

# Educación técnica y formación vocacional en América Latina

Situación actual y perspectivas

**MICHAEL PENFOLD**

Director de Políticas Públicas y Competitividad

Vicepresidencia de Estrategias de Desarrollo y Políticas Públicas

Panamá, octubre 2013



## Agenda

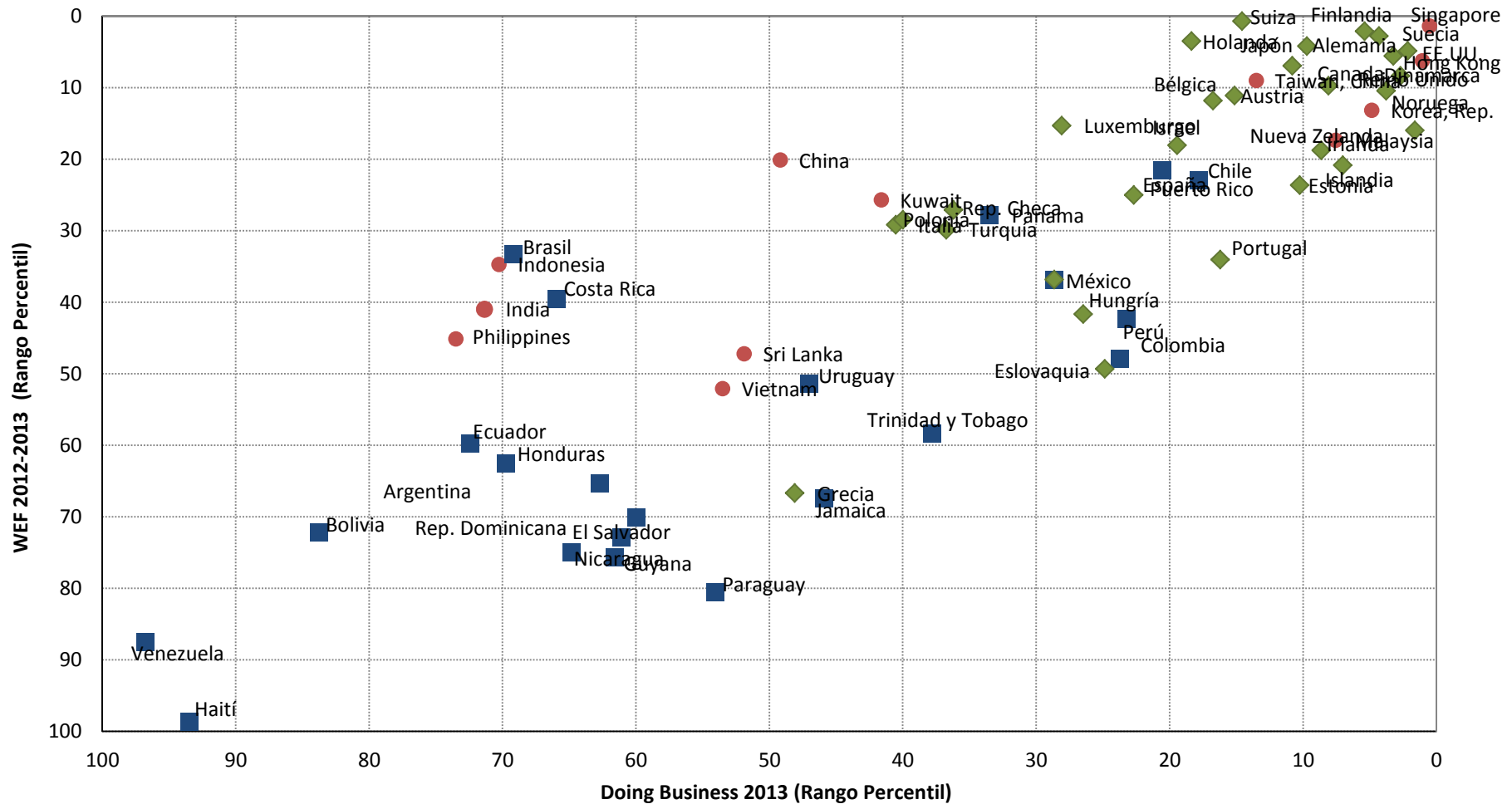
---

1. Relación entre Competitividad y Educación
2. Diagnóstico y descripción de la Educación Técnica y Formación Vocacional (ETFV) en América Latina
3. Programa de educación para la productividad CAF
4. Estudios de caso: ETFV en Corea y Panamá
5. Conclusiones

# **Relación entre competitividad y educación**



# Posición competitiva

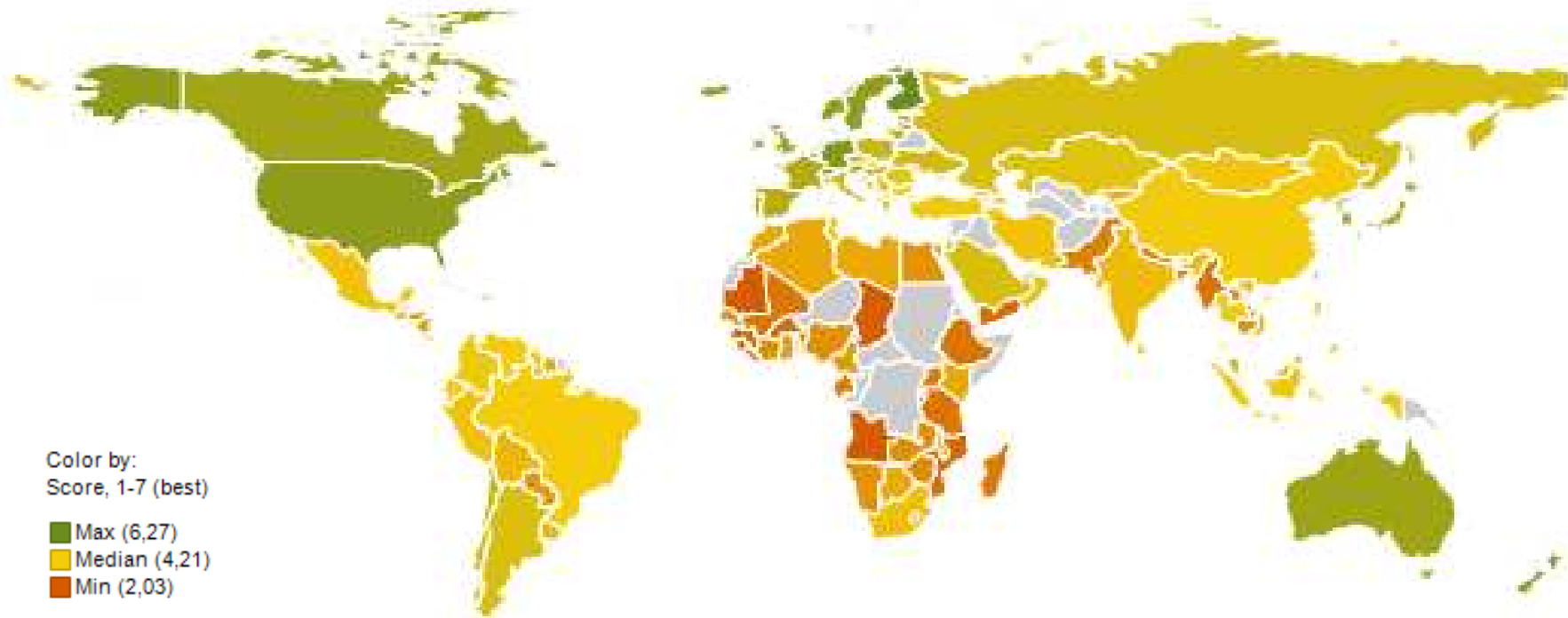


Países de América Latina experimentan una importante dispersión en sus agendas de competitividad



# Comparación de indicadores de competitividad a nivel global

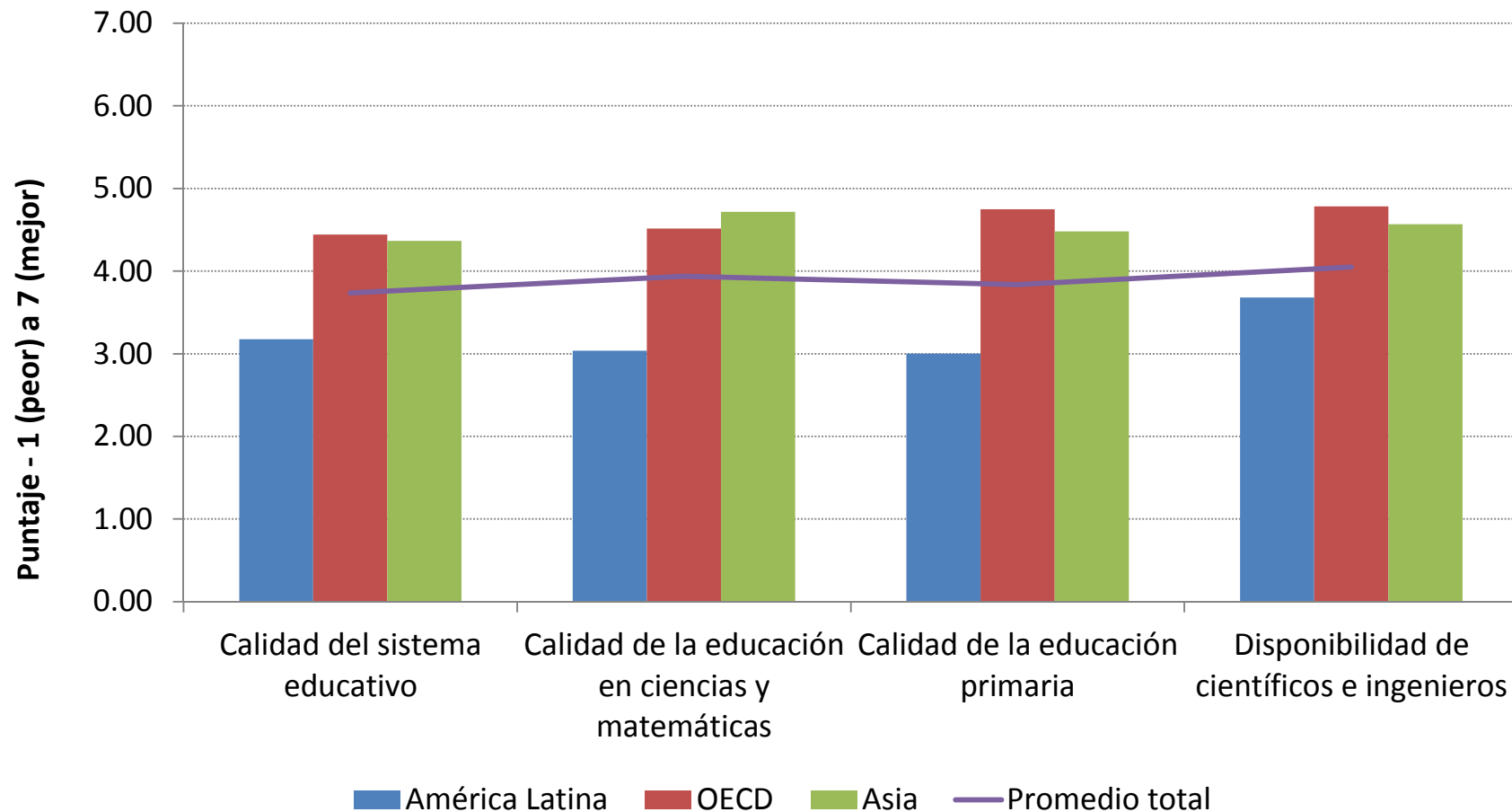
## Índice de competitividad en Educación Superior y Capacitación



La Educación Técnica y Formación Vocacional (ETFV) tradicionalmente se ha analizado desde la perspectiva de las políticas educativas y laborales. Sin embargo, actualmente, se está evaluando también desde la perspectiva de las políticas de **productividad** de las empresas y de la **competitividad** de las economías como un aspecto fundamental del crecimiento de los países.



## Principales indicadores de Educación - WEF

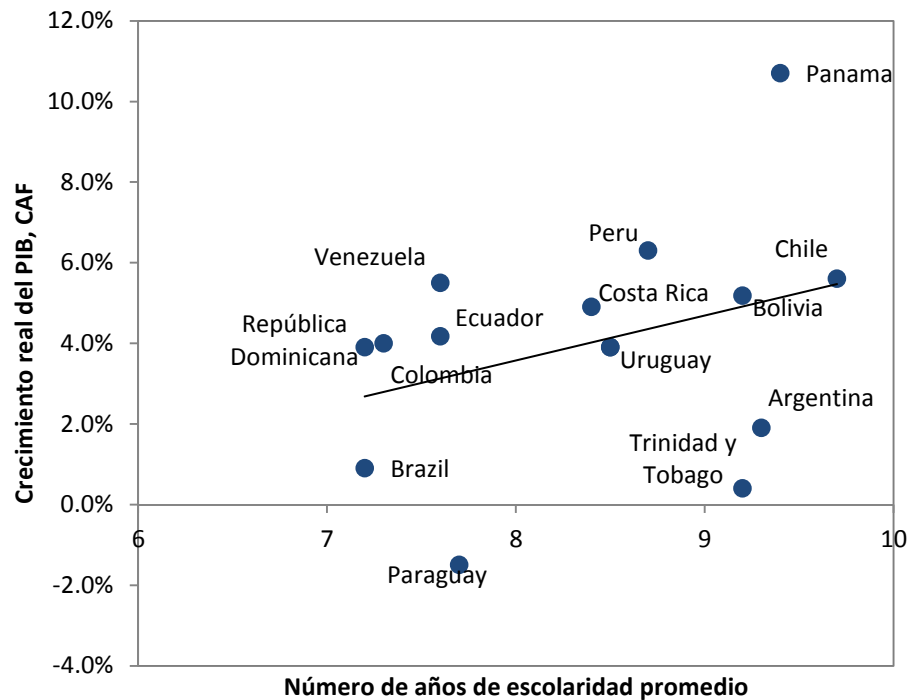


El World Economic Forum dentro de su Índice Global de Competitividad incluye la calidad del sistema educativo, de la educación primaria y en ciencias y matemáticas, así como la disponibilidad de científicos e ingenieros como componentes de la competitividad de los países.

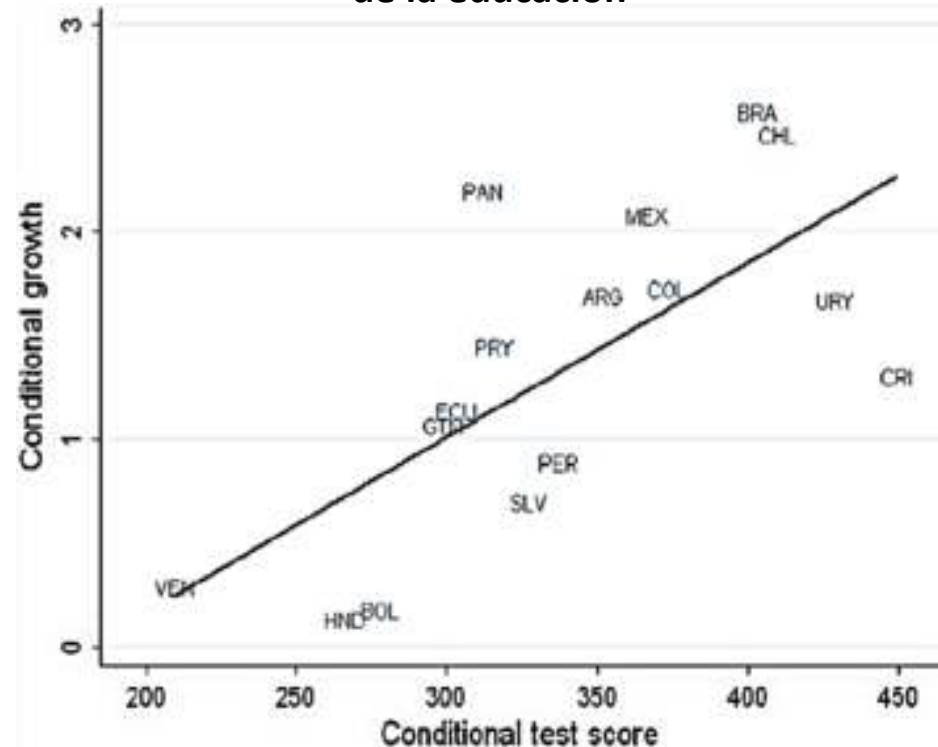


# Relación positiva entre el crecimiento de PIB y los años de educación

### Relación entre crecimiento del PIB y educación



### Relación entre crecimiento del PIB y calidad de la educación



La relación positiva entre el crecimiento del PIB y los años de educación promedio demuestran el impacto que genera la educación en la productividad de los países. En 1991, Barro demostró esta correlación en gran número de países. En 2013 agregó que la correlación es más fuerte si se incluye la calidad de la educación medida mediante las pruebas estandarizadas de conocimientos en matemáticas, ciencias y lectura.

Fuente: CAF, UNESCO (Informes sobre desarrollo Humano) y Hanushek y Woessmann (Schooling, educational achievement, and the Latin American growth puzzle)

# **Diagnóstico y descripción de la Educación Técnica y Formación Vocacional en América Latina**





## Sistemas de ETFV en AL

Modelo	Países	Tipo de institución	Gobernabilidad	Financiamiento	Formación y beneficiarios
Institucional tradicional	Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Venezuela.	Institución de carácter nacional con autonomía administrativa y financiera.	Directorios tripartitos, con representantes del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores.	Basado en la recaudación de aportes obligatorios de un cierto porcentaje (entre 0,5% y 3%) sobre la planilla salarial de las empresas públicas y privadas. Esta forma de financiamiento es su principal fuente de ingresos.	Capacitación inicial y continua. Beneficiarios son jóvenes y adultos que desean seguir un programa formativo, así como empresas y trabajadores ya empleados.
Estado regulador y promotor	Argentina, Chile, Uruguay y Trinidad y Tobago.	Separación entre instituciones que definen la política, y aquellas que ejecutan o proveen los servicios de capacitación.	Definida por las reglas de la administración pública de las instituciones que lo componen. La participación de los actores sociales está limitada a las instancias donde el sistema lo permita.	Partidas regulares del presupuesto de la Nación.	Acciones de formación son definidas por el mercado. Sin embargo, el Estado interviene de distintas formas para “corregir” las “fallas de mercado” del sistema.



## Sistemas de ETFV en AL (cont.)

Modelo	Países	Tipo de institución	Gobernabilidad	Financiamiento	Formación y beneficiarios
Mixto	México, Brasil, Ecuador, Perú y Paraguay.	Están presentes las características y los actores de los dos modelos anteriores.	Varía y está definida según la labor que cumple. Desde el punto de vista del sistema de capacitación laboral, la participación de múltiples actores con diferentes roles plantea un desafío de coordinación importante.	Recursos públicos provenientes del presupuesto de la nación, y recursos provenientes de aportes empresariales obligatorios de un cierto porcentaje de la planilla salarial.	Formación dirigida a todo tipo de beneficiarios: jóvenes, empresas y grupos vulnerables, ya sea por la acción del mercado, programas específicos o incentivos del gobierno, o por la acción de los institutos de capacitación autónomos dominantes.



# Principales problemas de la ETFV en América Latina

---

## Calidad de la Educación Técnica y Formación Vocacional

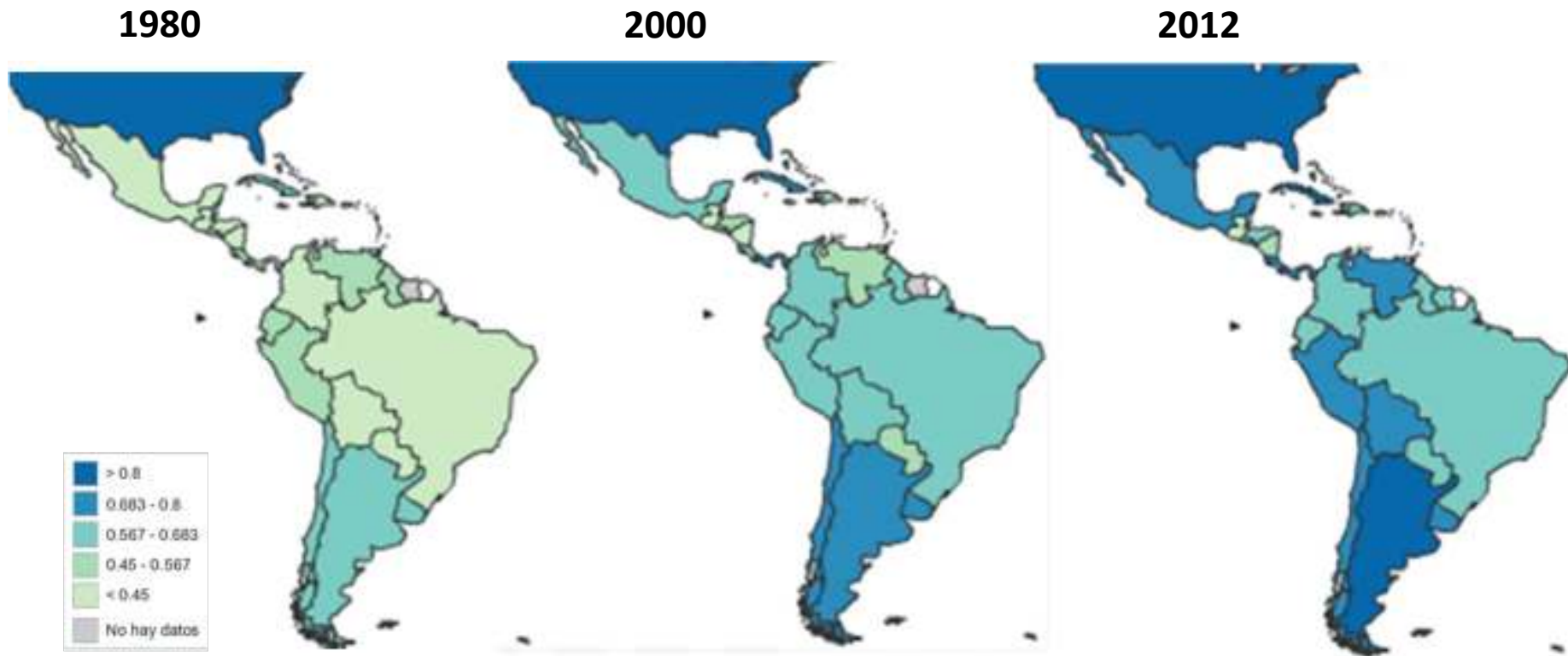
- El rezago de América Latina en términos de educación y habilidades representa uno de los principales retos que enfrentan las empresas.

## Brecha entre la demanda y la oferta en ETFP

- Existen grandes diferencias entre las habilidades requeridas por el sector productivo y la oferta del sistema educativo. Según cifras del Banco Mundial, casi el 37% de las compañías en la región cree que encontrar una fuerza laboral con la capacitación adecuada es uno de sus principales obstáculos.

## Fallas de mercado

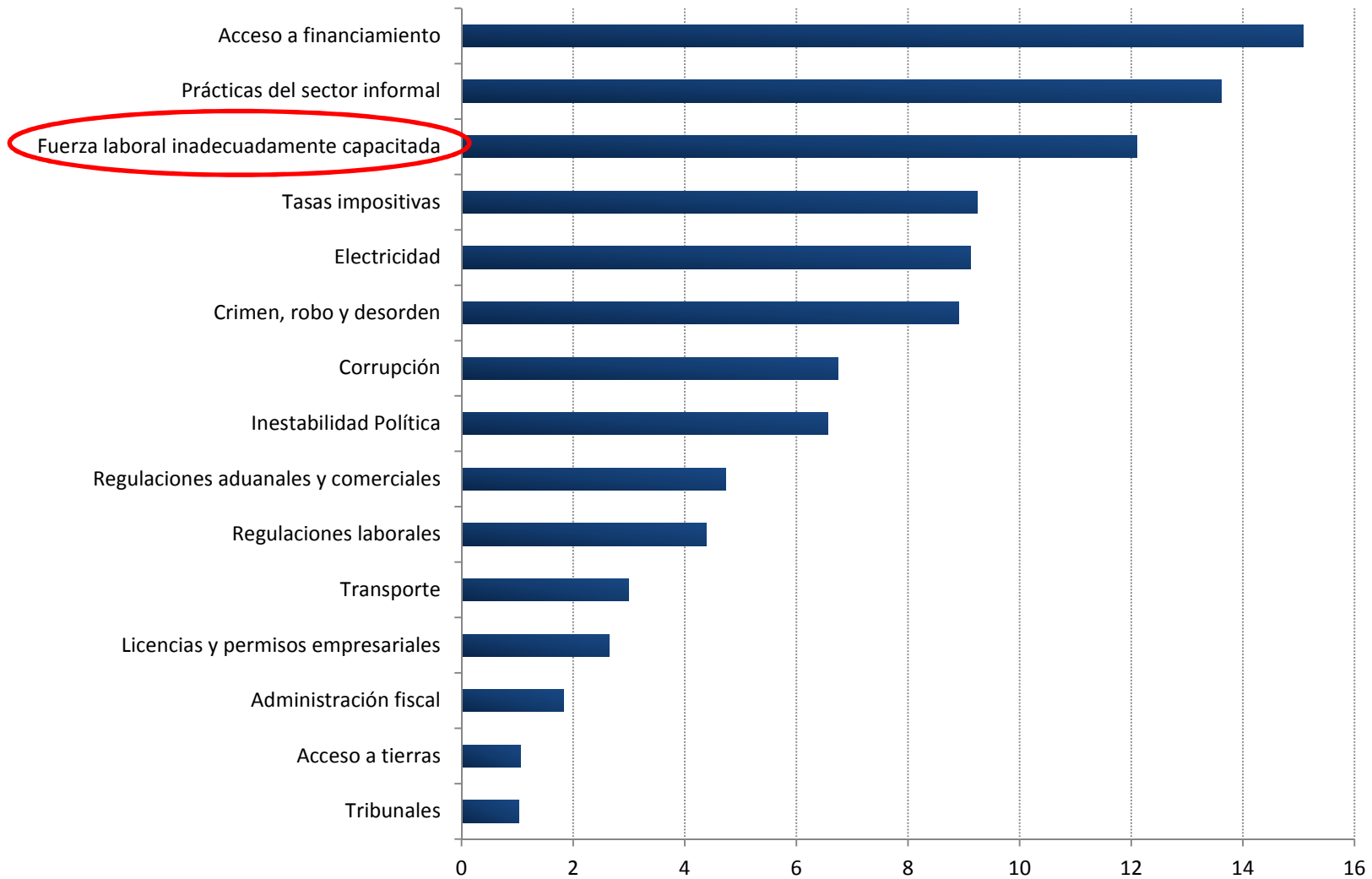
- Lo anterior pone de relieve las limitaciones de pertinencia y calidad de la formación ofrecida, ya que esta no atiende adecuadamente las necesidades de recursos humanos de los sectores productivos. A pesar de que la capacitación de los recursos humanos es altamente rentable en términos de productividad para las empresas, estas invierten muy por debajo de lo que debieran debido a la existencia de serias fallas de mercado.



La cobertura educativa ha evolucionado positivamente en América Latina en los últimos 30 años, sin embargo aún existe un rezago en términos de calidad de la educación y generación de competencias y habilidades de la fuerza laboral frente a lo requerido por las empresas.



# La demanda de servicios empresariales



Fuente: Enterprise Survey, 2010



## Dificultades para la obtención de talento

### Porcentaje de empresas que presentan dificultad para llenar vacantes por escasez de talento, según zona geográfica (2013)

Global	35%
Américas	39%
Asia Pacífico	51%
Europa, Oriente Medio y África	26%

### Porcentaje de empresas que presentan dificultad para llenar vacantes por escasez de talento (Países seleccionados, 2013)

Japón (mayor)	85%
Brasil	68%
Argentina	41%
Costa Rica	40%
Estados Unidos	39%
Panamá	38%
México	38%
<b>Promedio global</b>	<b>35%</b>
Canadá	34%
Guatemala	33%
Colombia	30%
Perú	26%
Irlanda (menor)	3%

Fuente: ManpowerGroup, 2013



## Principales dificultades para llenar vacantes

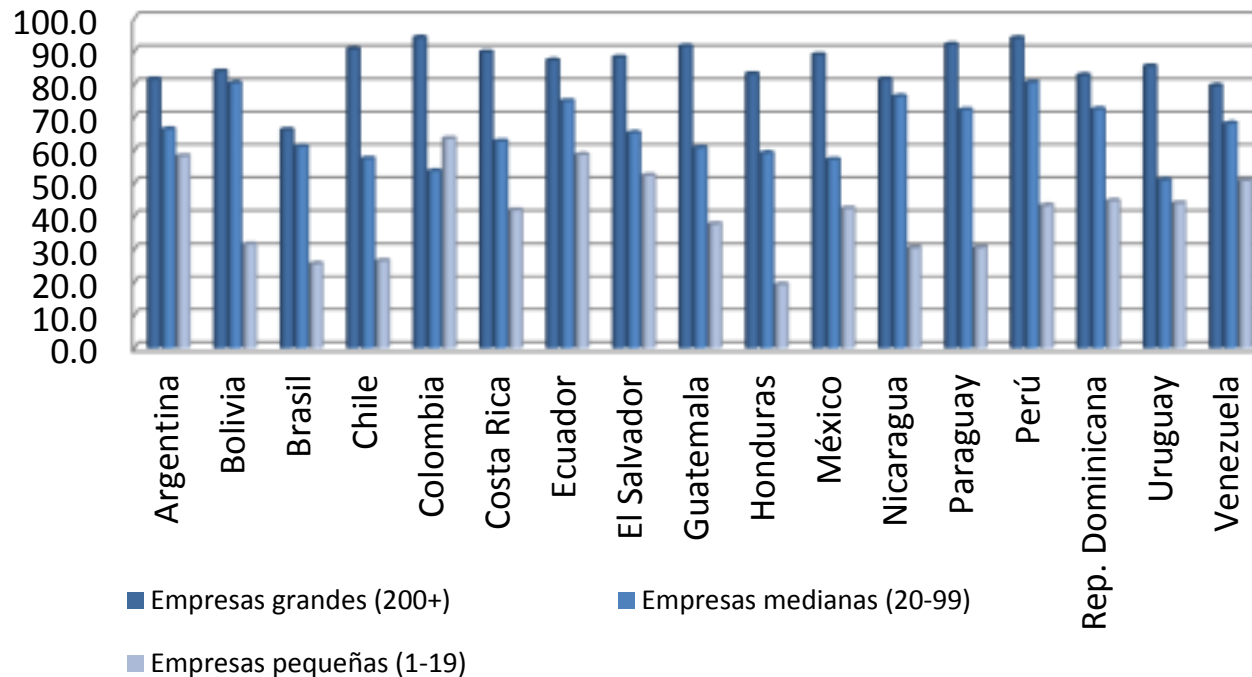
### Cinco principales dificultades para llenar vacantes ofrecidas en las Américas, porcentaje de empresas (2013)

Falta de competencias técnicas	33%
Falta de candidatos disponibles/ No hubo candidatos	31%
Falta de experiencia	24%
Falta de competencias laborales (habilidades blandas)	16%
Busca mayor paga a la ofrecida	11%



# Sistemas de ETFP: brechas entre la demanda y oferta

Porcentaje de Empresas que entregan Capacitación Formal según el tamaño de la empresa



Las empresas internacionales, exportadoras, grandes, e innovadoras dan más capacitación formal que las nacionales, no exportadoras, pequeñas y medianas y no innovadoras.

En general, los sistemas de fomento de la capacitación laboral en los distintos países no han dado una respuesta completa y satisfactoria a las necesidades de las empresas ya que, por una parte, estas enfrentan dificultades para contratar personal y mejorar su operación y productividad, producto de la falta de una fuerza laboral con las capacidades y experiencia adecuadas, y por otra, las empresas capacitan poco o no capacitan.

Fuente: Diagnóstico sobre ETFP, CAF



# **Programa de Educación para la Productividad CAF**



## Educación para la productividad CAF

---

El programa de educación para la productividad CAF tiene los siguientes objetivos:

1

Promover la educación técnica y formación vocacional como motor de la innovación empresarial y el incremento de la productividad en sectores económicos competitivos.

2

Cerrar la brecha entre la oferta y la demanda de educación técnica y formación vocacional, con el fin de promover sistemas de formación flexibles y basados en la demanda, así como niveles sostenidos de competitividad en las empresas.

# **Estudios de caso: ETFV en Corea y Panamá**



## Estudios de caso: ETFV en Corea y Panamá

	Panamá	Corea
<b>Trayectoria profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe un modelo de carrera para el ciclo de vida de las personas.</li> <li>• No existe una trayectoria de desarrollo profesional para quienes participan en los esquemas de educación y capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de modelos de carrera por etapa, edad y años de servicio.</li> <li>• Existencia de modelos de educación de acuerdo con una trayectoria de desarrollo profesional.</li> </ul>
<b>Ingreso al sistema de ETFV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión y supervisión por parte del gobierno.</li> <li>• Carencia de gestión y monitoreo exhaustivos; falta de apoyo financiero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión y supervisión por parte del gobierno central, gobiernos locales y autoridades educativas locales.</li> <li>• Actividades oportunas de gestión y monitoreo.</li> </ul>
<b>Tipo de capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brecha de ETFV entre industrias.</li> <li>• Actividades de ETFV centradas en la capacitación para diversos sectores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación vocacional para diversos sectores.</li> <li>• No existe brecha entre las industrias en educación vocacional.</li> </ul>
<b>Currículo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de un sistema que refleje las necesidades de la industria en el currículo educativo.</li> <li>• Falta de diversidad y prácticas de campo en el currículo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo y operación de un currículo personalizado para suplir las necesidades de la industria.</li> <li>• Educación ofrecida por diversos gerentes (participación de las empresas).</li> </ul>



## Estudios de caso: ETFV en Corea y Panamá (cont.)

	Panamá	Corea
<b>Maestros/infraestructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de horas de clase por semana de un instructor: 40</li> <li>• Carencia de un sistema de desarrollo y organización para instructores y falta de actividades de capacitación para maestros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de horas de clase por semana de un instructor: 20 o menos.</li> <li>• Existencia de sistemas de desarrollo y organización para instructores, así como actividades de capacitación para maestros.</li> </ul>
<b>Colaboración entre la industria y la academia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación parcial y actividades de las empresas basadas en sus necesidades.</li> <li>• Vínculos débiles entre las organizaciones de educación individual y la industria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activa participación y apoyo de las empresas en la ETFV.</li> <li>• Existencia de un sistema de cooperación entre las organizaciones de educación individual y las empresas.</li> </ul>
<b>Reglamentación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de reglamentación y sistemas de apoyo para la ETFV.</li> <li>• Carencia de actividades de apoyo de los organismos gubernamentales (falta de sistemas de desarrollo de mediano y largo plazo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema legal y de apoyo de política pública para la ETFV.</li> <li>• Apoyo gubernamental y desarrollo de políticas para la ETFV con perspectivas de mediano y largo plazo.</li> </ul>

# **Conclusiones y recomendaciones**



## Conclusiones y recomendaciones

---

### Marco estratégico, convergencia y articulación de políticas públicas sectoriales

- La ETFV no es un fin en sí misma sino que contribuye a la productividad de las empresas, a la empleabilidad de los individuos y al bienestar social, implicando diferentes áreas de gobierno, que deben converger en cuanto a sus objetivos estratégicos, y que deben articular sus programas y planes de acción de manera eficiente y coordinada.

### Institucionalidad de gestión de la ETFV

- Se deben contemplar tres niveles institucionales: uno de carácter estratégico y rector del sistema, otro de administración y gestión, y un tercero proveedor de servicios educativos y de formación profesional.

### Integración del sistema educativo y el de capacitación

- Es importante reducir las barreras que todavía permanecen en los países de AL entre el sistema educativo y el de capacitación laboral. El acercamiento y la integración de ambos sistemas es fundamental para poder proveer al sector productivo de los recursos humanos que necesita.



# Conclusiones y recomendaciones

---

## Certificación de competencias laborales

- En los sistemas de ETFV de AL todavía tiene que consolidarse y profundizarse el reconocimiento por el mercado de la certificación de competencias. El proceso de certificación de competencias y el examen para su reconocimiento deben aceptar no solo las adquiridas en el sistema de capacitación laboral sino también en el aprendizaje realizado en la experiencia laboral.

## Capacitación en la empresa

- Es importante avanzar en la puesta en marcha de experiencias educativas que combinen el aprendizaje teórico en las aulas y el aprendizaje experimental en empresas - capacitación dual.

## Participación del sector empresarial y relevancia

- Se debe fomentar el involucramiento y participación privada en la elaboración de planes sectoriales, de clúster o cadena de valor, así como en los diseños curriculares y en la definición de competencias.





# Conclusiones y recomendaciones

---

## Enfoque de clúster y territorial

- Es importante identificar necesidades de competencias y de sistemas de certificación de cualificaciones a nivel de clúster, así como la interlocución público-privada y fijación de objetivos a largo plazo.

## Pymes

- Las fallas de mercado que justifican la intervención de políticas públicas para la capacitación profesional están fuertemente agravadas en el segmento de las pyme. Es recomendable establecer programas y mecanismos de apoyo que tengan un tratamiento especializado para atender a este grupo de empresas.

## Aseguramiento de la calidad y monitoreo y evaluación

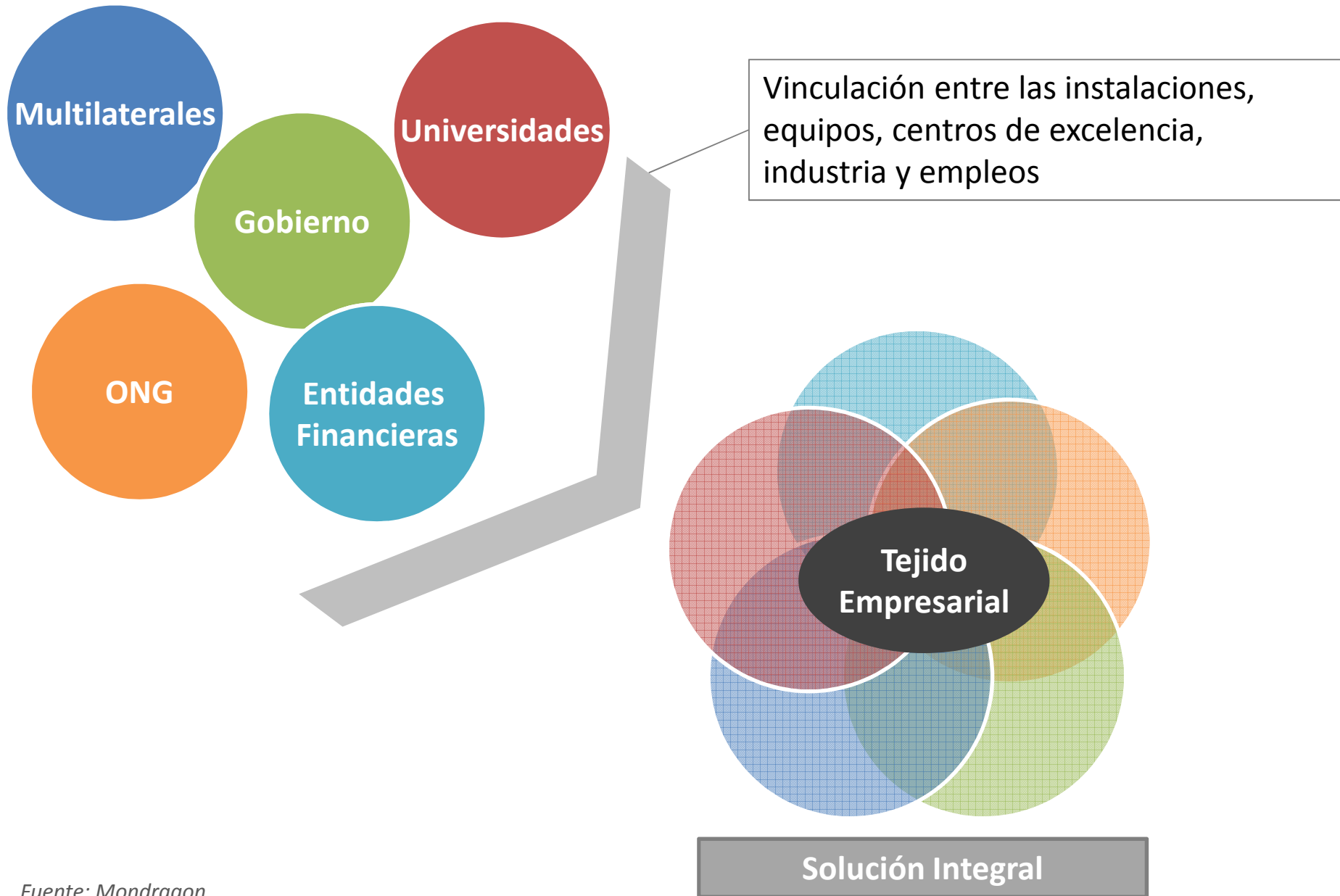
- Calidad del personal docente; regulación y supervisión de las entidades capacitadoras; información y transparencia; medición de resultados y evaluación de impacto.

## Anticipar necesidades futuras

- Prever las necesidades del sector productivo local a medio y largo plazo.

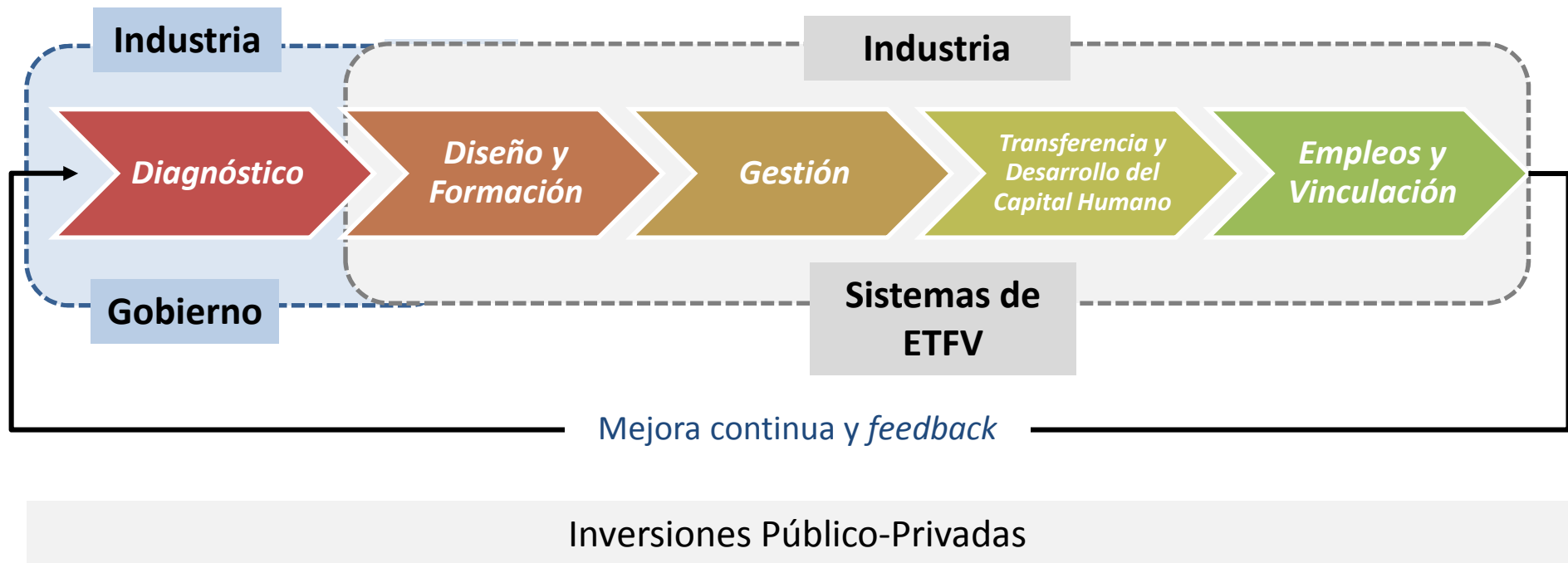


# Solución integral





# Solución integral





**Más oportunidades, un mejor futuro.**

***[www.caf.com](http://www.caf.com)***