



SEMINARIO REGIONAL

Formación Profesional en Latinoamérica:
Desarrollando competencias para el futuro

21 / 22
SEPTIEMBRE

MEMORIA DEL EVENTO

El Seminario Regional “Formación profesional en Latinoamérica: desarrollando competencias para el futuro”, realizado en setiembre 2022, permitió retomar las discusiones sobre la realidad de la formación profesional en la región, los planteamientos de políticas públicas y el estado de su desarrollo. Del mismo modo, expuso la gama de experiencias en materia de empleabilidad, certificación de competencias, educación dual, virtualización e innovaciones tecnológicas, gestionadas por iniciativas de cooperación internacional y del sector privado.

Fue un encuentro de expertos, hombres y mujeres ligados al desarrollo social y económico, el diseño de políticas públicas y la implementación de estrategias de inclusión social, provenientes de variadas partes del mundo, la región de América Latina y de las regiones del Perú. Visiones distintas unidas en una reflexión conjunta, para procurar conversar y entenderse en un contexto de cambio y de toma de decisiones necesarias para la ruta de la educación y la formación profesional.





En el 2020, hubo una reducción drástica del acceso a la formación profesional en América Latina, de al menos un 30% en relación con el 2019. Del mismo modo, los programas virtuales pasaron del 14% al 40% en el mismo periodo. Dos de las megatendencias más importantes que impactan en la FP son: el cambio demográfico, en donde conviven hasta 3 generaciones con mentalidades diferentes en el mercado laboral; y la transformación tecnológica, que acelera los cambios en los programas de estudio.

SAÚL DÍAZ

Director Regional de Swisscontact Latinoamérica y Director Temático de Formación Profesional

La CEPAL proyecta que América Latina crecerá apenas un 2,7% aunado a una inflación que ronda el 8.5%. Difíciles condiciones para impulsar la aceleración del crecimiento y la inversión, así como la reducción de la pobreza y la desigualdad. Según OIT, la reducción de oportunidades de empleo afecta mucho más a los jóvenes que a los adultos. En América Latina, el índice de desempleo juvenil sigue siendo muy elevado, y se prevé que alcance el 20,5% en 2022. Las mujeres resultan más afectadas, tanto en términos de cobertura como del grado de impacto. Y a nivel mundial, el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan alcanzó el 23,3%, cifras no vistas desde hace 15 años.

Directora de Swisscontact Perú

CECILIA RIVERA



Para el sector educativo, la competitividad cuenta con dos factores fundamentales: el rol regulador del Estado en las políticas laborales y de empleabilidad y el rol proactivo de las empresas privadas y las instituciones educativas. Sobre todo, estas últimas, que deben responder a la demanda productiva y las nuevas formas que adopta el conocimiento.

JUAN TUTUY

Director General de la Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística del MINEDU

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

El inicio del siglo XXI marca el comienzo de una sociedad basada en el conocimiento, es decir donde el desarrollo económico de una nación descansa ya no en sus ventajas comparativas (como sus materias primas, por ejemplo, o sus bajos costos de mano de obra) sino en su capacidad para crear conocimiento científico y tecnológico. Desde un punto de vista económico, “las sociedades del conocimiento invierten en educación y capacitación de las personas para formar talento humano que les permitan cumplir con las expectativas para perpetuar las tradiciones y, más importante, para usar el conocimiento en desarrollar innovaciones” (GOETE, 2015).

La idea del cambio de era y sus características, surge de las reflexiones y propuestas vertidas en el primer bloque, que estuvo orientado al análisis de la situación de la formación profesional en América Latina. En este punto, el Seminario comienza a construir la idea del cambio de era, que consiste básicamente en la necesidad de generar un modelo formativo que integre el desarrollo tecnológico, las nuevas formas de conocimiento y la inclusión de las personas a los nuevos procesos.

1. El contexto en la región y el mundo: estamos frente un cambio de era para la formación profesional

Los sistemas nacionales de formación profesional en la región son heterogéneos, tanto en su estructura, funcionamiento, dimensionamiento y resultados. El efecto de reformas inconclusas en muchos de ellos deja ver, a manera de “capas geológicas”, formas subsistentes de instituciones y políticas que no terminan de adaptarse a la urgente necesidad de cambio.



La formación profesional en la región asemeja un conjunto de capas geológicas, en donde encontramos instituciones de diversos momentos que conviven en el sistema actual. Estas responden a reformas inconclusas, otras que se mantienen en la obsolescencia, y otras que se adaptan a lo que exige el entorno y el mercado. Es necesario darles un norte a los sistemas nacionales, es el momento de decisiones.

FLAVIO FIGALLO

Asesor Vicerrectorado de Investigación de la PUCP

El acceso a la formación profesional sigue teniendo barreras: es necesario pensar e implementar mecanismos más allá de la educación formal. Por ello, es importante la transitabilidad, encarnada en el Marco Nacional de Cualificaciones, herramienta fundamental para garantizar la formación a lo largo de la vida.



Experta en formación profesional

ROMMY URBANO



La desarticulación del sistema de formación para el trabajo es un mal endémico en la región, los jóvenes que entran a este sistema no encuentran flexibilidad ni salidas adecuadas. Por ello, el poblamiento del marco de cualificaciones de los países es prioritario. El tema normativo, está resuelto, se debe avanzar en los resultados.

DIEGO RICHARD

Director Ejecutivo de Upskills

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

Actualmente, el peso de la tecnología supera muchas veces el ritmo de actualización de los sistemas formativos: la aceleración de la digitalización y la automatización, la irrupción del escalamiento del trabajo remoto, demandan respuestas efectivas para mantener la relación entre educación y trabajo. Por otro lado, las proyecciones al 2025 de la necesidad de recualificación (“reskilling”) de al menos el 50% de la fuerza laboral, así como la proyección del cambio de las competencias básicas de los trabajadores en un 40% nos sitúa frente a retos impostergables de flexibilidad y adaptación (World Economic Forum, 2020).



REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

La transformación en la estructura productiva generada por la Revolución 4.0 ha llevado a que habilidades tales como la comunicación, el trabajo en equipo, la solución de problemas, el pensamiento analítico y la capacidad de aprender a aprender, sean fundamentales para la empleabilidad. La automatización en las distintas áreas productivas en América Latina ha significado la desaparición de puestos de trabajo manual y repetitivo, junto con un incremento en la demanda de ocupaciones de baja calificación, como las asociadas a la limpieza y preparación de alimentos. Asimismo, se observa la emergencia de nuevas competencias de mayor nivel de complejidad en áreas como las tecnologías de información y comunicación, las tecnologías aplicadas a los procesos productivos, el procesamiento e interpretación de datos, las habilidades digitales aplicadas en distintos campos.

Este escenario se ha visto complejizado por la pandemia del COVID-19, declarada en 2020, dado que la incorporación de tecnologías se incrementó de manera exponencial, impulsando transformaciones, no solo en el ámbito del trabajo y de la educación y formación sino prácticamente en todas las esferas de la vida humana, que se sostendrán en el largo plazo.

La pandemia por el COVID-19 plantea desafíos para la reincorporación de la población al mercado laboral y la recuperación de los sectores productivos. Frente a ello, los marcos de cualificaciones deberán considerar en los procesos de diseño, implementación y poblamiento, los cambios que se han derivado o acelerado con ella, a saber: la creciente digitalización del mundo del trabajo, la automatización, la reorganización de la producción, el teletrabajo y la alternancia de espacios, el reforzamiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, la mayor atención de la estandarización en la producción y servicio, la incorporación de buenas prácticas de manufactura y de inocuidad junto con la bioseguridad como estrategia para garantizar el control del contagio y para devolver la confianza de empleados y consumidores. (PMESUT, 2020)

Por otro lado, el cambio climático genera una cadena de situaciones naturales negativas para la humanidad y su propia subsistencia, que se yerguen como factores inherentes e indesligables de cualquier sistema de formación profesional (UNESCO, 2020). Unido a ello, los efectos de la pandemia conducen a una toma de conciencia de la fragilidad humana frente a situaciones que han requerido de cambios acelerados y respuestas rápidas para garantizar incluso la sobrevivencia.

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

En este momento, sin embargo, más de 1200 millones de estudiantes en todo el mundo se ven afectados por el cierre de escuelas en medio de la COVID-19, incluso en el sistema de EFTP. El aprendizaje a menudo se realiza de forma remota, a través de Internet, la televisión o la radio, por ejemplo. Sin embargo, el grado en que el aprendizaje aún puede tener lugar fuera del aula, incluida la EFTP, a menudo se ve limitado por la falta de acceso a electricidad, conectividad a Internet, dispositivos o medios, plataformas de aprendizaje o la preparación inadecuada de instructores y estudiantes para la educación a distancia. Algunos estudiantes, en particular las mujeres y las niñas, se enfrentan a limitaciones adicionales en términos de disponibilidad de tiempo debido a responsabilidades contrapuestas, como el cuidado de los niños y los ancianos de la familia y otras tareas domésticas. Los ajustes al aprendizaje a distancia pueden ser más difíciles en contextos de bajos ingresos y entre estudiantes vulnerables. (World Bank Blogs, 2020)

Desde el punto de vista social, son dos los temas que tocan directamente a la formación profesional: por un lado, la migración y su efecto en los sistemas educativos y mercado de trabajo, que implica el reto de integrar las competencias de las personas para un mejor aprovechamiento de su potencial. En el otro aspecto, en materia de género es prioritario romper las barreras y generar acciones que permitan su acceso.

CONSENSO: GRANDES MEDIDAS RECOMENDADAS



Mejora en el acceso a las diversas formas de formación profesional, tanto las del sistema educativo formal como los espacios laborales, sociales y económicos que generan aprendizajes.



Promoción del aprendizaje a lo largo de la vida desde una mirada prospectiva, que incluya el desarrollo de las competencias verdes y nuevos yacimientos de empleo.



Implementación de los marcos de cualificaciones con mayor celeridad, como elemento medular que estructura una formación profesional debidamente articulada al trabajo.



Generación de intervenciones que tomen en cuenta el ciclo o continuo de la formación profesional, para lograr aprendizajes significativos para el mercado laboral y la inclusión social y productiva de poblaciones vulnerables.



Impulso de estrategias y políticas que aseguren la inclusión de aquellos sectores de la población que enfrentan mayores desafíos: migrantes, mujeres, población indígena, entre otros.

La necesidad de un norte para la formación profesional en el Perú, se basa en el análisis que se realiza en el segundo bloque del Seminario. Si bien es un consenso que se requiere de un nuevo modelo de FP para el país, se concluye que es el momento de concretar una orientación estratégica que se ha perdido en los últimos años. Esta parte del Seminario se enfoca en una reflexión de un caso particular, el Perú, pero su alcance es transferible a otras realidades de la región.

2. La política de educación superior y técnico-productiva en el Perú: es necesario un norte

Los cambios normativos pre-pandemia iniciaron una serie de ajustes estructurales en la formación profesional, que requerían procesos de implementación complejos, pues suponen no solo provisión de insumos sino también un cambio cultural en su percepción social. Esta situación no tiene un norte claro: si bien se implementan acciones en sus diversas dimensiones, estas son de corto alcance y se perciben atomizadas.



Las mejoras a la formación profesional han tomado en cuenta su concepción desde las personas y su carácter público; sin embargo, es débil en cuanto a brindar autonomía a las instituciones, poco claro en el financiamiento por necesidades y en uso intensivo de TIC. Es necesario un compromiso más fuerte con estos niveles y modalidades educativas, evitando además marcar diferencias entre ellas.

MARIO RIVERA

Miembro del Consejo Nacional de Educación

La participación del sector privado es indispensable para gestionar el marco de cualificaciones. Las buenas prácticas internacionales avalan este modelo.

Economista del Consejo Privado de Competitividad

MARÍA ANDREA HERNÁNDEZ



Las reformas de la formación profesional en diversos países del mundo optan por tener como base las cualificaciones, pues brindan coherencia y articulación, así como legalidad (para el usuario) y comparabilidad entre los sistemas de los países. Sin embargo, el proceso de poblamiento (elaboración de cualificaciones) es muy lento.

FRANCISCA ARBIZU

Experta internacional en Cualificaciones y Formación Profesional

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

La Recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de educación y formación, indicó que “deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal (...) El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas”. (PMSUT 2020)

Por ello, es relevante recuperar elementos impulsores del Proyecto Educativo Nacional como la autonomía de las instituciones educativas y el financiamiento por necesidades, que pueden orientar intervenciones favorables a una reforma efectiva.

CONSENSO: GRANDES MEDIDAS RECOMENDADAS



Revaloración (social, cultural y económica) de la formación profesional como vía válida de realización personal, educativa y laboral.



Diversificación de los servicios de formación profesional, haciendo natural el tránsito y el reconocimiento sobre la base de las cualificaciones.



Participación efectiva y comprometida del sector privado en el Marco Nacional de Cualificaciones, para con ello asegurar un acercamiento eficaz a la demanda.



Aseguramiento de inversiones estratégicas de origen estatal, privado o de cooperación, que generen mayor impacto y que contribuyan a revalorar la formación profesional.

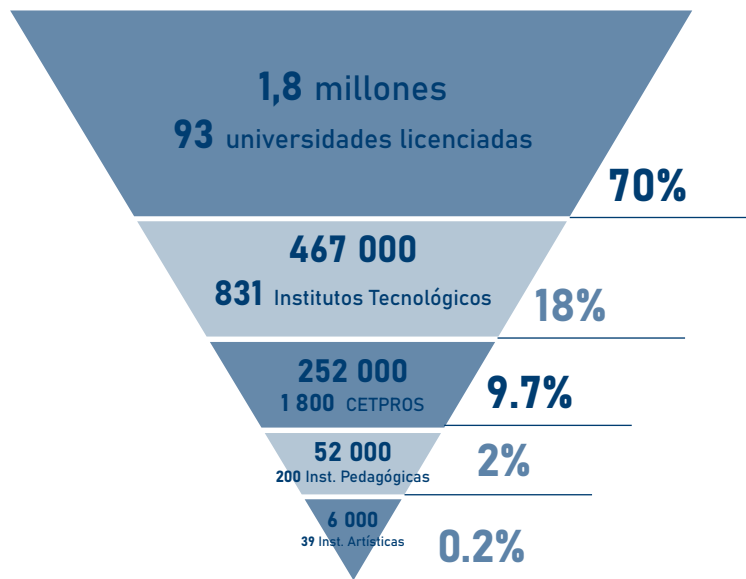


Del total de trabajadores que demanda el sector productivo peruano, el 80% es de nivel tecnológico y técnico productivo, y el 20% del universitario. Sin embargo, la realidad es inversa: sólo un 25% de las personas que transitan por la educación terciaria optan por la formación profesional. Por ello, la cooperación suiza apuesta por una mejora de su calidad.

MAURICIO CHIARAVALLI

Jefe Adjunto de SECO en Perú

MAPA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA PERUANA EN TÉRMINOS DE NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE CURSAN LOS DIFERENTES NIVELES DE FORMACIÓN (MINEDU, 2020).



La hora de decisiones para la formación profesional, se basa en los bloques del Seminario relacionados a las experiencias mostradas en materia de educación dual, innovación y desarrollo tecnológicos, emprendimientos, inclusión social, empresa privada y cooperación internacional. Ellas permitieron delinear modelos posibles de ser replicables y escalables, en la perspectiva de mejorar la calidad de la FP y la ruta de su implementación en el nuevo contexto.

3. Hora de decisiones: ruta hacia una reforma que revolucione el sistema de formación profesional

Los gobiernos y diferentes actores de la formación profesional concuerdan en la urgencia de tomar decisiones consensuadas y drásticas, que garanticen una eficiente adecuación al nuevo contexto. Sin embargo, advierten que aún hay vacíos conceptuales que es necesario cubrir con base en evidencias, buenas prácticas y nuevas estrategias. Por ejemplo, la comprensión de los alcances de la realidad aumentada y la inteligencia artificial en la formación profesional y la inserción laboral exitosa.

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

Es importante contar con una mirada prospectiva, a partir de un análisis de tendencias de mediano y largo plazo, basado en las futuras inversiones en el país, el tipo de tecnología que se introducirá en el mercado, las demandas globales de empleo, el tipo de competencias que se va configurando en el mundo productivo, se define las características de un nuevo perfil de la formación profesional.

Esta información debe alimentar los planes estratégicos de 5 años a más, en donde la formación profesional pueda proyectar inversiones en nuevos programas que hoy no tienen una demanda firme pero que se constituyen en apuestas de futuro, adelantarse a los cambios tecnológicos que muy probablemente ya se están dando en otros países del mundo. Generalmente, una apuesta formativa de este tipo se inicia como un programa de actualización, de formación continua en alianza con alguna empresa nacional o internacional. Conforme el aparato productivo va adaptándose a estas nuevas formas de producción, se genera la necesidad de personas calificadas, con cada vez mayor especialización. En este punto, el tiempo y la calidad de la formación va aumentando, constituyéndose en carreras técnicas o de otros niveles superiores, hasta conformar un área o familia productiva que alberga diversas carreras. En ese trayecto, muchas veces ignorados por las instituciones educativas, se fijan las reglas de juego del mercado laboral a futuro. Las instituciones que no tienen esta práctica prospectiva, suelen caer en la obsolescencia de manera acelerada.

Las fuentes que pueden orientar a la formación profesional se agrupan en tres categorías:

1

La experiencia y modelos escalables de la cooperación internacional y las empresas privadas que, como parte de su trabajo de responsabilidad y desarrollo social, tienen incidencia en la formación de personas, desarrollo de aprendizajes e inserción social, laboral y productiva.

2

La relación de la formación profesional y los ecosistemas empresariales, que demuestra un efecto de causalidad directa en los emprendimientos.

3

El efecto multidimensional de la irrupción de la virtualización de los procesos formativos y el impacto de la innovación y las TIC, tanto en los procesos productivos como en la vida cotidiana.

Los bloques del Seminario orientados a presentar experiencias de la cooperación internacional y las empresas privadas en materia de formación profesional, permitieron reconocer tanto las condiciones de su funcionamiento como los resultados y su contexto.

3.1 Cooperación y empresa: actores en acción en el marco de la formación profesional

La cooperación internacional ha tenido una evolución positiva para la formación profesional, pasando de iniciativas bilaterales orientadas al diseño de los sistemas nacionales, a acuerdos multilaterales orientados al fortalecimiento, la articulación de sus actores y la replicabilidad de sus mecanismos, con sólida base en el sector público y su estrecha vinculación con el sector privado.

Por ejemplo, en el Perú, se parte de proyectos como el de la cooperación española (AECID) y fondos no reembolsables del BID en los 90, al desarrollo de programas como ProCalidad (Banco Mundial) y PMESUT (BID) que impulsan procesos más complejos y estratégicos para la mejora de la calidad de la educación superior y técnico-productiva.

En este contexto, la cooperación desarrolla iniciativas que promueven el continuo de la formación profesional (proyectos de Swisscontact, UNESCO), mejora de la relación de instituciones públicas (relación público – público, CICAN), trabajan en alianza con empresas privadas y gremios empresariales (SeCompetitivo), o aquellas que orientan inversiones estratégicas con gran impacto en sus beneficiarios (PMESUT).

Proyectos Swisscontact:

1. Proyecto Nuevas Oportunidades



El programa busca apoyar a personas migrantes retornadas para que puedan reintegrarse productivamente en El Salvador.

Las estrategias para el logro de sus objetivos son:

- Evaluación y certificación de competencias, brindando la oportunidad de validar sus competencias laborales para entrar al mercado de trabajo.
- Desarrollo de habilidades blandas y atención psicosocial para lograr la adaptación en su nuevo entorno.
- Intermediación laboral para facilitar el acceso a empleo a los migrantes retornados evaluados y certificados en los sectores de construcción y turismo.
- Promoción del emprendimiento para que desarrollen su modelo de negocio.

2. Proyecto Empodera

PROYECTO EMPODERA

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE JÓVENES
Y MUJERES INDÍGENAS DE GUATEMALA

El proyecto facilitará el mejoramiento de la vida de los jóvenes y mujeres incrementando sus ingresos por medio del empleo generado por los jóvenes que tendrán acceso a la formación técnica y profesional y a través del desarrollo de nuevos emprendimientos, el mejoramiento de emprendimientos existentes y promoviendo que jóvenes en formación técnica y profesional generen emprendimientos de autoempleo.

- Mecanismos de información y sensibilización masiva.
- Formación actores claves con temas de EIS-PV Y EC.
- Desarrollo de formación en liderazgo en liderazgo transformador.
- Fortalecimiento del proceso de protocolos y/o ruta de atención.

3. Skills 4 Jobs / Albania

Fue diseñado para abordar los principales desafíos de la Educación y Formación Profesional (VET, en siglas del inglés), tales como: baja calidad y estatus, financiación insuficiente, débil orientación al mercado laboral y escasa participación del sector privado. Además, durante mucho tiempo ha existido un sistema escolar tradicional con falta de materiales didácticos digitales e interactivos, habilidades digitales y pedagógicas limitadas, sin un entorno de aprendizaje virtual y falta de infraestructura. Por lo tanto, el sistema VET albanés lucha por satisfacer las demandas del mercado de habilidades profesionales y por adoptar innovaciones tecnológicas.

- Relaciones de empresarios y socios,
- Diversificación de la oferta VET,
- Nuevas formas de aprendizaje inclusivo y de calidad,
- Aprendizaje basado en el trabajo en cooperación con los empleadores, y
- Desarrollo organizacional.



4. Proyecto Construya / Perú y Colombia

El proyecto identificó las malas prácticas de construcción de viviendas más frecuentes en distritos periféricos de Lima. Sobre este diagnóstico, se realizaron diseñaron y pusieron en práctica programas de capacitación capacitaciones para los trabajadores de la construcción, basados en el enfoque de la educación de adultos (andragogía). En paralelo, también se realizaron, con los propietarios de viviendas en sectores vulnerables, capacitaciones sobre los riesgos de viviendas inadecuadas y cómo mejorar sus condiciones de vida a través de viviendas más seguras y saludables.

- Desarrollo de cursos sobre “Buenas Prácticas en Construcción de Viviendas”, dirigidos a maestros de obra, co-creados con entidades de capacitación y empresas de materiales.
- Diseño y promoción de estrategias y medios para la sensibilización a familias en construcción segura de sus viviendas, acompañando a los actores locales en su implementación.
- Promoción de servicios complementarios en construcción de viviendas, según la demanda de los trabajadores de construcción y las familias (herramientas de costeo para maestros constructores, fortalecimiento de ferreterías y promoción del uso de planos)

5. Proyecto Ashta / Bangladesh

ASTHA, anteriormente conocida como TARSAN, comenzó en 2011 para abordar la brecha en el sector de la salud de Bangladesh. Como resultado de los esfuerzos anteriores del proyecto, el Programa de Capacitación de Paramédicos Comunitarios es ahora una capacitación profesional establecida que ofrecen institutos de capacitación públicos y privados y está gobernada por el Consejo de Enfermería y Partería de Bangladesh, dependiente del Ministerio de Salud y Bienestar Familiar. Hombres y mujeres jóvenes adquieren conocimientos médicos y competencia especializada en el curso de dos años para paramédicos comunitarios. Además de la formación teórica con un fuerte enfoque en la salud materno-infantil, realizan una pasantía de seis meses en un hospital. Esto los califica para el diagnóstico y tratamiento de enfermedades frecuentes que no son complejas. Además, los graduados pueden brindar apoyo profesional durante los embarazos y asistencia en los partos.

- Fortalecimiento de la capacidad de los institutos de formación de paramédicos comunitarios en las áreas de formación, marketing y gestión organizativa.
- Mejora de la capacidad y la prestación de servicios de los paramédicos comunitarios para desarrollar, promover y retener servicios de atención primaria de la salud de calidad en áreas rurales desatendidas.
- Crear conciencia sobre los paramédicos comunitarios y sus servicios de alta calidad en las comunidades rurales
- Sensibilizar a los Agentes Públicos y Privados para abogar y promover el Programa Paramédico Comunitario a nivel nacional.

Del mismo modo, buscan promover la confluencia de esfuerzos diversos en determinados territorios, de tal forma que se genere sinergia de recursos e inversiones que tengan como resultado buenas prácticas replicables. Unido a ello, promueven el enfoque de género en la formación profesional, promoviendo una mayor participación femenina para reducir los efectos negativos visibles en el mercado laboral.

LA COOPERACIÓN

- 1 Mejora de la intersectorialidad del sector público para lograr mejores intervenciones.
- 2 Permanencia de los servidores públicos que operan procesos impulsados desde la cooperación.
- 3 Mayor coordinación de la cooperación internacional para la intervención territorial en materia de formación profesional.
- 4 Mayor nivel de sistematización de buenas prácticas, sobre todo en lo relacionado con la migración y el enfoque de género.
- 5 Replicabilidad y escalamiento de las experiencias desarrolladas desde la cooperación internacional, asegurando así la sostenibilidad.
- 6 Incidencia en procesos de gran impacto, que contribuyan con la virtualización y la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de la formación profesional.



La empresa privada, corporaciones y pequeñas empresas, tienen diversas estrategias de relacionamiento con la formación profesional. Por ejemplo, el modelo de educación dual, presente en Suiza y otros países europeos, ha tenido un proceso de arraigo progresivo en diferentes tipos de economías y empresas. La evidencia de sus resultados positivos en materia de aprendizajes e inserción son incuestionables. En países de la región, la inserción del modelo es de pequeña escala, generalmente centrado en tejido empresarial sectorial organizado, con gran demanda de personal y que maneja tecnología de vanguardia.



Los factores de éxito de la formación dual radican en el diseño personalizado al contexto, la colaboración entre el sector privado empresarial y el público, la identificación de sectores pioneros, la calificación de maestros y formadores en empresas y la certificación reconocida de valor nacional.

INGRID PORTERKIRCHNER

Jefa de equipo de la secretaría del Comité de Donantes para la Formación Profesional Dual

La multimodalidad como dimensión del ecosistema de la formación profesional refiere a la naturaleza de los canales a través de los cuales se realizará el acto formativo, así como la interrelación de las fuentes de conocimientos. Para ello, se fundamenta en:

1

Las fuentes del conocimiento trascienden los límites físicos del aula, taller e institución educativa, de tal forma que el trabajo estructurado y otras interacciones sociales también generan competencias.

2

Los canales del acto formativo trascienden la presencialidad, con el impacto de los avances tecnológicos, la digitalización y su impacto en las nuevas relaciones sociales y modos de aprendizaje.

En este sentido, se propone la multimodalidad incorporando:

a) Distancia y semipresencialidad: supone la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación al proceso formativo. No se concibe hoy un proceso formativo sin participación relevante de recursos informáticos, teniendo además en cuenta de la alta digitalización incluso de la vida cotidiana. La introducción de recursos informáticos a la formación debe ser intensiva y gradual, en la perspectiva de colocarla nivel de las tendencias internacionales.

b) Alternancia: Por el lado de la relación con otros espacios de provisión de conocimientos, se propone la modalidad que comparte el desarrollo de procesos iniciales o básicos de la formación en las instituciones educativas, y el desarrollo o refuerzo de cuestiones prácticas en ámbitos laborales o de otra naturaleza.

c) Formación dual: la formación dual es aquella en la que la empresa se convierte en la fuente de conocimientos y competencias, a través de actividades laborales debidamente orientadas y supervisadas por los responsables de la empresa. Esta modalidad tiene a las instituciones educativas como proveedoras de estudios generales o ciencias básicas como sustento de las competencias que se desarrollan en empresa. Se rigen regularmente por contratos de aprendizaje o alguna forma de modalidad formativa.

d) Certificación de competencias: los mecanismos para reconocer, evaluar y certificar los aprendizajes logrados a lo largo de la vida y en diversos ámbitos de la sociedad, el trabajo, entre otras fuentes.



La certificación de competencias en la región, demuestra que es posible el reconocimiento social y laboral de los aprendizajes, mejorando de esta forma la calidad del trabajo, los ingresos y la valoración de los trabajadores.

VERÓNICA ALVARADO

Experta en formación profesional y certificación de competencias

Es necesario fortalecer la relación entre los gremios empresariales y el Estado para poner en valor la certificación; del mismo modo, mejorar las relaciones intergubernamentales para hacer no solo viable, sino también sostenible estos mecanismos tan valorados en el mundo del trabajo.

Coordinador de Cadenas de Valor del Programa
SeCompetitivo

IVÁN MIFFLIN



Sin embargo, en los últimos años se ha podido dar cuenta de una mayor participación de pequeñas empresas que demandan aprendices, con un incremento importante en el sector financiero y de servicios. Todo ello acompañado de la modernización normativa que facilita la inclusión de estas formas de provisión de servicios educativos con preeminencia de la empresa. Dos de cada tres empresarios valoran positivamente su inversión en formación y recualificación, reconociendo con ello su relevancia en la producción (World Economic Forum, 2020).

LA EMPRESA

- 1 Arreglos normativos para facilitar la formación profesional por iniciativa de la empresa.
- 2 Fomento de la participación de las pequeñas empresas en el modelo dual, con apoyo de las instituciones educativas.
- 3 Promoción más intensa de la participación del Comité de Donantes para la Educación Dual en el desarrollo de experiencias.
- 4 Incremento del uso de modelos de inversión como obras por impuestos y uso intensivo del canon para fortalecer las inversiones estratégicas necesarias en el cierre de brechas de condiciones básicas e innovación de la formación profesional.
- 5 Creación de espacios reales de participación a las empresas privadas en el marco de cualificaciones, el entrenamiento de docentes, las prácticas pre-profesionales y modelos en alternancia.

Uno de los bloques del Seminario estuvo dirigido a mostrar experiencias de relación exitosa entre emprendimientos y la formación profesional. En este, se pudo comprender cómo la FP deviene en uno de los factores de éxito de los resultados positivos de los programas.

3.2 Ecosistemas empresariales y formación profesional: sinergia para el desarrollo emprendedor

La economía informal en los países de la región es alta, llegando en el caso peruano hasta en un 80% de la fuerza laboral. Muchos de los denominados “emprendedores” en realidad llevan adelante trabajo de subsistencia, con ingresos bajos, mala calidad de servicio e inexistencia de cualificación de las personas, que muchas veces son del entorno familiar. Este círculo vicioso reproduce la pobreza, y es uno de los principales escollos en la generación de tejido de emprendedores o ecosistemas empresariales exitosos.

Frente a ello, se genera una cultura adversa a los incentivos e inversión en los emprendimientos en contextos de informalidad, dejando muchas veces de lado experiencias y buenas prácticas que demuestran las virtudes de estrategias que permiten avanzar hacia formas virtuosas de promover emprendimientos de calidad y conformación y desarrollo de entornos empresariales.

En este marco, es importante plantear un enfoque inclusivo, en donde se promueva la demanda de cualificaciones en las pequeñas empresas, como una vía válida para la introducción de mejores prácticas empresariales y de tecnología en sus procesos. Este esfuerzo debe acompañarse de mejora de condiciones en el mercado laboral, así como de una articulación sólida con los proveedores de servicios educativos.

En el otro extremo, América Latina destaca por el surgimiento de emprendimientos innovadores y con potencial de crecimiento. Si bien representan un segmento pequeño del mundo laboral, ofrecen la oportunidad de abrir nuevos horizontes y atraer a otros emprendedores que sigan las rutas de la innovación. Estas iniciativas, usualmente basadas en tecnología, requieren de una oferta laboral preparada, con competencias duras y blandas adecuadas a estos retos.

ECOSISTEMAS EMPRESARIALES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- 1 Cambio de paradigma en la concepción de la relación de formación profesional y emprendimientos, en el contexto de un mercado laboral altamente informal.
- 2 Vinculación de la demanda de formación con el mercado laboral, para lograr la creación de empleo y la satisfacción de las necesidades de los emprendedores.
- 3 Introducir la educación empresarial en los procesos formativos, de manera transversal y a través de una pedagogía basada en la práctica.
- 4 Apoyo a la incubación de empresas nuevas e innovadoras, articulando diversos sectores privados y públicos para tal fin.
- 5 Apoyo a la aceleración de empresarios que tengan como característica principal su orientación a la mejora y crecimiento.
- 6 Garantía en la provisión de servicios educativos para empresarios y sus trabajadores, alineados a las necesidades de crecimiento.
- 7 Aprovechamiento del contexto del ecosistema empresarial para fomentar iniciativas de educación dual dirigida a jóvenes desempleados, que les dé la oportunidad de integrarse al ecosistema empresarial.

Los bloques del Seminario relacionados a innovación y desarrollo tecnológico, se vincularon conceptualmente con los elementos de diagnóstico del primer bloque: el desarrollo tecnológico demanda nuevas formas de FP y nuevos yacimientos de empleos, hoy poco satisfechos a nivel global. Del mismo modo, muestra modelos y buenas prácticas que deben ser tomadas como referentes nacionales.

3.3 Virtualización e innovación tecnológica: una nueva era para la educación y la formación profesional

Es un hecho que la pandemia aceleró la introducción de las TIC en los procesos formativos, y ha generado a la fecha la percepción de un cambio de era para la educación. Sin embargo, es necesario realizar ajustes estructurales, desarrollo de capacidades e inversiones para garantizar condiciones para su desarrollo. Esto facilitará, al mismo tiempo, un cambio paradigmático en la concepción de la formación profesional para orientarla a los nuevos retos que el contexto impone.

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

Esta confluencia de tecnologías (inteligencia artificial, nanotecnología, biología sintética, computación cuántica, robótica, Internet de las cosas, big data analytics, impresión 3D, etc.) sustituirá muy rápidamente las tecnologías de producción del último medio siglo. Se presume que la cuarta revolución industrial creará mejores perspectivas de la producción actual, incluida la personalización masiva, la producción flexible, la mayor velocidad de producción, la mayor calidad del producto, la disminución de productos defectuosos y de mermas, la eficiencia optimizada y la mejor vinculación con el cliente. Todo ello pondrá a la cabeza de las prioridades una serie de competencias tecnológicas y para la empleabilidad que serán necesarias para enfrentar estos nuevos paradigmas (MINEDU, 2020)

Por otro lado, el desarrollo tecnológico de la industria, basado en la automatización de procesos, produce un reto de adaptación integral de la formación profesional a nuevas demandas: la idea tradicional de centros de estudios presenciales, con ingentes inversiones en maquinaria y sistemas, da paso a centros dinámicos e híbridos, con inversión en simuladores y adaptados al trabajo remoto que aplican realidades ampliadas (continuo realidad - virtualidad) en sus procesos formativos.



REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

Las tecnologías que permiten la creación de contenidos digitales interactivos, simulación de experiencias en entornos 3D inmersivos y colaboración online en proyectos educativos, pueden brindar una solución que se integre a la infraestructura física de las instituciones educativas, de modo que se logre una eficiencia máxima en la inversión y en los costos de operación. Si a eso se suma, la gestión sistémica del proceso de aprendizaje, en términos de compartir cursos, contenidos, proyectos educativos, docentes y estudiantes entre todas las instituciones de formación profesional, se podría tener un ahorro significativo de los costos de la educación y una integración que permita aprovechar las ventajas comparativas y competitivas en favor de todo el sistema nacional (FOSCA, 2020).

El déficit de personas con competencias en el manejo de realidades ampliadas es alarmante: el 97% de empleadores señala que no satisfacen sus necesidades de personal, mientras que el sector ha crecido en 1400% en los últimos dos años (Evi-Colombo, 2022). En este sentido, es necesario desarrollar una estrategia que integre la formación de formadores en tecnología, un continuo de formación que parta desde la educación básica y se consolide en la superior, superar las brechas de conectividad y acceso a las tecnologías emergentes.

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

Por un lado, serán necesarias cada vez mayores competencias tecnológicas y nivel de educación superior, que permitan el desarrollo competitivo de una serie de nuevas actividades laborales (programación, telecomunicaciones, telemedicina, automatización, robótica, análisis de Big Data, ciberseguridad, machine learning, Internet de las cosas, vehículos autónomos, agricultura inteligente, logística inteligente, domótica, etc. etc.). Por otro lado, las personas que sólo cuenten con competencias básicas, que limiten su labor a actividades repetitivas, tendrán muy alta probabilidad de ser reemplazadas en los próximos 10-15 años por la automatización y robotización de procesos y servicios. Los temores de que esta cuarta revolución industrial deje sin empleo a millones de personas, al menos en el corto plazo, son muy grandes y plenamente justificados, pues el sistema educativo no ha estado preparado para enfrentar cambios tan rápidos en la adecuación casi “just-in time” de su oferta formativa a las demandas de la sociedad y del mercado. (MINEDU, 2020)

Estas medidas mínimas deben formar parte de la agenda nacional, en la lógica de superar los efectos negativos de la pandemia en el logro de competencias en todo el sistema educativo. Unido a ello, debe integrarse a la gama de soluciones la replicabilidad de buenas prácticas que, desde incluso antes de la pandemia, exigían una mejor valoración de los decisores de política educativa: SENATI y su apuesta por la educación dual y el indesligable vínculo con el ecosistema empresarial industrial; TECSUP y sus soluciones innovadoras para el uso remoto de laboratorios.

REFLEXIONES SOBRE EL TEMA

Pensar que países como el nuestro, no sufrirá estas consecuencias de una manera tan drástica como el resto de países más industrializados, es un error, pues la automatización y la robotización, será acelerada aún más en la etapa Post-Covid y ello hará desaparecer de golpe cientos de miles de ocupaciones que están integradas por tareas repetitivas y trabajos rutinarios, y precisamente esas actividades no están geográficamente localizados en los países desarrollados (USCBC, 2017). Industrias como la textil, metalmecánica, alimentos y bebidas y agroexportación que tienen una gran empleabilidad, son automatizables en gran medida. Esto generaría una gran cantidad de trabajadores con alto riesgo de ser poco empleables en el futuro.

Ante estos retos, las entidades vinculadas al ecosistema de la FP han reaccionado de manera destacada. Desde la virtualización hasta la innovación de la oferta formativa, pasando por la reconversión de los ambientes de aprendizaje y la recalificación de los docentes para convertirse en facilitadores vía plataformas virtuales. Pero dichas instituciones de formación se han encontrado también con desafíos tan críticos como el de las brechas de acceso a recursos tecnológicos e internet que sufren sus estudiantes, y en algunos casos, las instituciones mismas.

| Innovación pedagógica | Breve explicación | Ventajas |
|---|--|--|
| Virtual Labs Laboratorios virtuales | Programas de simulación virtual de experiencias de laboratorio o de operación de equipos. Pueden incluso simular las condiciones de un ambiente real (simulación 3D) y una experiencia inmersiva | Aprendizaje basado en experimentos y en situaciones simuladas. Reduce los costos de laboratorios de enseñanza, permite que el estudiante pueda interactuar sin riesgo, incorporando estrategias de gamificación. |
| Virtual reality (VR) experience Experiencias empleando realidad virtual | Ambientes de simulación inmersiva en 3D donde el estudiante se enfrenta a situaciones reales y aprende mediante retos, que se presentan de manera estructurada y gamificada | Especial para aprendizaje de ciencia y tecnología, medicina, geografía. Facilita el autoaprendizaje, reduce costos y curva de entrenamiento en habilidades prácticas. |
| Augmented reality experience Experiencias empleando realidad aumentada o mixta | Incorpora simulaciones virtuales que permiten al estudiante participar de experiencias enriquecidas con información en tiempo real. | Muy usado en capacitación de programas tecnológicos, vinculados a las ingenierías, al sector salud, a servicios al cliente, entre otros. |
| Remote Labs Laboratorios físico que son controlados de manera remota | Los estudiantes participan desde un punto geográficamente distante de experiencias de laboratorio, controlando de manera remota, mediante el uso de las telecomunicaciones, los equipos físicos, registrando datos y mediciones. | Especialmente apropiado para aprendizajes en el campo científico-tecnológico. Permite optimizar el uso de recursos físicos, reduce los costos de infraestructura y equipamiento, genera economía de escalas, deslocaliza el proceso educativo. |

Tomado de: Documento de trabajo / Modelo de Educación Superior Tecnológica. MINEDU, 2020.

Para la formación profesional, no basta que esté dirigida de manera exclusiva a lo técnico, debe generar capacidades para responder de manera efectiva y asertiva a una característica del entorno en nuestro tiempo: el cambio constante. Este cambio constante se manifiesta en el plano de la tecnología y de su impacto en la estructura de las organizaciones.

En materia de cambio tecnológico, éste se observa desde la introducción de nuevas bases productivas en diversas industrias y servicios, que hacen que de manera rápida o progresiva cambie la naturaleza de las competencias o los elementos que las definen. Esto repercute en los requisitos de acceso a ocupaciones, que a su vez condiciona una trayectoria que debe estar en permanente actualización o capacitación. Las consecuencias son los cambios internos en las ocupaciones, la necesaria adaptación a nuevas tecnologías o la obsolescencia total de una ocupación o red de ocupaciones.

En materia de cambios organizacionales, se observa muchas veces cómo el impacto de los cambios tecnológicos, por ejemplo, la digitalización, que hacen que las organizaciones varíen de una jerarquía vertical, a trabajos horizontales y menos localizados. Del mismo modo, los criterios de valoración del trabajo usan parámetros menos rígidos, y más ligados a la calidad y eficiencia de los procesos. Estos cambios suelen generar nuevas formas de vida laboral, que van difuminando los límites tradicionales entre el centro de trabajo y la vida cotidiana. Las nuevas mentalidades derivadas de estos fenómenos sociolaborales son las que generan el requerimiento de nuevas competencias para el trabajo.

RETOS: CONSENSO PARA LA VIRTUALIZACIÓN Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

- 1 Mejora de la estrategia de uso de la red dorsal en el sector educación, para lograr una eficiente autopista virtual para la circulación de contenidos.
- 2 Creación de mecanismos colaborativos para el desarrollo de contenidos en la formación profesional.
- 3 Fortalecimiento de los mecanismos de formación de formadores en el manejo y dominio de TIC, uso de tecnologías de realidad ampliada y automatización de procesos.
- 4 Desarrollo de estrategias TIC para la formación profesional y continua que tomen en cuenta las brechas digitales que enfrenta la mayoría de los países de la región.
- 5 Poblamiento con prioridad del sector TIC en el marco nacional de cualificaciones.
- 6 Creación de un entorno virtual de aprendizaje nacional específico de la formación profesional, para su uso por parte de cualquier proveedor de servicios educativos.
- 7 Cambio en el modelo de institución de servicios educativos de educación superior y técnico-productiva, optando por infraestructura virtual y de equipamiento TIC, RA, y otras de menor inversión y más rápida implementación.
- 8 Aprovechamiento de buenas prácticas de uso de TIC, RA y otras tecnologías en el Perú y en países de similares necesidades, con apoyo de la cooperación.

Colofón: es la hora de asumir responsabilidades, liderar y tomar decisiones...

Todo esfuerzo de los gobiernos y principales actores de la formación profesional en la región, debe tener como fin consolidar un sistema nacional integrado, de calidad e inclusivo, lo cual se constituye en un deber ineludible para garantizar entradas y salidas flexibles a todo ciudadano que quiera transitar por él. Este es el gran reto de las cualificaciones y la transitabilidad de los aprendizajes.

Por ello, la primera gran acción de política debe ser el acceso, para con ello reducir el número de personas que no llegan a la educación terciaria y quedan excluidas del mercado laboral, con las consecuencias sociales y económicas que ello acarrea. El incremento de inversiones, la mejora de la normativa, la consolidación de una gobernanza coherente y la formación de docentes, funcionarios y expertos que conduzcan estos procesos son tareas de gran importancia en cualquier plan de desarrollo de la formación profesional.

Por último, el peso de los avances tecnológicos y el uso intensivo de TIC, en el contexto post pandemia, así como los efectos del cambio climático nos obligan a enfrentar un cambio de base tecnológica y matriz energética desde la misma concepción y acción de la formación profesional.

Programa

Miércoles 21 de setiembre

 Presencial

 Virtual

8:00 - 8:30

Registro de participantes 

8:30 - 8:45

Introducción al evento y bienvenida de autoridades 

Cecilia Rivera - Directora de Swisscontact Perú
Mauricio Chiaravalli - Jefe Adjunto de SECO en Perú
Máximo Tutuy - Director General de la Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística del MINEDU
Andrés Oblitas - Presidente del ASISTE Asociación de Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores del Perú

8:45 - 10:00

La formación profesional en América Latina: Realidad y oportunidades  

Expositor:

Saúl Díaz - Director Regional de Swisscontact Latinoamérica y Director Temático de Formación Profesional

Panel:

- Diego Richard - Director Ejecutivo de Upskills (v)
- Flavio Figallo - Asesor Vicerrectorado de Investigación de la PUCP
- Rommy Urbano - Experta en formación profesional

Moderación:

Miguel Calderón - Ex Director General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística

10:00 - 11:00

Mesa Redonda: El marco de políticas para la Formación Profesional en Perú: retos y perspectivas  

Mesa Redonda:

- María Andrea Hernández Ramos - Economista del Consejo Privado de Competitividad
- Mario Rivera - Miembro del Consejo Nacional de Educación
- Francisca María Arbizu - Experta Internacional (v)

Moderación:

Ana Alfaro - Directora Disertpa - MINEDU

11:00 - 11:15

Refrigerio

11:15 - 12:15

Mesa Redonda: Aportes de la cooperación internacional a la mejora del sistema de formación profesional en Perú  

Mesa Redonda:

- Facundo Pérez - Director Ejecutivo PMESUT
- Martín Vegas - Coordinador del Programa Horizontes de UNESCO Perú
- Iván Mifflin - Coordinador de Cadenas de Valor del Programa SeCompetitivo en Helvetas
- Sylvain Goudreau - Coordinador Regional CICAN Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico

Moderación:

Silvia Martínez - Jefa de la Oficina de Cooperación Internacional del MINEDU

12:15 - 13:20

Exposición y panel: El Comité de Donantes para la Formación Vocacional y Educación Dual: Oportunidades para el Sistema de formación profesional en Perú  

Expositora:

Ingrid Portenkirchner - DC dVET Global Program Manager (v)
Katharina Jaik - DC dVET Collaborator, Deputy Team Leader - Operations & Quality (v)

Panelistas:

- Giselle Arciniega - Directora de Educación Empresarial de la Universidad San Ignacio de Loyola
- Jorge Chávez Escobar - Gerente Académico de SENATI
- Luisa Flores - Directora Académica de Inlog

Moderación:

Saúl Díaz - Director Regional de Swisscontact Latinoamérica y Director Temático de Formación Profesional

13:20 - 15:00

Almuerzo

15:00 - 16:10

Presentación de casos y comentarios: El sistema del desarrollo de capacidades: más allá de la formación profesional



Casos:

- Juan Ramón Rivas - Proyecto Nuevas Oportunidades de Swisscontact El Salvador
- Norma Añaños - Ex-Directora de CAPLAB
- Dilia Có Coy - Especialista en EEM - Proyecto Empodera de Swisscontact Guatemala
- Mabel Herrera - Coordinadora Técnica del Programa Nacional Cunamás

Comentarios:

Edgard Polanco - Especialista en reformas de competitividad del Programa Colombia + Competitiva

Moderación:

Verónica Alvarado - Experta en formación profesional y certificación de competencias



Jueves 22 de setiembre

8:30 - 9:30

Presentación y panel: Los ecosistemas de la formación profesional y del emprendimiento: desafíos para su articulación



Expositor:

Dr. Anthony Gewer - Experto internacional en Formación Profesional, Competencias y Mercados de Trabajo (v)

Panelistas:

- Carlos Alberto Rodrich Portugal - Director de Innovación en Universidad de Piura
- Renzo Reyes - Director de StartUPC
- Andrea Mazariegos - Action Research-SNA Project Lead de Swisscontact Guatemala

Moderación:

Gustavo Vizcardo - Jefe del Proyecto SwissEP en Perú

9:30 - 10:30

Presentación y casos: Los retos de la virtualización ¿llegó para quedarse?



Expositor:

Urs Groehbiel - Director de Swiss Network for Educational Innovation (v)

Casos:

- Fation Dragoshi - Project Manager de Skills 4 Jobs en Swisscontact Albania
- Cecilia Rivera - Construya Perú y Colombia en Swisscontact Perú

Moderación:

Erka Caro - Deputy Project Manager of Skills 4 Jobs en Swisscontct Albania

10:30 - 10:45

Refrigerio

10:45 - 12:00

Presentación y casos: Innovación y tecnología: casos replicables y aplicables. Oportunidades y retos para el futuro en América Latina



Expositora:

Alessia Evi-Colombo - Experta Internacional (v)

Casos:

- Hernando Prada - Director Académico de TECSUP
- Carlos Hernández - Gerente de Desarrollo de SENATI
- Gunjan Mathur - Experta en tecnología y procesos empresariales - Proyecto ASHTA de Swisscontact Bangladesh (v)

Moderación:

Emma Barrios - Vicerrectora de Desarrollo y Aprendizaje Digital de Universidad Continental

12:00 - 13:00

Mesa Redonda: El rol del sector privado: logros y limitaciones



Mesa Redonda:

- María Isabel León - Directora del Área de Conocimiento en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Continental
- Catalina Macias - Gerente de Creación de Valor Compartido de Nestlé Colombia (v)
- Miguel Narvaez - Superintendente de Desarrollo Social de Angloamerican Quellaveco
- Karim Vargas - Asesora de la Gerencia General en Junta Nacional del Café

Moderación:

Cecilia Rivera - Directora de Swisscontact Perú



<https://www.swisscontact.org/es> / <https://www.swisscontact.org/es/paises/peru>



<https://www.facebook.com/swisscontactlatam>



<https://www.linkedin.com/company/swisscontact/>

CON EL APOYO DE:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Departamento Federal de Economía,
Formación e Investigación DEFI
Secretaría de Estado para Asuntos Económicos SECO