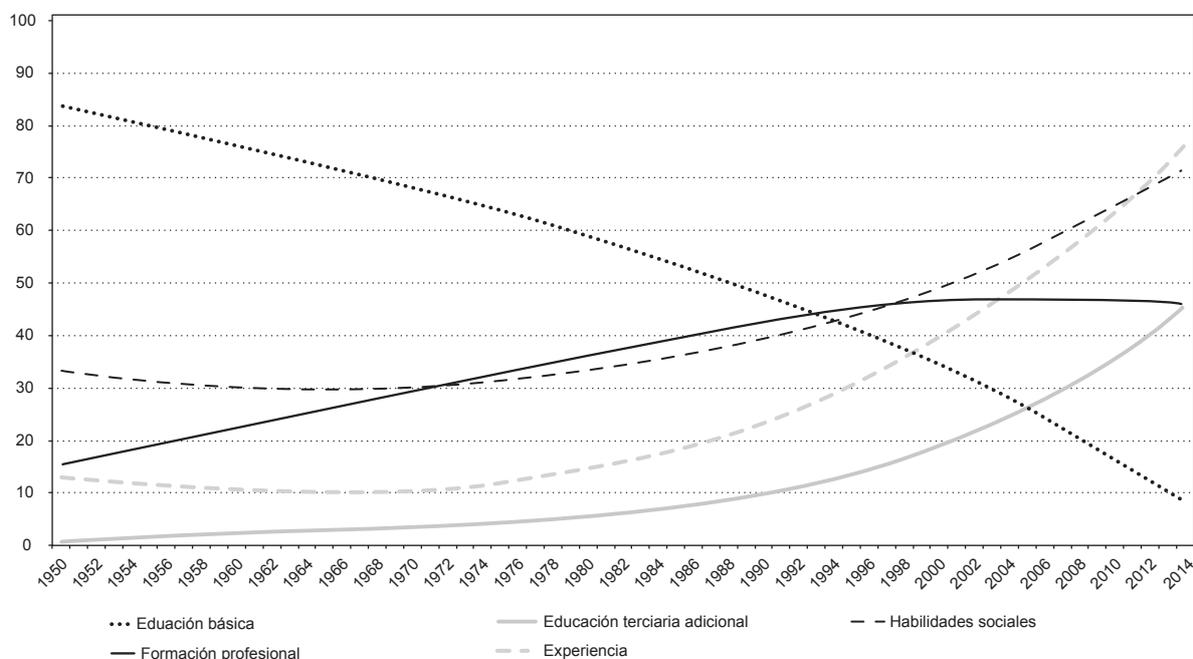
Entre la tercera y la cuarta Ley federal de FPI y FPS tuvieron lugar muchos cambios en la economía y también en el sistema federalista que llevaron a reformas en el sistema educativo. En 1994, el Gobierno presentó el bachillerato profesional federal y en 1996 las universidades de ciencias aplicadas, para hacer que la vía FPI fuera más atractiva y para considerar el cambio estructural en la economía, que tenía la necesidad de empleados mejor cualificados. En 1996 el Gobierno federal publicó un informe sobre la situación de la FPI y sus retos, ya que el mercado de la formación estaba en crisis (SEFII, 2014b). El informe constataba la necesidad de una nueva ley FPI y FPS para dar apoyo a la adquisición de capacidades básicas pero también para apoyar la educación continua (proceso de aprendizaje a lo largo de la vida) (Berufsbildungsbericht, 1996). En 1999 el Gobierno revisó la Constitución federal, otorgándole competencias regulatorias sobre todas las profesiones que no se estudiaban en la universidad y que se encontraban entre las competencias regulatorias de los cantones. Este cambio expandió el poder regulatorio para incluir los sectores de sanidad, sociales y artes. También llevó a un cambio en el sistema de financiación (nueva compensación fiscal)<sup>1</sup>.

La cuarta versión de la Ley FPI y FPS se promulgó en 2002 y sigue en vigor. Hoy la Ley se llama Ley federal de formación profesional<sup>2</sup>. El requisito más importante para un programa FPI es que transfiera conocimientos y el saber hacer. El cambio principal de la nueva versión de la ley fue el método para desarrollar los planes de estudio marco para el programa FPI (como formación). La nueva regulación tiene que incluir un «estándar de excelencia» para cada profesión describiendo los resultados del aprendizaje en un empleo para las

<sup>1</sup> La compensación fiscal en Suiza es un mecanismo de transferencia para equilibrar a los cantones ricos y pobres, considerando el potencial de cada cantón.

<sup>2</sup> En este artículo nos centramos principalmente en el sistema la FPI.

**GRÁFICO 2**  
**REQUISITOS EN EL MERCADO DE CONTRATACIÓN-TENDENCIAS 1950-2014**  
 (En %)



**FUENTE:** Gráfico propio basado en los datos que se entregaron a los autores por el responsable de los cuerpos del «trabajo-mercado-monitorización», Universidad de Zurich.

tres ubicaciones de aprendizaje, las escuelas profesionales, las empresas y los cursos interempresariales. La meta era mejorar la efectividad entre las tres ubicaciones de aprendizaje. Los decretos establecen el perfil ocupacional, el contenido de la formación, y definen los criterios de calificación para empleados, el proceso de calificaciones y los exámenes. Las calificaciones adquiridas no son la única capacidad y competencia técnica y vocacional, también lo son las competencias metódicas, sociales y personales. Este último tipo de calificaciones y experiencia laboral están muy demandadas en el mercado. El Gráfico 2 muestra las capacidades solicitadas en los anuncios de empleo desde 1950 a 2014. La importancia de las habilidades sociales y la experiencia laboral han aumentado rápidamente en los

últimos 20 años, mientras que el aumento de la FPI dual ha comenzado antes pero a un ritmo más moderado (para obtener más información consulte Salvisberg, 2010). También se está pidiendo una educación terciaria adicional con más frecuencia hoy que hace 60 años.

Por último, los nuevos decretos FPI hacen posible que, independientemente de la oferta institucional de formación, ya sea pública o privada, para adolescentes o adultos, los títulos sigan siendo comparables y la educación de alta calidad. Al final, el camino no es importante, lo es el resultado del aprendizaje logrado. Esto asegura a las empresas que todos los graduados de un programa de FPI tengan prácticamente las mismas capacidades y habilidades, manteniendo la movilidad dentro del mercado laboral suizo.

Además, la importancia de realizar investigaciones y estimular proyectos de innovación en el campo de la FPI era un punto principal de esta nueva legislación y enfatiza la apertura de esta ley para su futuro desarrollo. Por último, otra novedad fue una opción que regulara el establecimiento de fondos para la FPI por parte de asociaciones profesionales. Como explicaremos después, los fondos son una posibilidad de evitar los efectos oportunistas en el campo de la FPI entre las empresas.

### 3. FPI dual como alternativa atractiva a la vía de educación de cultura general

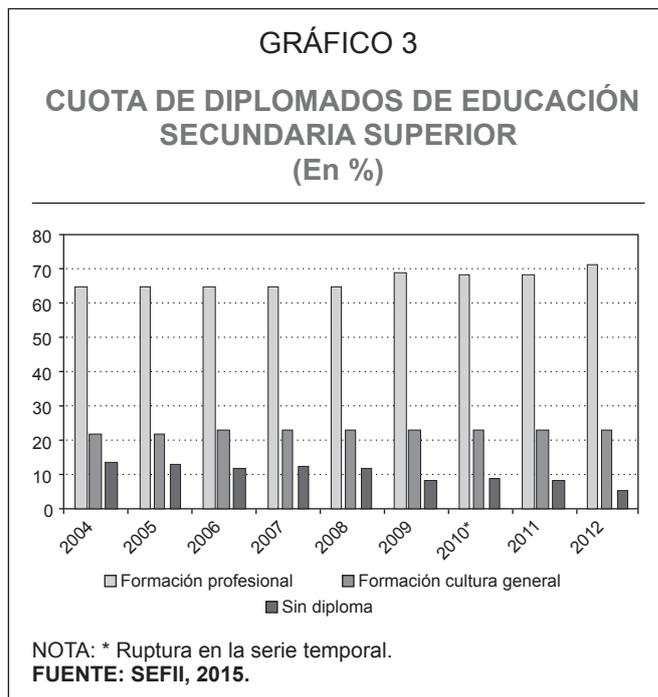
En Suiza la FPI se considera una situación en la que todos ganan tanto los jóvenes como las empresas y el Gobierno.

El Gráfico 3 muestra el porcentaje de títulos que los adolescentes consiguen de las vías de educación superior secundaria. EL porcentaje de grados FPI ha aumentado hasta el 71,6 por 100 en 2012, es decir, de media, más de dos tercios de los adolescentes completan un título FPI, mientras que el 23,1 por 100 logra un título de escuela de cultura general. El porcentaje de adolescentes que no tienen un título de educación secundaria superior ha decrecido hasta el 5,3 por 100 en 2012.

Pero, ¿cómo puede ser que tomar el camino de la FPI se haya hecho tan popular en Suiza? Primero, muchos de los quinceañeros están cansados de ir a la escuela. La formación profesional inicial les proporciona una alternativa donde se integran en un equipo de trabajo adulto. El segundo motivo es que la FPI hace que todas las opciones de carrera estén disponibles. Un certificado federal de capacitación se considera el primer paso al mercado laboral con opción de acceso a la educación superior.

#### Combinación de saber hacer y conocimiento

El camino FPI suizo tiene una relación estrecha con el mercado laboral. Por tanto, los aprendices quedan inmediatamente introducidos en el mundo del trabajo.



Basado en el anteriormente citado «estándar de excelencia» y equipados con un montón de capacidades y conocimientos del que tienen que hacerse completamente responsables como cualquier otro empleado que empieza; sin embargo, al hacerlo, están apoyados por instructores formados. Por ejemplo, los aprendices en un banco tratan asuntos de los clientes, como cajeros. Los aprendices de carpintería no solo construyen las piezas pedidas, también las instalan en las casas de los clientes realizando las adaptaciones necesarias una vez allí, por lo que tienen que confiar en su juicio, capacidad y habilidad. La inclusión total en la empresa y la experiencia de que se les trate como a adultos apoya su transición a la edad adulta y les da su primera identidad como jóvenes profesionales y también autoestima.

Tratar a los adolescentes como jóvenes adultos comienza con la búsqueda de un puesto de aprendizaje. La distribución de trabajos para aprendices está organizada igual que el mercado de trabajo para adultos. Esto supone para los adolescentes tener que presentarse como

candidatos a los puestos abiertos, aprendiendo a los 15 años a escribir, por primera vez, una carta de presentación y a hacer entrevistas de trabajo. Las empresas, por otro lado, son libres de elegir a los candidatos más apropiados para los puestos abiertos. El mercado de los puestos de aprendizaje está libre de cualquier regulación gubernamental. Sin embargo, el mercado está monitorizado de cerca por el Gobierno para conocer su situación. Los cantones son responsables de informar a los jóvenes adolescentes de los puestos abiertos y lo hacen por medio de una plataforma en Internet, coordinada a nivel nacional, llamada «Lehrstellennachweis–LENA» ([www.berufsberatung.ch/dyn/1235.aspx](http://www.berufsberatung.ch/dyn/1235.aspx)) y también por los centros de asesoría y consejería de carreras. Aun así, las empresas también pueden presentar los puestos abiertos en periódicos o en plataformas privadas de Internet. Las asociaciones profesionales, compuestas por empresas, animan a sus miembros a proporcionar puestos de aprendizaje y aseguran que es rentable para las empresas hacerlo. Se explicará más sobre esta triada de socios que trabajan juntos para proporcionar la FPI en el apartado 4.

Los adolescentes que tienen un título de FPI dual adquieren, no solo el conocimiento y calificaciones necesarias, sino también experiencia laboral altamente valorada en el mercado laboral ya desde su formación.

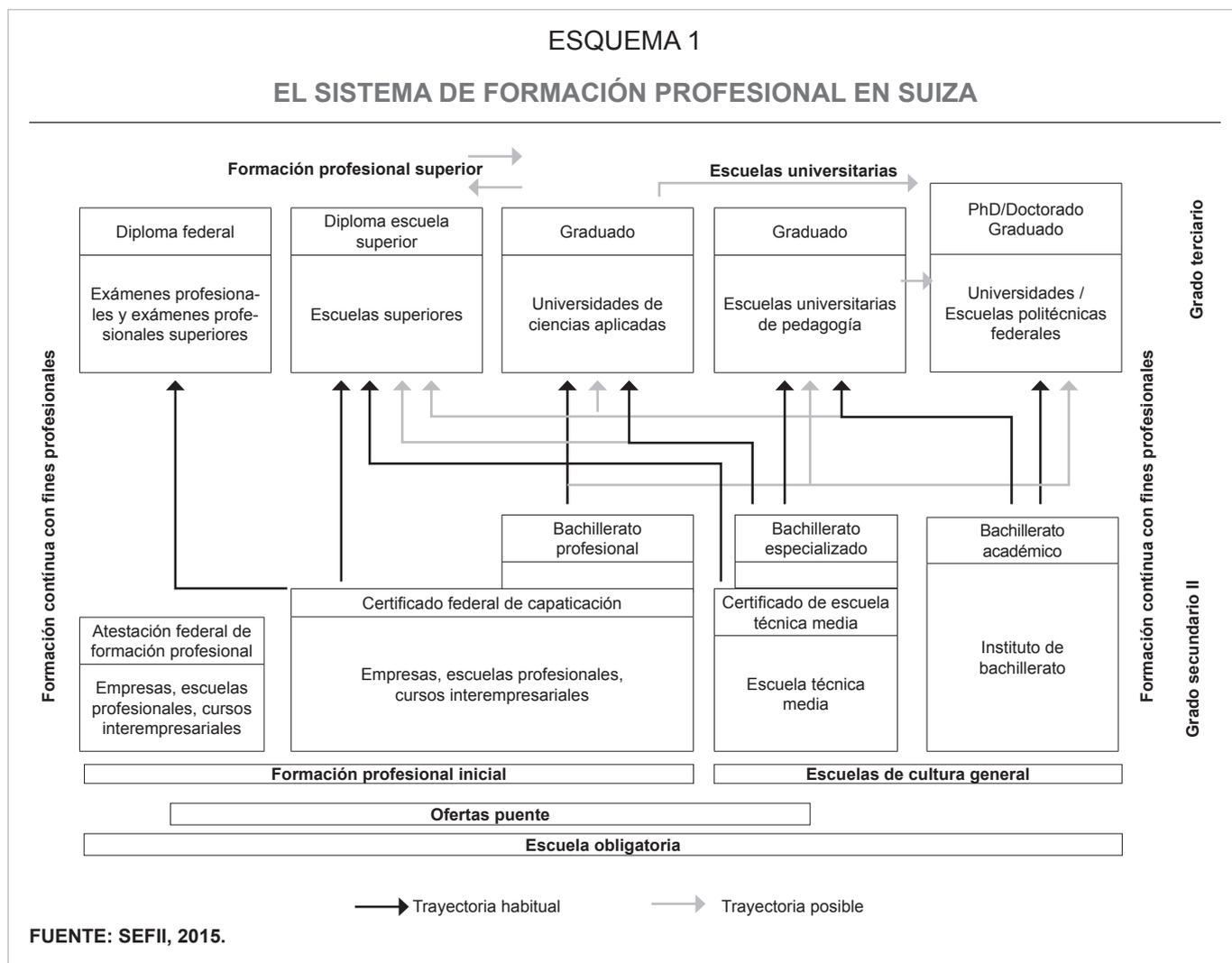
### **La formación profesional inicial como parte de un sistema educativo altamente permeable**

La FPI asume una posición importante en el conjunto del sistema educativo suizo. Está bien incluido y conectado con el sistema general educativo. Se accede al sistema al finalizar la educación obligatoria, es decir, cuando los estudiantes terminan el noveno curso. La mayoría de los estudiantes han terminado la educación obligatoria a los 16 años. Como muestra el Esquema 1, eligen entre dos caminos: formación profesional inicial o escuelas de educación general.

Al elegir la vía profesional suiza hay tres títulos disponibles. Uno, la atestación federal de formación

profesional (programa de dos años a tiempo completo) para estudiantes con más talento práctico. Otro, el certificado federal de capacitación (programa de tres a cuatro años a tiempo completo), la vía principal, ofrece unos 230 programas que van desde la electrónica hasta enfermería, informática y administración de empresas. Por último, pero no menos importante, el certificado federal FPI, combinado con el bachillerato profesional federal, está pensado para buenos estudiantes que quieran continuar su educación en una universidad de ciencias aplicadas. Cerca del 14 por 100 de los aprendices realizan el bachillerato profesional federal (SEFII, 2015). Es posible incluso progresar a una universidad convencional. Sin embargo, estos estudiantes tendrán que superar el examen complementario del «bachillerato profesional–escuelas universitarias», un año adicional de educación general.

Cuando un adolescente decide tomar la vía de la educación general, puede elegir entre el bachillerato académico y el especializado. Los adolescentes que no han encontrado una solución conveniente tras la educación obligatoria, tienen ofertas puente como un décimo año escolar, cursos preparatorios y otras opciones. Los centros de asesoría y consejería de carreras independientes, fundados de manera pública y gestionados por los cantones, proporcionan información sobre los programas educativos y ofrecen asesoría a los adolescentes para permitirles tomar una decisión bien informada (SDBB/CSFO, 2008). Estos centros se establecieron para aumentar el número de transiciones directas tras la educación obligatoria y para reducir la tasa de abandono de los programas elegidos. Un informe anual sobre el resultado del proceso de contratación de aprendices entre 2000 y 2008 muestra que, de media, el 70 por 100 de los adolescentes encuentran los aprendizajes que quieren y que el 20 por 100 están haciendo un aprendizaje que eligieron en segundo lugar (Swiss Education Report, 2010). Otro programa específico para gente joven en riesgo es el sistema de gestión de casos, que coordina



los programas de apoyo existentes para dar una solución a medida para los adolescentes en riesgo de dejar la escuela.

Tras finalizar la educación superior secundaria, todos los adolescentes, independientemente del camino elegido, siguen teniendo todas las oportunidades en su mano, aunque se les puede pedir unos requisitos adicionales. Pueden continuar con su educación o entrar en el mercado laboral, donde los estudiantes de FPI dual tienen una ventaja al entrar directamente al mercado laboral debido a su experiencia. Las flechas del Esquema 1 muestran los requisitos necesarios en

el nivel superior secundario para entrar en los programas del nivel terciario.

Los estudiantes con certificado federal de capacitación tienen acceso libre a la formación profesional superior, es decir, a los exámenes profesionales, a los exámenes profesionales superiores y a las escuelas superiores. Sin embargo, necesitan unos años de experiencia laboral práctica antes de empezar el programa. Estos programas son una educación formal importante para gestionar los retos tecnológicos y globales del mercado laboral. Están pensados para personas con experiencia que quieren profundizar en su

conocimiento en un campo específico, aspirar a una posición de dirección o que quieren subir un peldaño en su carrera en una empresa.

A los estudiantes más interesados en una carrera académica les viene mejor la educación superior con exámenes finales terciarios, por ejemplo, universidades convencionales, escuelas politécnicas federales o universidades de ciencias aplicadas. Incluso es posible cambiar el camino educativo en el nivel terciario, desde programas de escuelas universitarias a programas de formación profesional superior o viceversa. Los requisitos de admisión dependen del currículum del solicitante y se deciden caso por caso.

Para los escépticos que piensan que cambiar las vías educativas no fomenta las carreras, el estudio realizado por Backes-Gellner y Tuor (2010) muestra lo contrario. Descubre que las empresas pagan salarios más altos a los empleados con una educación mixta. Así que, independientemente de la vía elegida, el sistema educativo suizo prepara para un aprendizaje de por vida, establece las bases para la movilidad y flexibilidad laboral y promueve la igualdad de oportunidades. Los bien coordinados subsistemas logran una gran permeabilidad entre vías, haciendo que los cambios en la orientación profesional sean posibles en cualquier momento. Para no desanimar a los adolescentes a que elijan la vía que prefieren, no hay callejones sin salida en el sistema. El lema es «ningún programa educativo sin acceso a más educación». El sistema garantiza un alto estatus social de la FPI, para así también atraer a estudiantes de alta calidad. Por tanto, el sistema FPI suizo es atractivo para los adolescentes porque, tras finalizar los aprendizajes, tienen una entrada muy valorada en el mercado laboral y, al mismo tiempo, es un título «portátil» para continuar con sus estudios en cualquier momento.

#### 4. Formando aprendices: el dilema del prisionero

La decisión de entrenar aprendices para una empresa en prácticas recuerda al dilema del prisionero de la teoría

de juegos. Winch lo define como: «Un tipo de situación de coordinación donde la estrategia dominante de cada jugador es optar por una vía que produzca un resultado que no sea el mejor que el que puedan conseguir el resto de los jugadores» (Winch, 2002, p. 111)

Al aplicar el concepto del dilema del prisionero a la voluntad de la empresa por formar, resulta la situación que se muestra en el Esquema 2 (Finegold, 1991). Para simplificarlo, solo tenemos en cuenta dos empresas, A y B, que tienen opción de formar o no formar. De manera adicional, asumimos que la formación es costosa, los beneficios de la formación son mayores que los costes las habilidades son transferibles, y que hay empleados cualificados que eligen la empresa que ofrece los mayores salarios. El cuadrante superior izquierdo muestra la situación en que ambas empresas forman y terminan teniendo empleados cualificados pero a un cierto nivel de coste para ambos. Esta situación es el resultado ideal. El cuadrante superior derecho y el inferior izquierdo muestran la situación en la que una de las dos empresas no da formación. Aquí, ambas empresas consiguen empleados cualificados, una contratándolos y la otra formando empleados, donde la última asume todos los costes de formación. Por tanto, esta situación solo es beneficiosa para la empresa que contrata empleados pero no para la que los forma. En el cuadrante restante, el inferior derecho, ninguna de las dos empresas forma a sus empleados. El resultado es que no hay empleados cualificados disponibles y, por tanto, los costes de formación son cero, lo cual es el peor escenario para el caso. El dilema del prisionero surge porque la elección óptima para cada empresa no es la formación, en caso de que la otra empresa sí forme. Por tanto, una empresa se aprovecha de la otra, beneficiándose de los empleados formados pero sin cubrir parte de los costes. Ambas empresas reciben un incentivo por contratar, por lo que ninguna va a formar, resultando así el peor escenario posible. Como ninguna empresa puede forzar a la otra a formar a sus empleados, el único modo de salir del dilema es coordinándose entre ellas.

**ESQUEMA 2**  
**EL DILEMA DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS**

		Opciones de la empresa A	
		Formación	No formación
Opciones de la empresa B	Formación	Ambas empresas forman. Ambas se benefician de empleados cualificados. Ambas tienen costes de formación.	La empresa B sí forma, la empresa A no. Ambas se benefician de empleados cualificados. La empresa B tiene costes de formación.
	No formación	La empresa A sí forma, la empresa B no. Ambas se benefician de empleados cualificados. La empresa A tiene costes de formación.	Ni la empresa A ni la B dan formación. Empleados no cualificados. Ninguna empresa tiene costes de formación

**FUENTE:** Elaboración propia basada en Finegold, 1991.

Suiza utiliza tres enfoques para evitar el dilema del prisionero en la FPI. Primero, tres socios son responsables de la gobernabilidad del sistema de formación profesional. Segundo, la mayoría de las empresas consiguen una ganancia neta por formar aprendices. Tercero, el Gobierno federal tiene poder para declarar que las contribuciones a los fondos FPI sean obligatorias. Los siguientes apartados entrarán en más detalle.

**Regencia del sistema FPI y la importancia de las asociaciones profesionales**

La Ley federal de formación profesional nombra a los socios responsables del sistema: la Confederación (gobierno federal), los cantones (Estados miembros de Suiza) y las organizaciones del mercado laboral (asociaciones profesionales y sindicatos). El mayor grupo de las organizaciones del mercado laboral con mayor responsabilidad son las asociaciones profesionales. En pocas palabras, la división de responsabilidades es la siguiente. La Confederación y las asociaciones profesionales colaboran en decidir qué sectores y qué capacidades tiene que cubrir la FPI. Por tanto, la Confederación es

responsable de promulgar nuevas normas, mientras que las asociaciones profesionales son responsables de los estándares de contenido y calificación de las normas. Los cantones se aseguran de que se alcanza la calidad declarada en la legislación. La colaboración de los tres actores como socios garantiza que no haya fallos en el sistema. Más adelante damos una descripción más amplia de los deberes.

La Confederación es responsable de la dirección y el desarrollo de los sistemas FPI y FPS. La responsabilidad incluye, además de otros elementos que garantizan la calidad de la formación, la comparabilidad y la transparencia de los programas a nivel nacional, promulgar las leyes FPI y FPS, reconocer las ordenanzas de los exámenes FPS así como el marco curricular FPS. Los organismos ejecutores son las dos instituciones gubernamentales, la Secretaría de Estado de educación, investigación e innovación (SEEII) y el Instituto federal universitario de formación profesional (IFUFP). La SEEII es el centro de competencia de la FPI y FPS. El IFUFP es la academia para formar a los profesores de FPI y PET, al igual que a otros profesionales, como formadores vocacionales, expertos de exámenes o instructores de cursos de la industria.

Los 26 cantones aplican la legislación, proporcionan escuelas FPI, funcionan con escuelas FPS, controlan los contratos de formación y establecen centros de asesoría y consejería de carreras. Por otro lado, también emiten licencias educativas para las empresas con requisitos técnicos previos y personales, inspeccionan dichas empresas y promueven la FPI.

El tercer socio son las asociaciones profesionales integradas por empresas. Hay más de 600 asociaciones profesionales en Suiza que son responsables de los programas. En un esfuerzo conjunto con los cantones y las dos instituciones gubernamentales (SEEI y IFUFP), las asociaciones profesionales revisan las normas específicas del empleo cada tres a cinco años. Están a cargo de definir y actualizar el marco curricular para los programas FPI y asumen el liderazgo para preparar las nuevas normas o desechar las ya obsoletas, estableciendo así los «estándares de excelencia» de cada programa. La importancia de esta tarea la define Winch de una bonita manera: «una de las características clave de cualquier formación profesional o vocacional que merezca este nombre es, no solo permitir a las personas que alcancen un umbral de competencia que nos permita decir que saben cómo realizar una tarea F en concreto, sino también presentar a los estudiantes de un oficio, empleo o profesión en los estándares de excelencia que obtienen en esa actividad y desarrollar en ellos un deseo de alcanzar dichos estándares. No podemos hacerlo si no tenemos disponible un marco conceptual para hablar de excelencia o, de manera más general, de la diferencia entre un aprendiz y un experto en el área concreta de actividad que nos ocupa» (Winch, 2010, 566). Por tanto, la responsabilidad de definir el «estándar de excelencia» pone a las asociaciones profesionales en el asiento del conductor del sistema FPI. Otras tareas de las asociaciones profesionales son el compromiso en publicitar los puestos de aprendiz en las empresas, la conducción de los fondos FPI, la contribución y operación de cursos en la industria, la preparación de material de formación para las empresas y la supervisión de los procesos de examen nacional relacionados con el lugar de trabajo.

La principal ventaja de implicar a las asociaciones profesionales en el sistema FPI es que el contenido curricular de cada empleo progresa junto con las líneas del desarrollo tecnológico, garantizando así la rápida adaptación a las necesidades del mercado laboral y la persistencia en los más altos «estándares de excelencia». Que exista esta conexión estrecha entre el sistema educativo y el mercado laboral es esencial para evitar problemas de falta de igualdad en las capacidades. Al mismo tiempo, el compromiso de las asociaciones profesionales en el desarrollo curricular puede tener efectos secundarios en las empresas que operan por debajo de la frontera tecnológica ya que los pupilos aprenden sobre nuevas tecnologías (Rupietta y Backes-Gellner, 2012). Otro punto importante es que las asociaciones profesionales pueden motivar a sus miembros para que formen puestos de aprendizaje presentándoles el beneficio de cooperar entre empresas, como aprovecharse de la transferencia tecnológica y a través de sanciones, como rechazarles por dicho conocimiento que comparten. Así reducen el número de «aprovechados» porque se cambia a los aprendices que dejan la empresa tras finalizar sus aprendizajes por empleados cualificados de otras empresas, en vez de robárselos. Por último, las empresas, pueden estar más dispuestas a compartir información sobre sus prácticas con las asociaciones profesionales en vez de permitir que el estado les monitoree (Finegold y Soskice, 1988).

Sin embargo, el «estándar de excelencia» actualizado representa una condición necesaria pero no suficiente para un sistema FPI de éxito. Igual de importante es el control de la calidad del sistema que está también incluido en la Ley federal de formación profesional. Existe una Comisión federal para el desarrollo y calidad de las carreras (que garantiza la alta calidad de los planes de formación); una Conferencia anual sobre aprendizaje (presidida por el ministro de educación, investigación e innovación para debatir la situación del mercado de los aprendizajes); un instrumento llamado barómetro del mercado de formación (creado en 1997 para monitorizar el mercado de la formación) y otro

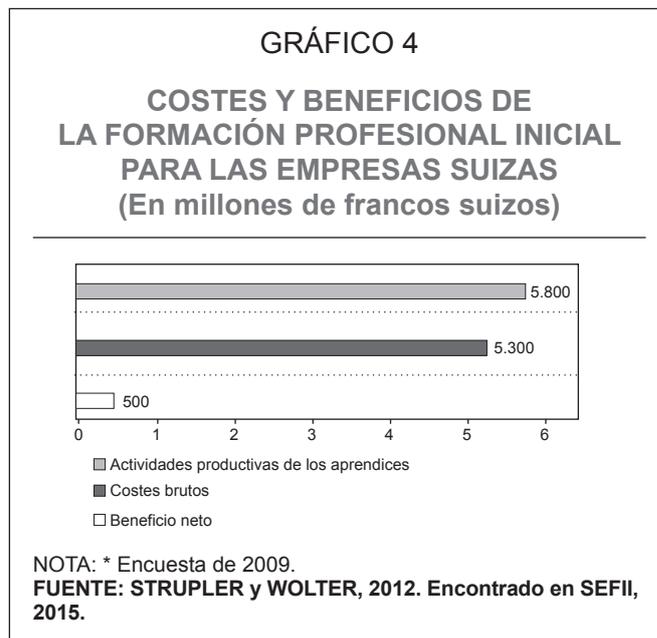
instrumento llamado barómetro de entrada laboral (controla la transición). Los cantones son responsables del control de calidad de los aprendizajes en las empresas. Para darle a las empresas alguna pauta sobre cómo valorar la calidad de su formación se ha desarrollado una lista con 28 criterios de calidad, llamada *QualiCarte*. Pero también se valora la calidad de las escuelas FPI con instrumentos de garantía de calidad como EFQM (son las siglas en inglés de European Foundation for Quality Management), ISO (por sus siglas International Standard Organization) o EduQua (Certificado suizo de calidad para instituciones de formación continua). Por último, incluso se valora la calidad de los estudiantes en las escuelas profesionales y en las empresas por medio de agencias externas, durante y al final de los programas y a través de una serie de pruebas rigurosas, que pueden ser falladas.

### La mayoría de las empresas logran un beneficio neto por formar aprendices

De acuerdo con varios estudios de reciente publicación (Schweri *et al.*, 2003; Wolter, Muehleemann y Schweri, 2006; Muehleemann *et al.*, 2007; Muehleemann, 2010; Wolter y Ryan, 2011; Strupler y Wolter, 2012 y Muehleemann y Wolter, 2014), la mayoría de las empresas se benefician de la formación. Recordando nuestro dilema del prisionero esto significa que los costes de formación suelen quedar ya cubiertos durante la formación. Por tanto, de primeras no surge el dilema del prisionero.

El Gráfico 4 muestra los costes y beneficios para las empresas con formación. Todas las empresas juntas generaron, en 2009, un beneficio de 500 millones de francos suizos por medio de la formación de aprendices (Strupler y Wolter, 2012). ¿Cómo ha logrado Suiza llegar a una situación en la que formar aprendices compense y el resto de países no?

El primer motivo es el sistema de fondos público-privado. El Gobierno federal proporciona una cuarta parte de los fondos públicos de la FPI. Los cantones



contribuyen con la parte restante. Juntos, proporcionan casi el 40 por 100 de los fondos generales, mientras que las asociaciones profesionales y las empresas contribuyen con un 60 por 100. Hay que tener en cuenta que no se usa ningún fondo público para subvencionar directamente a las empresas por contratar aprendices. A cambio, se usan los fondos para gestionar escuelas profesionales, crear centros de asesoría de carreras, proporcionar todos los programas de garantía de calidad y demás. Los aprendices en sí no contribuyen a los fondos ya que todo programa FPI dual no entraña costes para ellos. Este equilibrio entre los tres socios produce una situación en la que todos ganan.

El segundo motivo menos obvio es el establecimiento de la tercera ubicación de aprendizaje. Ahí, en los cursos interempresariales, los aprendices adquieren el conocimiento y habilidades fundamentales aplicables en toda la industria, lo que resulta más barato que el hecho de que cada empresa enseñe estas capacidades por sí misma. Tener esta ubicación reduce los costes de las empresas de manera significativa.

El tercer motivo se presenta en los salarios de los aprendices, el mayor coste para las empresas.

La empresa paga a cada aprendiz un pequeño salario, de media entre 400 francos suizos el primer año y 1.400 francos suizos el último año del programa. No hay salarios mínimos obligatorios. Las empresas y los aprendices negocian sobre los salarios, aunque muchas empresas siguen las recomendaciones de las asociaciones profesionales. Sin embargo, los salarios son algo bajos y el aumento en la productividad de los aprendices a lo largo de los años es mayor que el coste que suponen. El «estándar de excelencia» diseñado por las asociaciones profesionales garantiza el equilibrio entre el salario del aprendiz, el tiempo que pasa en la escuela y el tiempo que pasa en el lugar de trabajo, para que los aprendices en formación supongan beneficios netos.

De media, las empresas pueden esperar un beneficio neto desde el tercer año en adelante (Schweri *et al.*, 2003; Wolter, Muehlemann y Schweri, 2006 y Strupler y Wolter, 2012). Sin embargo, no todas las empresas cubren sus gastos en el periodo de entrenamiento. Con el paso de los años, algunos programas de formación se han ampliado a cuatro años, no solo para incluir más material de aprendizaje sino también para generar un beneficio neto para las empresas. A pesar de esto, sigue habiendo programas de residentes que generan un coste neto para las empresas. Para incentivarlas a crear puestos en formación y deshacerse del problema de los oportunistas, se puede crear un fondo FPI y se puede declarar que sea obligatoria la contribución a una industria.

### **Combatir el problema del oportunismo introduciendo un fondo FPI**

La normativa sobre una contribución obligatoria a los fondos FPI se introdujo con la cuarta Ley federal de formación profesional de 2002. El artículo declara que el Gobierno federal puede declarar la contribución a un fondo FPI obligatoria para toda la industria a petición de las asociaciones profesionales. La idea del fondo es compartir los elevados costes del

sistema FPI entre todas las empresas de una industria. Así, las empresas oportunistas se ven forzadas a contribuir a los costes de formación de los aprendices. Este tipo de recaudación de fondos lleva a la igualdad dentro de una industria.

Hay normas estrictas que han de obedecerse para declarar obligatorio un fondo FPI. Ha de alcanzarse la cuota definida, que es que al menos el 30 por 100 por 100 de las empresas de la industria, y al menos el 30 por 100 de los empleados ya tienen que estar contribuyendo al fondo FPI. Entonces, tiene que haber una institución educativa unida a los solicitantes, que les dé una formación específica para la industria. Los fondos recaudados tienen que usarse para profesiones específicas de la industria y todas las empresas de la industria han de beneficiarse de estas contribuciones.

Este apartado ha presentado que el dilema del prisionero se puede superar con las medidas apropiadas. Sin embargo, no sería posible saber qué funciona y cómo funciona sin investigación. Por ejemplo, la evidencia del análisis de coste-beneficio para las empresas de FPI solo se conoce desde 2004. Desde entonces, este estudio ha llevado a un desarrollo de la FPI basado en pruebas.

## **5. La formación profesional en España desde la perspectiva exterior**

Field, Kis y Kuczera (2012), ReferNet (2013) y Cedefop (2013, 2014), dan una buena visión general de la FP en España, por tanto, nosotros no haremos otra descripción. Tampoco vamos a dar sugerencias específicas de reforma para la FP en España ya que no tenemos un conocimiento tan profundo como para hacerlo. A cambio, vamos a dar nuestra opinión sobre lo atractivo de la FP española para los adolescentes y si las empresas en España sufren en dilema del prisionero.

Según la red creada por el Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional, ReferNet (2013), el número de estudiantes de FP ha aumentado en los últimos años, lo que indica que la FP se ha

vuelto más atractiva para los adolescentes. Uno de los motivos puede ser el reciente cambio en el sistema educativo que mejora la permeabilidad entre distintos programas. La FP en España es parte del sistema educativo, como es el caso en Suiza. Sin embargo, en nuestra visión de las transferencias dentro de los programas de FP a los programas de escuelas de cultura general se podrían facilitar todavía más.

España tiene exámenes de acceso al siguiente nivel de educación. Suiza puede renunciar a dichos exámenes<sup>3</sup> porque las normas FPI son vinculantes a nivel nacional. Estas normas aseguran la calidad del certificado, ya que contienen «estándares de excelencia» que hacen que los exámenes de acceso se repitan. Este es un punto muy importante por motivos de equidad. En Suiza las calificaciones adquiridas al final del programa son el centro de interés y no los distintos caminos para llegar. Este es el motivo por el que en Suiza los mismos programas FPI también están disponibles para adultos. Los caminos pueden diferir pero las calificaciones, al final, son las mismas. Otra ventaja de haber vinculado las normas FPI es que sus títulos se reconocen a nivel nacional, facilitando la movilidad de los empleados y dando seguridad de calidad a las empresas.

En 2012, se introdujo la FP dual en España, que puede aumentar su atractivo aún más, pero que, por ahora, no es más que una especulación. Comparado con el sistema suizo, la parte escolar sigue siendo dominante en el sistema dual de FP español ya que los aprendices solo pasan uno o dos días en las empresas y el resto de la semana en las escuelas. Por tanto, esperamos que los aprendices solo obtengan una

experiencia laboral moderada ya que son meros visitantes en las empresas y no pueden establecer una rutina laboral.

Sobre la presencia del dilema del prisionero en la FP española, nos dimos cuenta de que España, al igual que Suiza, tiene un acuerdo tripartito entre el Gobierno, las comunidades autónomas y el Consejo general de formación profesional (CGFP), una característica que parece evitar el dilema. Sin embargo, la diferencia es que en España el CGFP tiene poder consultor sobre asuntos de la FP, mientras que las asociaciones profesionales suizas son las conductoras en la definición de los «estándares de excelencia» FPI, el currículo y el material de formación.

Hasta lo que sabemos, no hay estudios de coste-beneficio sobre la FP en España. Sin embargo, debido a los cortos plazos de estancia de los aprendices en las empresas receptoras, dudamos que estas puedan conseguir un beneficio suficientemente alto como para cubrir sus costes, especialmente porque todas las empresas tienen que pagar, por ley, un salario mínimo.

Por tanto, Suiza tiene fondos FPI que se pueden hacer obligatorios por ley, para compartir los costes de la FPI entre las empresas que se benefician de empleados cualificados. No hemos encontrado nada parecido en el caso español pero puede ser una opción para reducir el oportunismo y los costes de las empresas que participan en la formación de FP.

Estamos convencidos de que España va por el buen camino para establecer un sistema de FP que sea útil para el mercado laboral español. Si algo podemos aprender del desarrollo institucional del sistema FPI en Suiza es que los mayores avances se hicieron en tiempos de crisis.

---

<sup>3</sup> La prueba de aptitud universitaria en Suiza podría ser interpretada como un examen de ingreso debido a su nombre. Sin embargo, no es un examen de entrada, sino un diploma obtenido después de un año adicional de escolarización en la parte superior de la Diplomatura de la FP Federal, combinada con el Bachillerato federal vocacional. El objetivo es que alcancen el mismo nivel de conocimiento general que los adolescentes que tomen el camino de la educación general en el nivel de Secundaria superior, nivel II. Todo el mundo que tenga ese diploma (o prueba) puede acceder a cualquier rama de la educación terciaria, nivel A.

## Referencias bibliográficas

- [1] BACKES-GELLNER, U. y TUOR, S. N. (2010). «Gleichwertig, Andersartig und Durchlässig?». *Die Volkswirtschaft*, 7/8-2010, pp. 43-46.
- [2] BERUFSBILDUNGSBERICHT (1996). *Bericht ueber die Berufsbildung*. Bundesrat, 1996.

- [3] BONOLI, L. (2012). «La Naissance de la Formation Professionnelle en Suisse: entre Compétences Techniques et Éducation Morale». *Education permanente*, vol. 192, pp. 209-221.
- [4] CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (2013/14). *Spotlight on FPI. Spain*. Recuperado el 23.04.2015 de: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8054>
- [5] CRIBLEZ, L. (2008). «Zur Einleitung: Vom Bildungsföderalismus zum Bildungsraum Schweiz». in Lucien Criblez, *Bildungsraum Schweiz*, pp. 9-32, Berne: Haupt Verlag.
- [6] FIELD, S.; KIS V. y KUCZERA, M. (2012). «A Skills Beyond School Commentary on Spain». *Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Reviews of Vocational Education and Training*, Paris.
- [7] FINEGOLD, D. y SOSKICE, D. (1988). «The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription». *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 4, pp. 21-53.
- [8] FINEGOLD, D. (1991). «Institutional Incentives and Skill Creation: Preconditions for a High-Skill Equilibrium». *International Comparisons of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*, pp. 93-118, London.
- [9] MUEHLEMANN, S.; WOLTER, S. C.; FUHRER, M. y WUEEST, A. (2007). *Lehrlingsausbildung - Ökonomisch Betrachtet*, Zuerich/Chur: Rueegger Verlag.
- [10] MUEHLMANN, S. (2010). «The Costs and Benefits of Apprenticeship Training: Evidence from Swiss Firms». *Canadian Apprenticeship Journal*, vol. 1, n° 1, pp. 45-55.
- [11] NCEE (2015). *Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training, International Comparative Study of Vocational Education and Training*. Washington DC.
- [12] REFERNET (2013). *Spain. FPI in Europe – Country Report*. Recuperado el 23.04.2015 de: <http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/country-reports/spain-FPI-europe-country-report-2013>
- [13] RENOLD, U. (1998). «Wo das Männliche anfängt, da hört das Weibliche auf. Frauenberufsbildungsdiskussionen im Spiegel der Sozio-Ökonomischen Entwicklung (1860-1930)». *Dissertation*, Brugg: University Bern.
- [14] RENOLD, U.; BOLLI, T.; EGG, M. E. y PUSTERLA, F. (2014). «On the Multiple Dimensions of Youth Labour Markets». *KOF Studies*, 51, August 2014, Zurich.
- [15] RUPIETTA, C. y BACKES-GELLNER, U. (2012). «High Quality Workplace Training and Innovation in Highly Developed Countries». *Economics of Education Working Paper Series*, vol. 74.
- [16] SCHWERI, J.; MUEHLEMANN, S.; PESCIO, Y.; WALTHER, B.; WOLTER, S. y SDBB/CSFO (2008). *What happens after school? An apprenticeship or an academic education?*. Information for parents, Berne.
- [17] SECRETARÍA DE ESTADO DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN (SEFII)(2014). *Die Berufsbildung: Ein Gewinn fuer alle*. Berne.
- [18] SECRETARÍA DE ESTADO DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN (SEFII) (2015). *La formación profesional en Suiza. Hechos y cifras 2015*. Berne.
- [19] STRUPLER, M. y WOLTER, S. C. (2012). *Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte - auch fuer Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe*. Glarus/Chur: Rueegger Verlag.
- [20] SWISS EDUCATION REPORT (2010). Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, 1011. Recuperado de [www.skbf-csre.ch](http://www.skbf-csre.ch)
- [21] WINCH, C. (2002). «The Economic Aims of Education». *Journal of Philosophy of Education*, vol. 36, pp. 101–117.
- [22] WINCH, C. (2010). «Vocational Education, Knowing How and Intelligence Concepts». *Journal of Philosophy of Education*, vol. 44, pp. 551–567.
- [23] WETTSTEIN, E. (2005). *Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz*. Recuperado el 25.3.2015 de: <http://www.bbprojekte.ch/files/taetigkeit/information/entwicklung.pdf>
- [24] WOLTER, S. C.; MUEHLEMANN, S. y SCHWERI, J. (2006). «Why some firms train apprentices and Many Others Do Not». *German Economic Review*, 7(3), páginas 249-264.
- [25] WOLTER, S. C. y RYAN, P. (2011). «Apprenticeship». En: E. A. HANUSHEK, S. MACHIN, L. WÖSSMANN (Eds.): *Handbook of Economics of Education*, Volume 3, Amsterdam: Elsevier North-Holland, páginas 521-576.
- [26] ZUERCHER, L. (2003). *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe*. Chur/Zuerich: Rueegger Verlag.

# ***PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA COMPETITIVIDAD DEL COMERCIO MINORISTA DE ESPAÑA 2015***



El Plan contiene una serie de medidas para promover el mercado minorista y está estructurado en diez ejes de actuación orientados a la innovación tecnológica del pequeño comercio; el fomento de los centros comerciales abiertos y mercados municipales; el apoyo financiero a las empresas; la promoción comercial; el impulso del relevo generacional y los emprendedores; el aprovechamiento de las sinergias entre comercio y turismo; la mejora de la seguridad comercial; la adopción de medidas legislativas de impulso a la actividad comercial, de eliminación de barreras a la actividad y alcanzar el objetivo de la unidad de mercado; el apoyo a la internacionalización del comercio español; y la mejora de la formación y la creación de empleo.

**Número de páginas:** 129

**Descarga gratuita:** <http://www.mineco.gob.es/>

**Email:** [distribucionpublicaciones@mineco.es](mailto:distribucionpublicaciones@mineco.es)