

FUNDACIÓN
SUIZA PARA LA
COOPERACIÓN
TÉCNICA

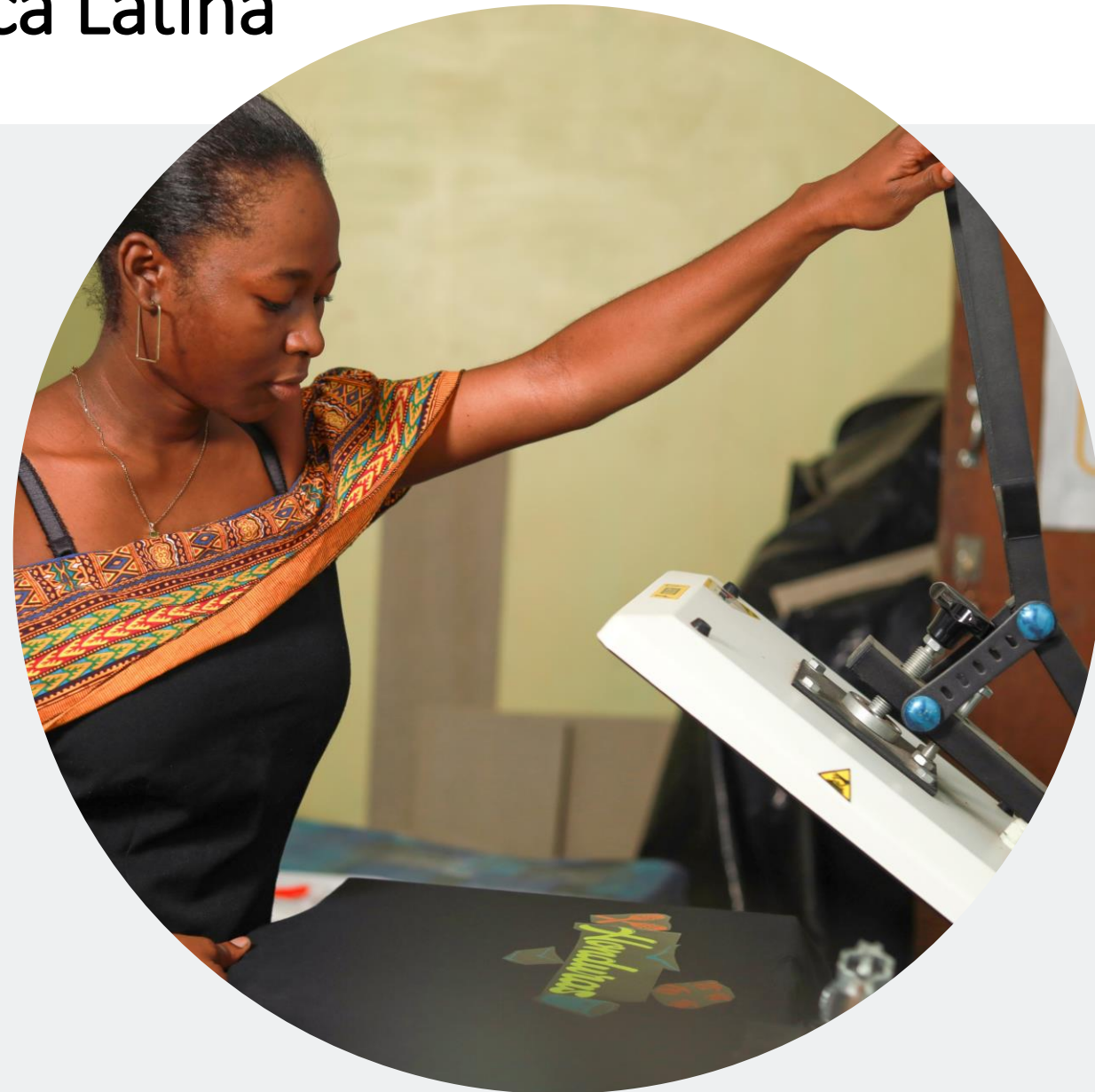

swisscontact



La Formación Profesional en América Latina: Realidad y Oportunidades

Formación Profesional en América Latina

- América Latina como región es un bloque heterogéneo, tanto a nivel económico como cultural. Con algunos retos de desarrollo comunes pero con diferentes obstáculos para solventarlos.
- Los sistemas de Formación Profesional en América Latina son también diversos, en cuanto a su modo de operación, fuente de financiamiento, evolución durante su vida institucional, etc.



Institucionalidad de la formación profesional en América Latina

País	Institución	Año creación
Argentina	INET	1944 CNAOP
		1959 CONET
		1995 INET
Bolivia	INFOCAL	1979 FOMO 1996 INFOCAL
Brasil	SENAC	1946
	SENAI	1942
	SENAR	1976
	SENAT	1993
Chile	INACAP	1966
	SENCE	1976
	DuocUC	1973
Colombia	SENA	1957
Costa Rica	INA	1965
Ecuador	SECAP	1966
	SETEC	2001 CNCFP 2011 SETEC
El Salvador	INSAFORP	1993
Guatemala	INTECAP	1972
México	CONALEP	1978
	DGCFT	1978
Nicaragua	INATEC	1991
Panamá	INADEH	1983 INAFORP 2001 INADEH
Paraguay	SNPP	1971
	SINAFOCAL	2000
Perú	SENCICO	1977
	SENATI	1961
Uruguay	INEFOP	2008
	CETP-UTU	1942 UTU
		1985 CETP
Rep. Dominicana	INFOTEP	1980
Venezuela	INCES	1959 INCE
		2003 INCES

I. Instituciones de gestión pública y cobertura nacional

II. Instituciones de gestión privada y cobertura nacional



III. Instituciones de gestión pública y cobertura local

IV. Instituciones de gestión pública y cobertura local

La heterogeneidad en América Latina

América Latina y el Caribe + España

Años: 2020

Indicadores específicos

Indicadores macro

506,475,943

Población

\$6,669.83

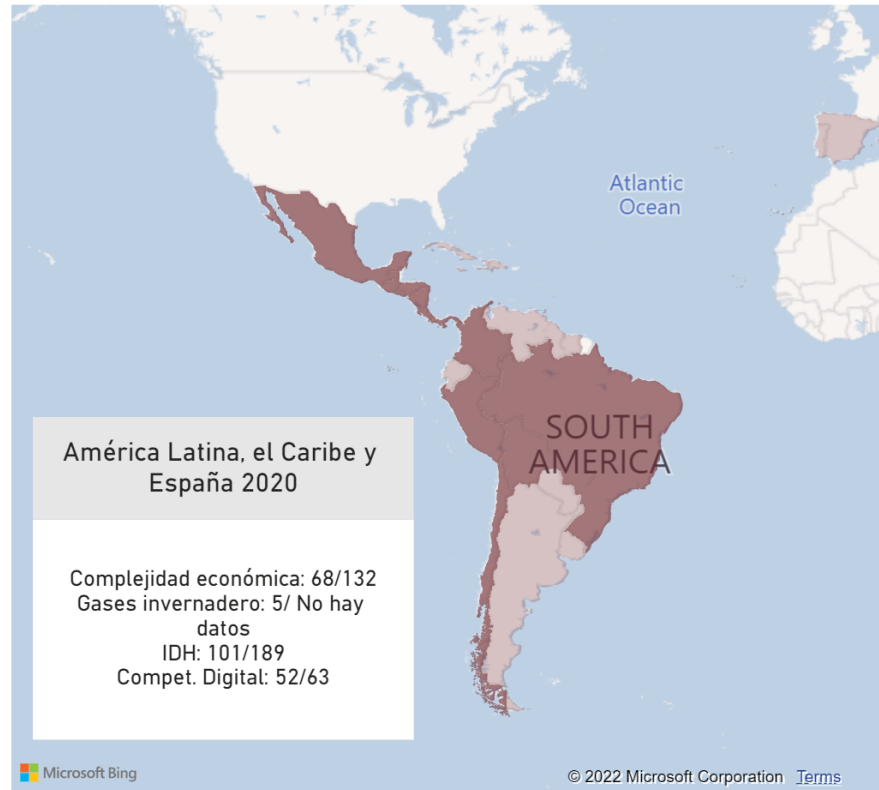
PBI per c.

83,765,453

Población joven

No hay datos

Tasa de pobreza



Dem. y Econ.

Ocupacionales

Formativos

Seleccionar indicador

País	Población	PBI per c.	Población joven	Tasa de pobreza
Bolivia	11,673,029	\$3,143.00	2,201,873	No hay datos
Brasil	212,559,409	\$6,797.00	33,370,053	No hay datos
Chile	19,116,209	\$13,232.00	2,647,151	No hay datos
Colombia	50,882,884	\$5,333.00	8,667,857	No hay datos
Costa Rica	5,094,114	\$12,077.00	763,662	No hay datos
El Salvador	6,486,201	\$3,799.00	1,221,011	No hay datos
Guatemala	17,915,567	\$4,603.00	3,748,079	No hay datos
Honduras	9,904,608	\$2,406.00	2,055,721	No hay datos
México	128,932,754	\$8,347.00	22,149,412	No hay datos
Nicaragua	6,624,554	\$1,905.00	1,187,731	No hay datos
Panamá	4,314,768	\$12,269.00	706,261	No hay datos
Perú	32,971,846	\$6,127.00	5,046,642	No hay datos
Total	506,475,943	\$6,669.83	83,765,453	No hay datos

Fuente: OIT/CINTERFOR. Estadísticas sobre la formación profesional en América Latina, el Caribe y España.

La heterogeneidad en América Latina

América Latina y el Caribe + España
Años:


Indicadores específicos
Indicadores macro

11.93 % Desocupación total	14.32 % Desocupación mujeres	10.14 % Desocupación hombres
61.38 % Tasa partic. Gral	50.35 % Tasa partic. Mujeres	73.17 % Tasa partic. Hombres
26.71 % Desocupación Juv. Total	32.00 % Desocupación Juv. Mujeres	22.87 % Desocupación Juv. Hombres
47.04 % Informalidad total	47.58 % Informalidad mujeres	46.66 % Informalidad hombres

Dem. y Econ.
Ocupacionales
Formativos

Seleccione un indicador ⌵

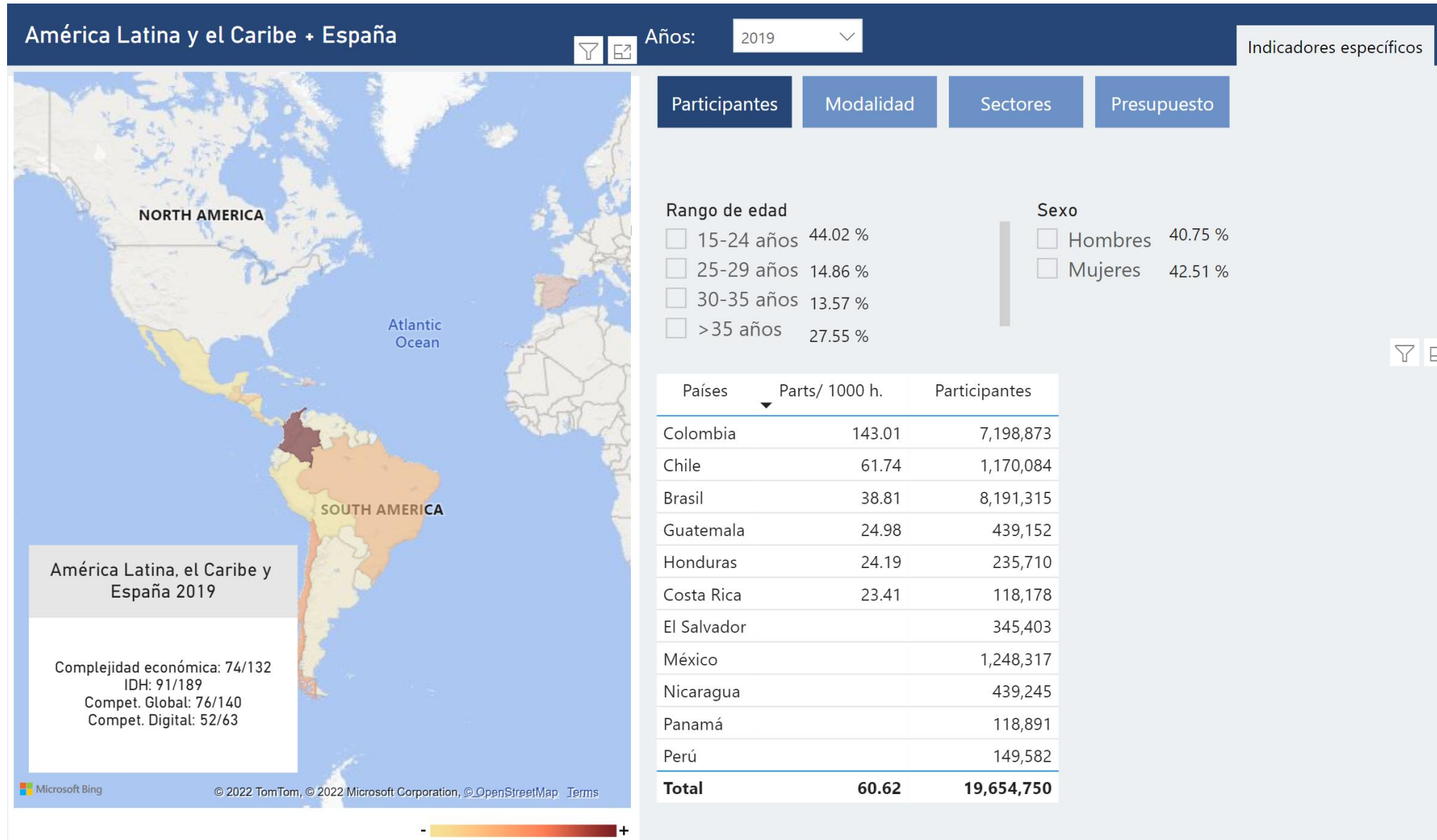
País	Desocupación total	Desocupación mujeres	Desocupación hombres	Tasa partic. Gral	Tasa partic. Mujeres	Tasa partic. Hombres	Informalidad total	Int m
Bolivia	7.90 %	9.78 %	6.42 %	69.68 %	59.63 %	80.47 %	No hay datos	N
Brasil	13.69 %	15.96 %	11.87 %	57.28 %	47.99 %	67.79 %	47.10 %	
Chile	11.18 %	11.44 %	11.00 %	55.30 %	44.57 %	66.49 %	25.30 %	
Colombia	15.04 %	19.04 %	12.23 %	62.70 %	50.28 %	75.91 %	No hay datos	N
Costa Rica	17.41 %	22.61 %	14.03 %	58.72 %	46.40 %	70.96 %	36.60 %	
El Salvador	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	N
Guatemala	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	N
Honduras	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	N
México	4.45 %	4.10 %	4.67 %	55.48 %	40.91 %	71.60 %	No hay datos	N
Nicaragua	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	N
Panamá	18.55 %	24.67 %	13.59 %	62.98 %	53.18 %	74.03 %	56.10 %	
Perú	7.18 %	6.99 %	7.32 %	68.92 %	59.81 %	78.11 %	70.10 %	
Total	11.93 %	14.32 %	10.14 %	61.38 %	50.35 %	73.17 %	47.04 %	



- +

Fuente: OIT/CINTERFOR. Estadísticas sobre la formación profesional en América Latina, el Caribe y España.

Acceso a Formación Profesional en América Latina

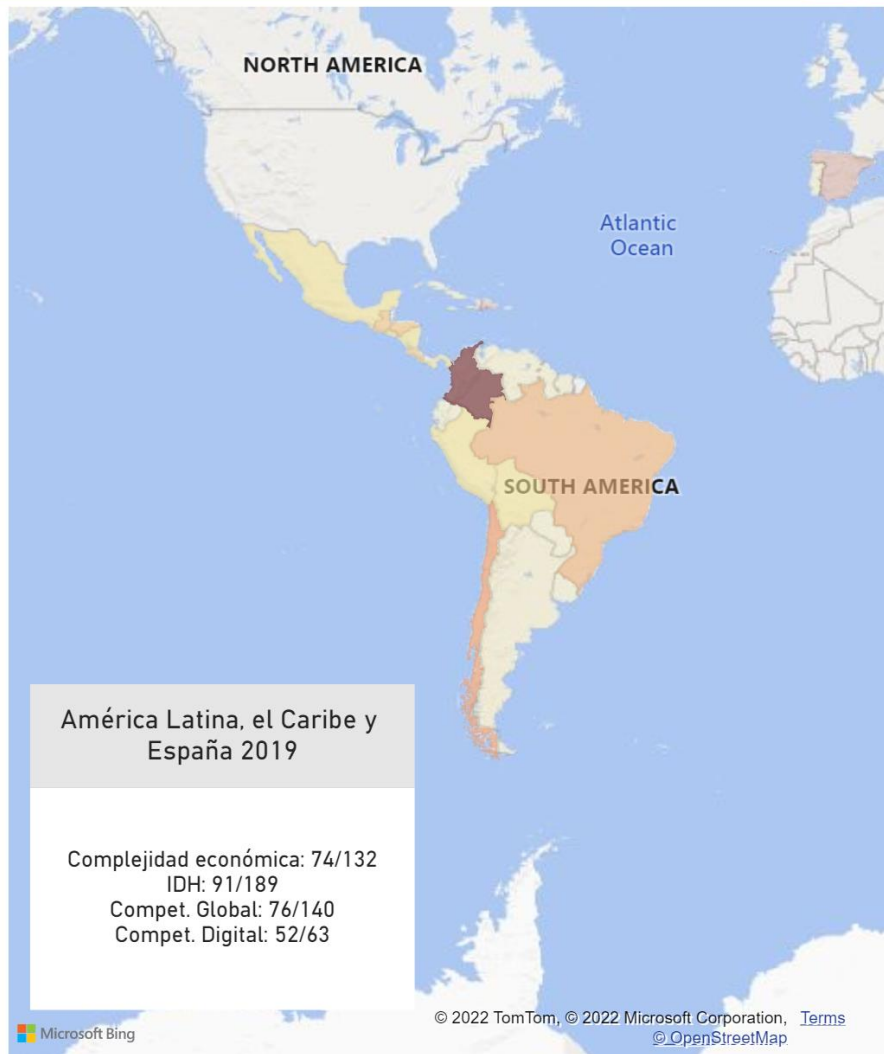


Acceso a Formación Profesional en América Latina

América Latina y el Caribe + España

Años: 2019

Indicadores específicos



Participantes

Modalidad

Sectores

Presupuesto

Sectores

- Agricultura, pesca y minería 5.63 %
- Comercio 21.69 %
- Construcción 4.68 %
- Hoteles y restaurantes 5.04 %
- Industrias manufactureras 14.69 %
- Otros 9.06 %
- Servicios 22.33 %
- Suministro de electricidad, gas y agua 3.61 %
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones 13.28 %

Países	Tot_sectores
Brasil	8,191,315
Chile	1,170,084
Colombia	7,198,873
Costa Rica	118,178
El Salvador	345,403
Guatemala	439,152
Honduras	235,710
México	1,248,317
Nicaragua	439,245
Panamá	118,891
Perú	149,582
Total	19,654,750

Fuente: OIT/CINTERFOR. Estadísticas sobre la formación profesional en América Latina, el Caribe y España.

Ver gráfico



La Formación
Profesional y los
grandes retos de
desarrollo de
LATAM

Megatendencias del futuro del trabajo



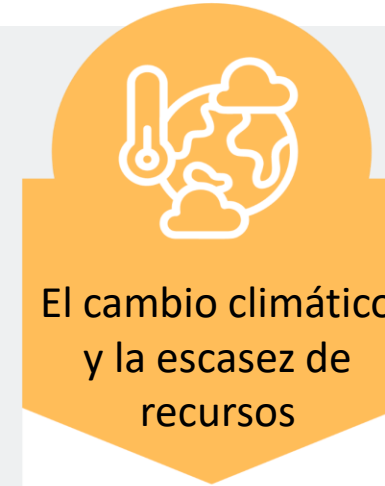
hace que las empresas aborden mejor la necesidad de una mano de obra multigeneracional



hace que las empresas se replanteen las estrategias de búsqueda de talento



hace que las empresas se centren en nuevos diseños organizativos y alineen los planes de compensación y beneficios



obliga a las empresas a abordar el riesgo de una mayor regulación del talento con un mayor enfoque en la sostenibilidad interna

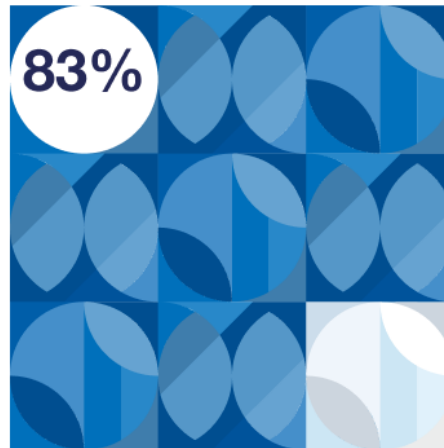


hace que las empresas alineen la estrategia de talento con el cambio de modelo de negocio

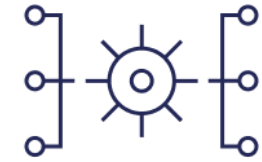
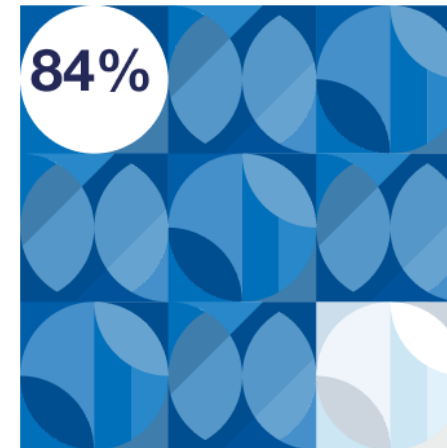
Megatendencias del futuro del trabajo



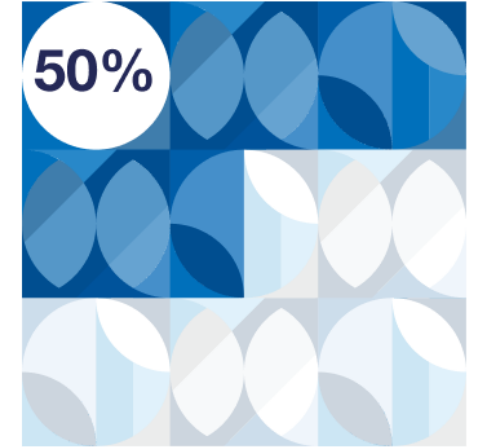
**Escalar trabajo
remoto**



**Acelerar la
digitalización**



**Acelerar la
automatización**



Megatendencias del futuro del trabajo



**De los empleados necesitará
reskilling hacia el 2025**

Megatendencias del futuro del trabajo

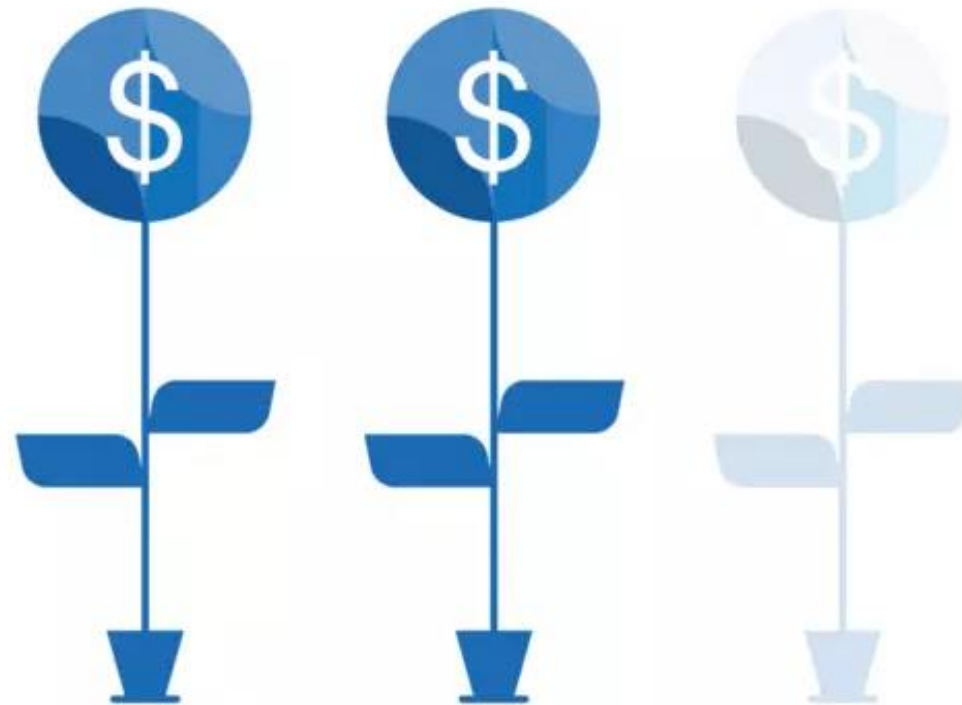


**De las competencias básicas de los trabajadores
actuales están destinadas a cambiar en los
próximos 5 años**

Inversión de capital humano

2 de 3

los empleadores ven el retorno de la inversión de la recualificación en un año





**Tendencias
de la
Formación
Profesional**

EUNICE Q



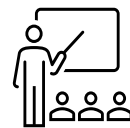
Aprendizaje mixto/e-learning y tecnología



Apoyo personalizado para el empleo de jóvenes vulnerables



Intervenciones de la DSI/sistema



Empleabilidad y competencias transversales con pedagogía centrada en el alumno



EFP para aprendizaje a lo largo de la vida con relevancia en mercado laboral



Innovación en el diseño de los planes de estudio/diseño curricular



Aprendizaje en el aula a través de la tecnología



Industria 4.0



**La Formación
Profesional y los
grandes retos de
desarrollo de
LATAM**

Proyecto Géne-Sis, El Salvador

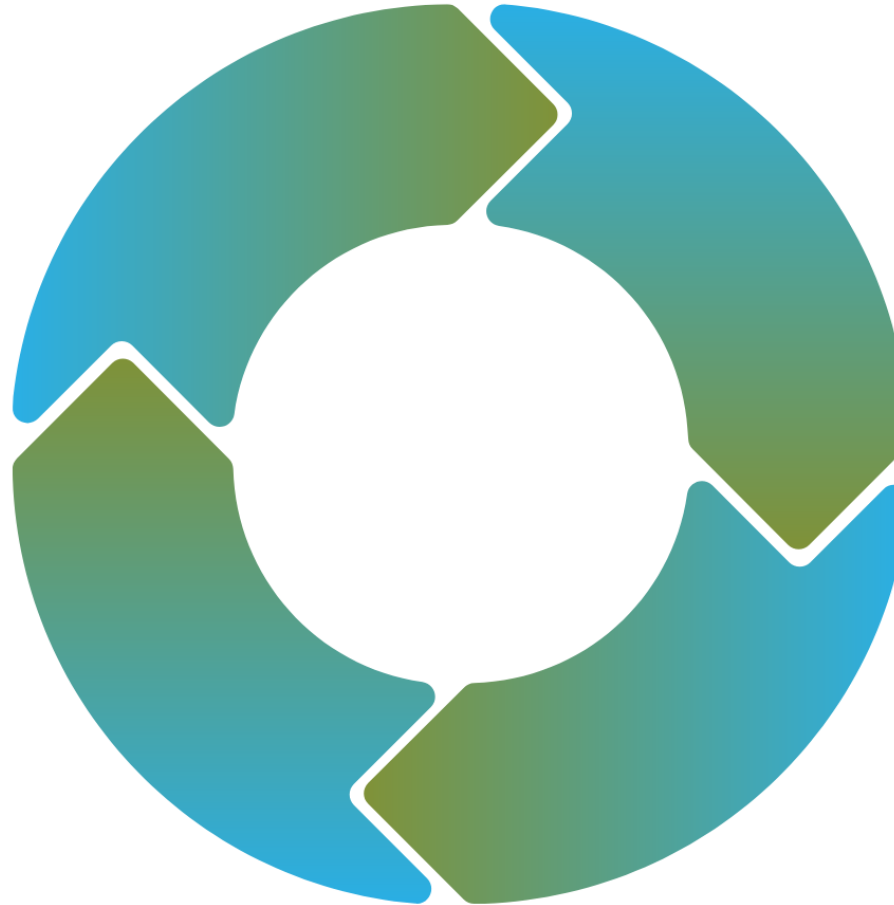
Formación Profesional y Cambio Climático

Pedagogía y entorno de aprendizaje:

Emplear una metodología interactiva, basada en proyectos y centrada en el alumno. Transformar todos los aspectos del entorno de aprendizaje mediante un enfoque institucional integral de la EDS para que las y los educandos puedan vivir lo que aprenden y aprenden lo que viven.

Contenido del aprendizaje:

Integrar las cuestiones de sostenibilidad, en particular las consagradas en los 17 ODS, como el cambio climático en todos los tipos de aprendizaje.



Transformación de la sociedad:

Posibilitar el logro de los ODS con miras a la construcción de un mundo más sostenible.

Resultados del aprendizaje:

Empoderar a las personas para que asuman su responsabilidad frente a las generaciones presentes y futuras y contribuyan activamente a la transformación de la sociedad.

Educación para el Desarrollo Sostenible



Formación Profesional y Migración



Proyecto Nuevas Oportunidades, El Salvador y Guatemala

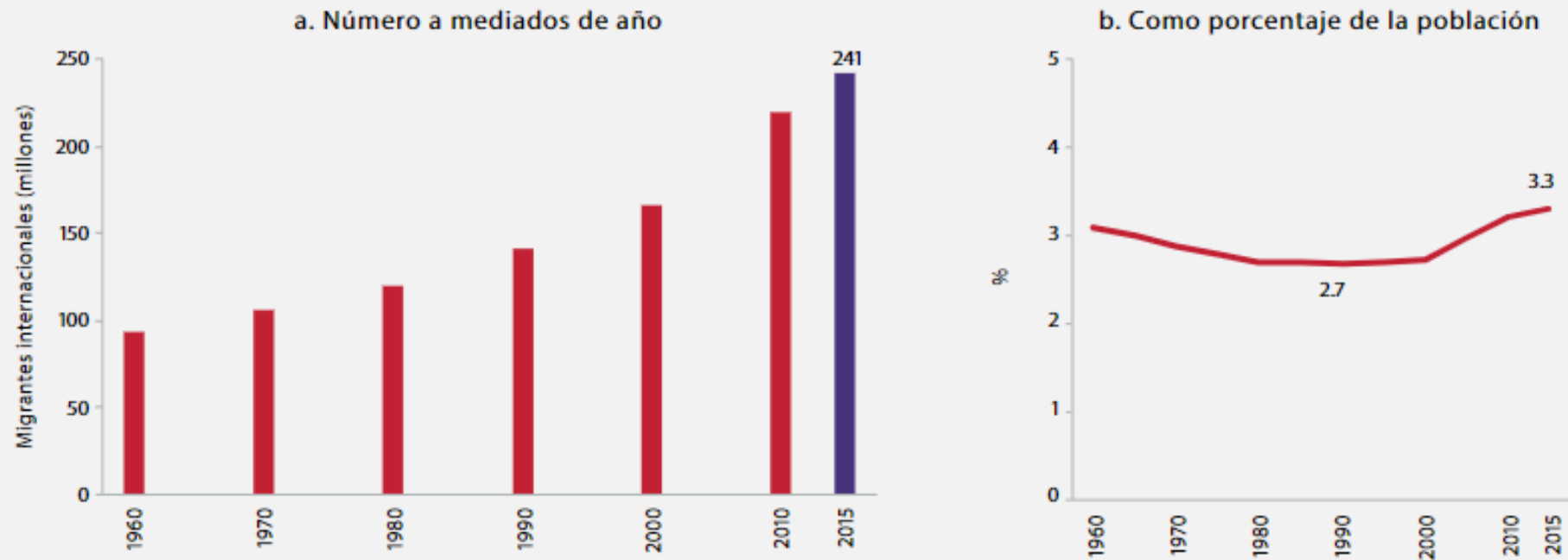
El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular transmite un mensaje generalmente positivo de la educación como una oportunidad para aprovechar de la mejor manera posible el potencial de los flujos migratorios, y aborda una amplia gama de temas relacionados con el acceso a la educación, la educación más allá de la escolarización y el reconocimiento de las competencias

- La migración y la educación y formación profesional interactúan mutuamente.
- Bajos niveles de educación impiden el acceso a un empleo digno, lo que genera migración en busca de nuevas oportunidades.
- Cantidades significativas de inmigrantes, ocasionan presión en los sistemas educativos y de formación profesional para absorber a esta población.

Formación Profesional y el fenómeno migratorio

La migración internacional se ha intensificado ligeramente desde el año 2000

Migrantes internacionales (1960-2015)



GEM StatLink: http://bit.ly/fig3_1

Fuente: Banco Mundial (2018).

Formación Profesional y el fenómeno migratorio

En los Estados Unidos de América, los inmigrantes de América Latina y el Caribe que llegaron sin documentos tenían un nivel de educación más alto que los que llegaron con contratos temporales

Años de educación y tipo de documentación utilizada en su última visita a los Estados Unidos de América por inmigrantes de determinados países de América Latina y el Caribe



GEM StatLink: http://bit.ly/fig3_6

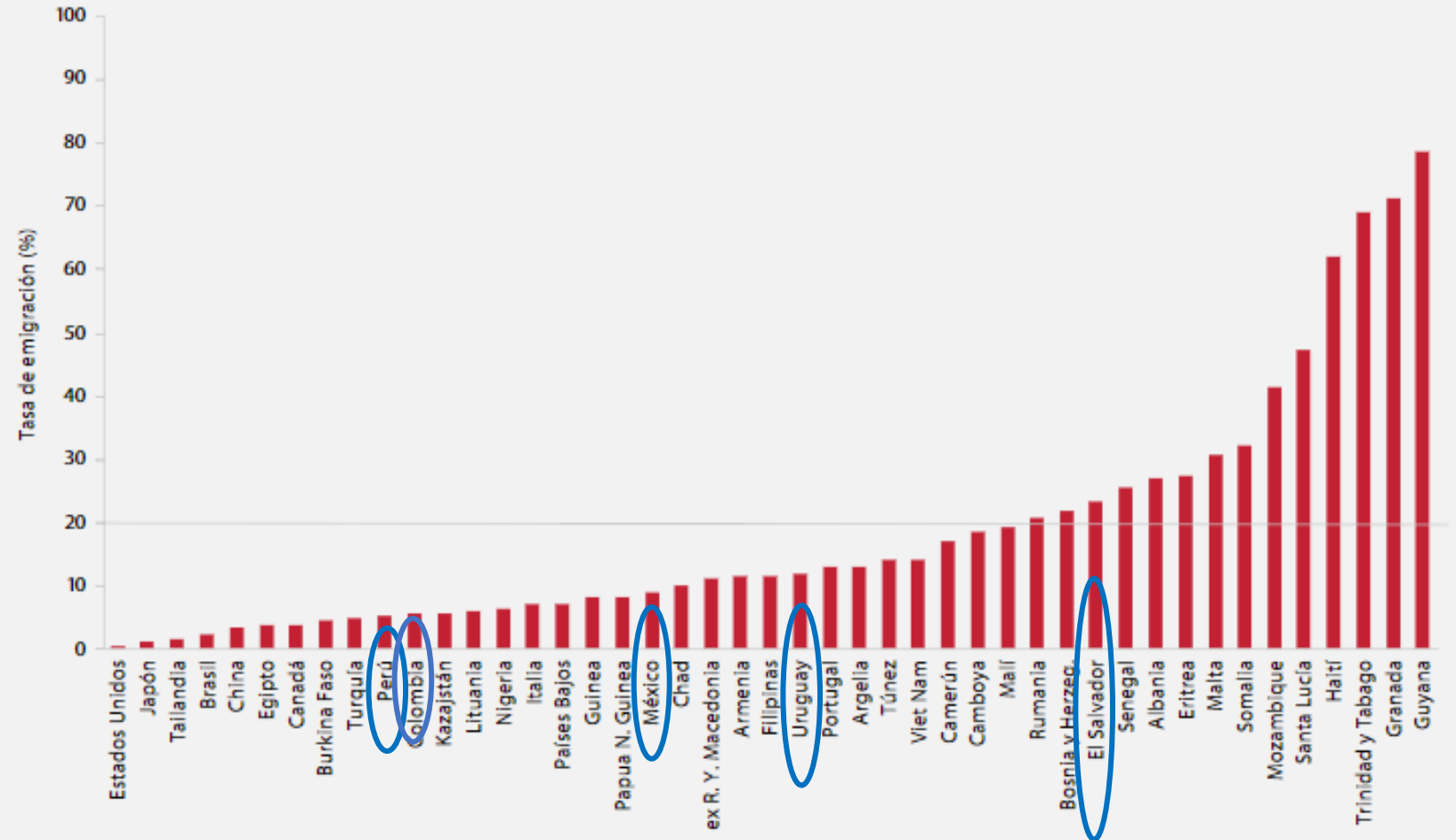
Fuente: análisis del equipo del Informe GEM basado en datos de Latin American Migration Project y Mexican Migration Project.

Fuente: UNESCO. 2019. Global Education Monitoring Report 2019: Migration, Displacement and Education – Building Bridges, not Walls.

Formación Profesional y el fenómeno migratorio

“Con arreglo al pacto Mundial para la Migración segura, ordenada y regular, se comprometen a facilitar el reconocimiento de las competencias, cualificaciones y aptitudes (naciones unidas, 2018). Menos de una cuarta parte de los migrantes del mundo están cubiertos por un acuerdo de reconocimiento bilateral.”

En varios países, más de 1 de cada 5 personas altamente cualificadas emigran
 Tasa de emigración de personas cualificadas en varios países (2010)



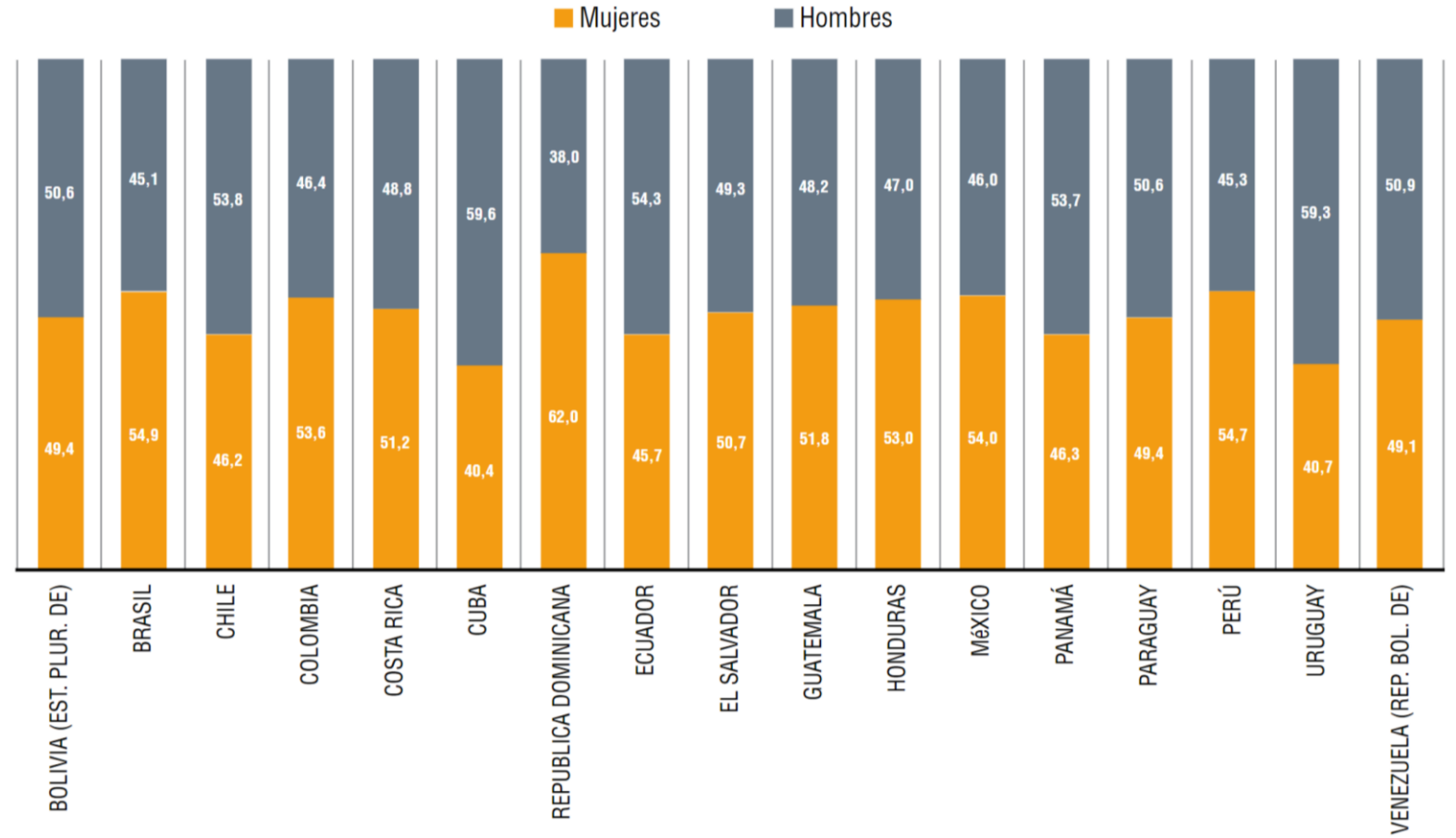



**Formación
profesional y
genero**

**Proyecto Oportunidades
Rurales, Honduras**

FUN
HERC

América Latina (17 países):
 Distribución de la matrícula de EFTP nivel secundario por sexo, 2016





¿Es suficiente una mayor participación de mujeres en la FTP?

Diversos estudios en América Latina aseguran que aún existen diversos obstáculos para una participación de las mujeres en la FTP:

- La oferta educativa refuerza la segregación ocupacional del mercado laboral,
- Los condicionantes a la elección de carrera o especialidad formativa donde el género tiene una fuerte injerencia
- El rol de los actores educativos y socialización de género como barrera y factor reproductor de un orden de género desigual.

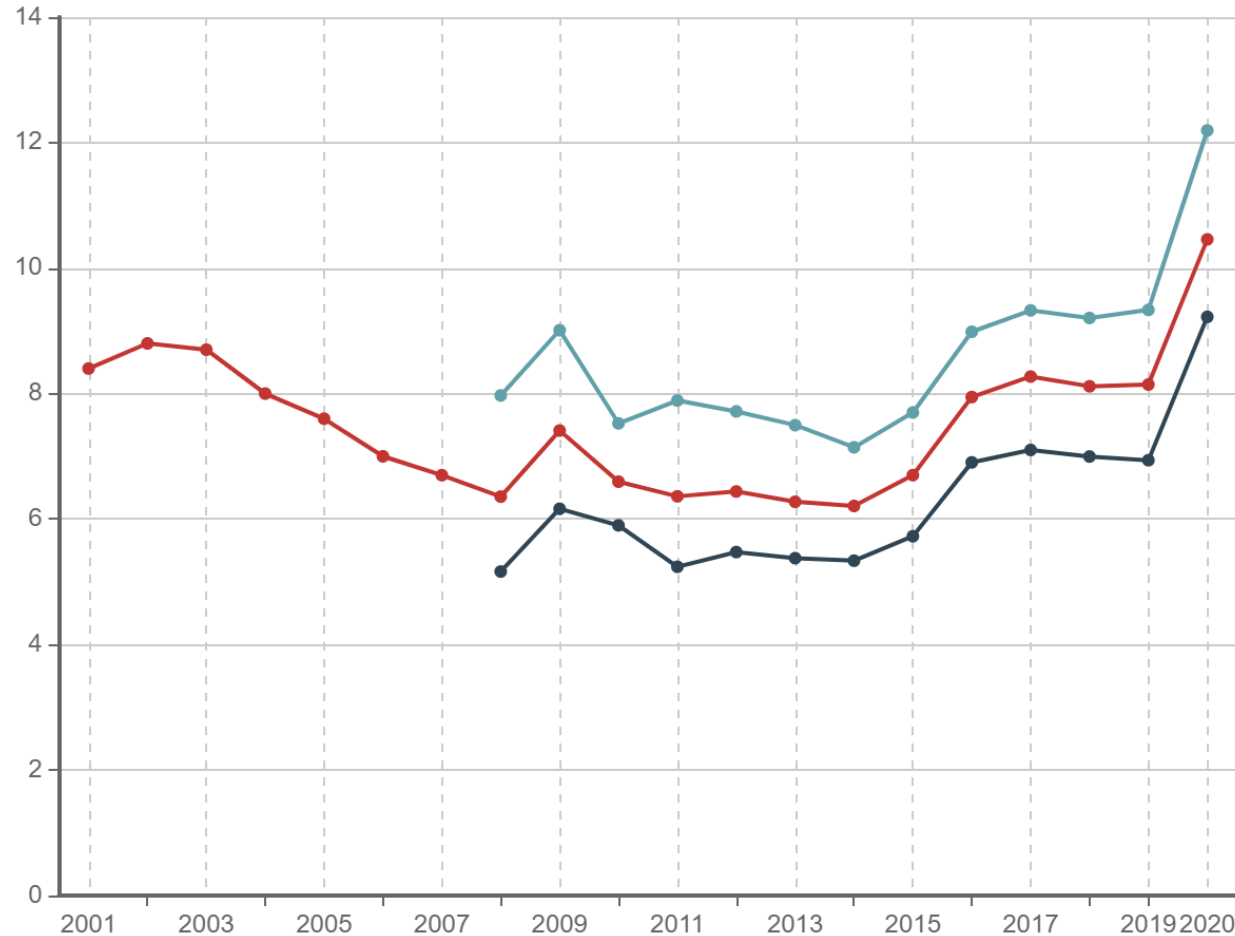
Trabajo / Desocupación

Tasa de desocupación según sexo

(Tasa anual media)



¿Es suficiente una mayor participación de mujeres en la FTP?



● América Latina y el Caribe, Ambos sexos ● América Latina y el Caribe, Hombres ● América Latina y el Caribe, Mujeres ◀ 1/2 |

Proyecto EMPODERA,
Guatemala

La apuesta de
Swisscontact en
Formación
Profesional para
América Latina

Compromiso del sector privado (PSE) y aprendizaje a lo largo de la vida en el trabajo (WBL)

Workplace learning (enterprise)

Classroom training in VET center

Classroom and workshop training in VET Center

Training in VET Center with internship

Dual training: VET Center and Enterprise

Dual apprenticeship: company and VET Center

Traditional or modernized apprenticeship

Learner is a student

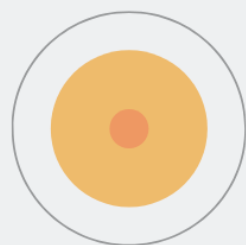
Learner is an employee (apprentice)

Principle of duality



Proyecto Géne-Sis de Nuevas Oportunidades, El Salvador

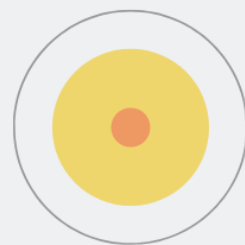
El aprendizaje a lo largo de la vida como base de todo



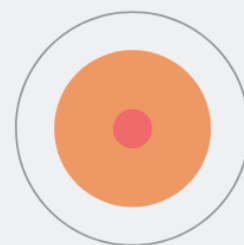
**Validar las
habilidades**



**Reconocimiento
de las
calificaciones
parciales y
completas**



**Transición
suave del
aprendizaje
al trabajo**



**Portabilidad
de las
habilidades**



Proyecto Construya, Perú

- Desarrollo de políticas y estrategias de EFP
- Desarrollo de marcos normativos
- Diálogo político y colaboración a través de plataformas locales/nacionales de múltiples partes interesadas

Coordinación
y control del
sistema

- Regulación entre los centros de EFP y las empresas/colegios profesionales
- Normas de calidad y garantía de calidad
- Diseño y aplicación de marcos nacionales de cualificación
- Anticipación de las necesidades de cualificación y análisis sectorial

- Gestión y garantía de calidad de los centros de VET
- Instalaciones de formación para entornos de aprendizaje propicios
- Ampliación y diversificación de la oferta de FP inicial
- Desarrollo de planes de estudio
- Formación de formadores

Oferta de
competencias
por parte de los
proveedores de
VET

MICRO

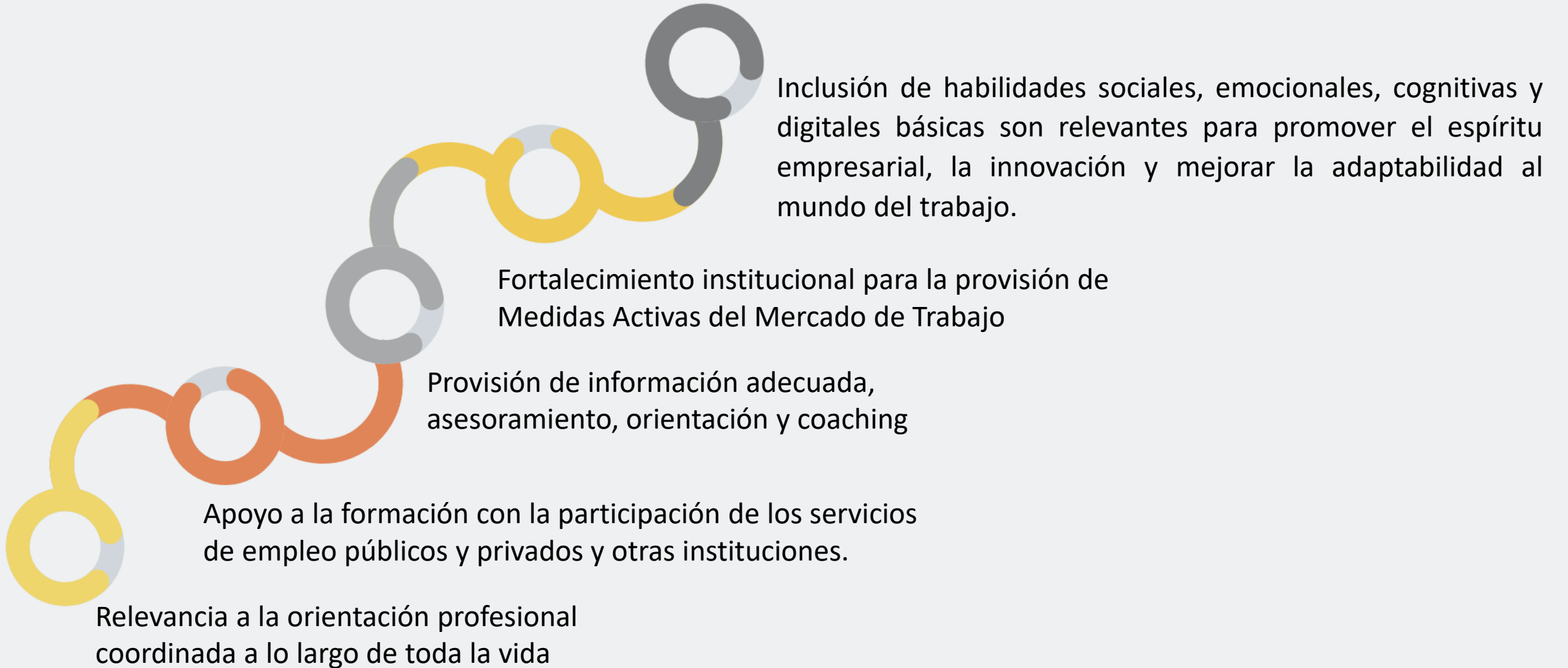
MESO

MACRO

Demanda de
competencias
del sector
privado

- Evaluación de las necesidades de capacitación y formación
- Desarrollo e implementación de planes de estudio
- Gestión de competencias en el desarrollo de RRHH
- Formación de instructores

El "continuum" de la Formación Profesional



Habilidades verdes

Transición hacia Competencias verdes

Estrategia de recualificación



Sustitución de competencias: Los cambios estructurales hacen que aumente la demanda de algunas ocupaciones y disminuya la de otras

Nuevos programas de formación



Nuevas ocupaciones que requieren nuevas competencias (verdes) (empleos verdes emergentes): La nueva actividad económica creará nuevas ocupaciones y se necesitarán nuevos perfiles de competencias y marcos de formación

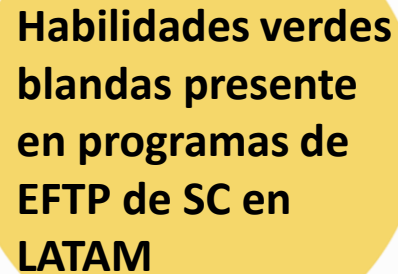
Formación de perfeccionamiento/ complementaria



Ecologización de las profesiones existentes: cambios ecológicos en tareas de industrias que requerirá ajustes en los actuales marcos de formación y cualificación de estas ocupaciones



Intervención a nivel del marco normativo y de las políticas públicas
Escuchar demandas del sector privado



Habilidades verdes blandas presente en programas de EFTP de SC en LATAM



Habilidades cognitivas

Comprender la complejidad de los cambios y sus repercusiones en el trabajo diario de los trabajadores (conciencia medioambiental; capacidad de innovación, pensamiento sistémico y análisis de riesgos).



Habilidades interpersonales

Ser capaz de discutir y comunicar los intereses/preocupaciones en los procesos entre colegas y superiores (por ejemplo, habilidades de comunicación, empatía, liderazgo, motivación, gestión de conflictos).



Habilidades intrapersonales

Enfrentarse a nuevos elementos dentro de su nueva/mejorada ocupación, incluso cuando los cambios son bruscos (por ejemplo, design thinking, creatividad, habilidades informáticas y digitales, adaptabilidad, flexibilidad).

FUNDACIÓN
SUIZA PARA LA
COOPERACIÓN
TÉCNICA


swisscontact

Creamos Oportunidades

Saúl Díaz-Ortiz
Twitter: [sdiazo2](#)
Email: saul.diaz@swisscontact.org

Proyecto Nuevas Oportunidades, El
Salvador, Guatemala