



DOSSIER

HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

IMPULSAR EL TALENTO PARA UN FUTURO
SOSTENIBLE Y EQUITATIVO



NUESTRO EQUIPO

COORDINADORAS:

María Fernanda Prada

Especialista,
División de Educación (BID).

✉ mariafp@iadb.org

Graciana Rucci

Especialista líder,
División de Mercados Laborales (BID).

✉ gracianar@iadb.org

MIEMBROS:

Luis Carmona, Laura Casas, Mario Eckardt, Catalina García, Daniela Luengo, Fabiola Saavedra.

Edition y diseño: **Cristaliza Global.**

Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

IMPULSAR EL TALENTO PARA UN FUTURO SOSTENIBLE Y EQUITATIVO

La experiencia de algunos países desarrollados nos muestra que cuando la fuerza laboral responde eficazmente a las necesidades de capital humano de las empresas y la economía, la productividad aumenta y conduce a un mayor crecimiento económico. A su vez, las personas que cuentan con las habilidades adecuadas tienen mayores oportunidades de acceder a trabajos de más calidad, mejores salarios y un mayor bienestar. Por ello, contar con un sistema de formación de habilidades que funcione correctamente y ofrezca acceso a formación de calidad, pertinente y con equidad, es esencial para impulsar el futuro de la región, aumentando las oportunidades económicas y la productividad, y apoyando una transformación económica sostenible y equitativa. Las habilidades para el trabajo son, indudablemente, una fuerza transformadora.

“Un sistema de formación de habilidades que funcione correctamente es esencial para impulsar el futuro de la región”

La situación actual de América Latina y el Caribe exige que este tema se sitúe a un nivel prioritario en la discusión de políticas públicas. Los datos lo confirman. En la región, la mayoría de los trabajos son informales, más de la mitad de los trabajadores no cuentan con un nivel básico de comprensión lectora o de cálculo matemático, y solo un 16% logra acceder a la educación terciaria. La evidencia muestra que el déficit de habilidades es una cruda realidad. En un mundo que evoluciona a gran velocidad, resulta imperativo alinear lo que se enseña en los sistemas educativos y formativos, con aquello que se requiere para construir carreras profesionales exitosas.

En este contexto, el BID ha venido trabajando en transformar los sistemas de formación de habilidades para:

- Establecer una **nueva visión**, que conciba los sistemas de desarrollo de habilidades como un motor para el crecimiento productivo y el desarrollo sostenible, alineando su diseño a las estrategias de desarrollo nacionales o a los compromisos en materia de cambio climático, y adaptándolas a las tendencias productivas con formación de alta calidad y accesible para todos. Por tanto, se debe abandonar la percepción tradicional de que la educación técnica y formación profesional (TVET, por sus siglas en inglés) es una formación de emergencia enfocada en aquellas personas que no pueden o no desean asistir a la universidad y que solo conlleva a empleos mal remunerados con pocas perspectivas de crecimiento profesional.
- Crear **nuevas oportunidades**, buscando la excelencia en la calidad de la formación y permitiendo que las personas puedan adquirir las habilidades que requieren para acceder a empleos de alta calidad y progre-

sar en sus trayectorias laborales a lo largo de toda su vida. Esto permitirá alejarse de la concepción tradicional de que TVET solo conlleva a empleos sin perspectivas de crecimiento.

- Generar un **nuevo enfoque** para mejorar no solo la pertinencia en el diseño de los sistemas de formación, sino también los resultados obtenidos por las personas y las empresas. Para ello, es preciso mejorar su conexión con el sector privado y alinear la formación con las necesidades del mercado laboral.

Como parte de los esfuerzos del BID en esta área se creó en 2019, con donaciones de Alemania y Suiza, el Fondo Multidonante para la Transformación de la Educación Técnica y Profesional en América Latina y el Caribe (Fondo TVET). A través de este fondo se han impulsado numerosas iniciativas que ofrecen soluciones innovadoras a al menos uno de los desafíos de los sistemas de formación de habilidades de la región. En todas las iniciativas, se ha logrado trabajar de la mano con el sector privado y demostrar que pueden ser escaladas para lograr transformar estos sistemas. Estos proyectos son ejemplos de cómo los sistemas de habilidades puede hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades que brindan estas **CINCO TENDENCIAS CLAVE:**



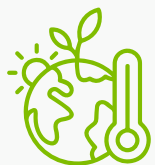
CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La región, como el resto del mundo, se ha visto inmersa en un tsunami de nuevas tecnologías que no solo está propiciando la creación de empleos que antes no existían (por ejemplo, piloto de drones o ingenieros de inteligencia artificial), sino que también está provocando cambios profundos en las tareas que llevan a cabo las personas, incrementando la complejidad de los empleos. Las nuevas tecnologías también ha alterado la manera en que las personas interactúan y aprenden, por ejemplo, aquellos *freelancers* que dan servicio a sus clientes en línea, los estudiantes que debaten en el metaverso o los profesores que utilizan tecnologías que permiten el aprendizaje adaptativo, personalizado a las necesidades de sus estudiantes.



ENVEJECIMIENTO

En poco tiempo, América Latina y el Caribe pasará de ser una de las regiones más jóvenes del mundo a una de las más envejecidas. Este proceso demográfico imparable requerirá de una fuerza laboral preparada para enfrentar los desafíos de un mundo cambiante, al tiempo que implicará la prolongación de la vida laboral activa. Adicionalmente, demandará un mayor número de profesionales y técnicos en los sectores de salud y cuidado, así como ejerciendo nuevas ocupaciones en estos y nuevos sectores.



CAMBIO CLIMÁTICO

La amenaza del cambio climático es palpable y algunos de los países más expuestos a sus embates se encuentran precisamente en América Latina y el Caribe. Al utilizar sus ventajas competitivas y sus recursos naturales de manera sostenible, la región podría ser una fuente de energía limpia y de alimentos más saludables para el mundo. El éxito de la transición verde dependerá de la capacidad de la fuerza laboral para desarrollar las habilidades necesarias. Esto no solo incluye las habilidades para empleos emergentes, sino también las habilidades necesarias para desempeñar empleos tradicionales de una manera más sostenible. Esto ya es una necesidad en sectores de alto crecimiento, como la energía solar, los vehículos eléctricos o los sistemas de reciclaje, y en sectores tradicionales como la agricultura, la manufactura o la gestión hidrográfica.



GÉNERO Y DIVERSIDAD

La fuerza transformadora que representan las habilidades para el trabajo se potencia cuando se brinda acceso a las poblaciones más desfavorecidas de la región: mujeres, pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad y personas de la población LGBTQ+. Esto multiplica los beneficios de una región más diversa, integrada e inclusiva. Hoy no sólo es posible trabajar y vivir en diferentes lugares, sino también trabajar y aprender con base en talentos y preferencias diferentes, así como interactuar en equipos más diversos y multidisciplinarios.



COVID-19

La pandemia supuso un punto de inflexión en todos los ámbitos de la sociedad. En América Latina y el Caribe, mostró problemas estructurales en los mercados laborales y en los sistemas de desarrollo de habilidades. Causó pérdidas educativas, así como una caída sin precedentes de los indicadores laborales. Además, reveló enormes desigualdades en el acceso a formas digitales de aprendizaje. Mejorar los sistemas de formación de habilidades también contribuirá a una recuperación más rápida y sólida de la pospandemia.

Este dossier contiene una selección de las iniciativas financiadas por el Fondo TVET, entre las que se incluye: el uso de inteligencia artificial para guiar la reconversión laboral en Chile; la introducción de cursos de capacitación modernos en habilidades para empleos verdes de cara a la diversificación la economía en Belice y Panamá; programas de capacitación para que jóvenes salvadoreños trabajen de forma remota atendiendo la creciente demanda de servicios digitales a nivel global; programas completos de capacitación y apoyo a jóvenes vulnerables en Colombia para cubrir la demanda insatisfecha de talento en el sector audiovisual, mientras se construyen carreras exitosas en un sector en crecimiento; y muchos otros. Estas iniciativas representan un esfuerzo colectivo para transformar los sistemas formación de habilidades en la región. **Cada una de las fichas de proyecto que encontrarás en este documento ejemplifican cómo todos estos cambios no son un deseo esquivo, sino una realidad concreta, evidente y escalable.**

Impulsar el talento de las personas de América Latina y el Caribe es clave para un futuro sostenible y equitativo. A medida que la región se embarca en este viaje transformador, se debe reconocer la necesidad apremiante de modernizar los sistemas de desarrollo de habilidades, convirtiéndolos en motores del crecimiento y el desarrollo sostenible. A través de estos esfuerzos colectivos, estamos forjando un futuro mejor para las personas y las economías de toda la región, aprovechando el poder de las habilidades para el trabajo para mejorar vidas y construir un mañana más próspero, sostenible y equitativo.

**SIGA NUESTROS BLOGS Y CONOZCA MÁS
SOBRE EL TRABAJO DEL BID EN ESTOS TEMAS:**

 [FACTOR TRABAJO](#)

 [ENFOQUE EDUCACIÓN](#)





HABILIDADES PARA EL TRABAJO

PASOS EN UNA BUENA DIRECCIÓN

DE UN VISTAZO



Cooperaciones técnicas activas



Países

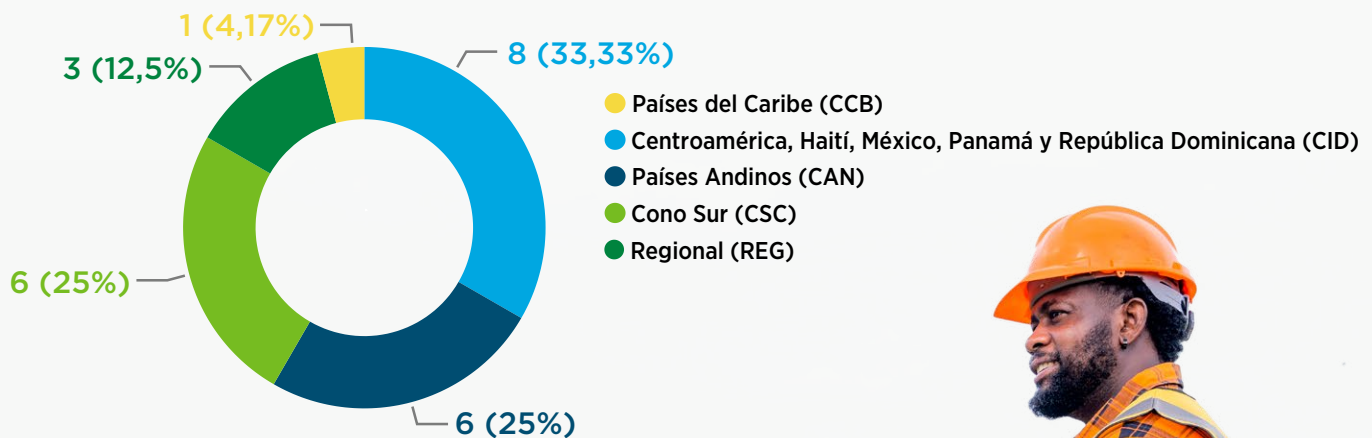


Proyectos regionales



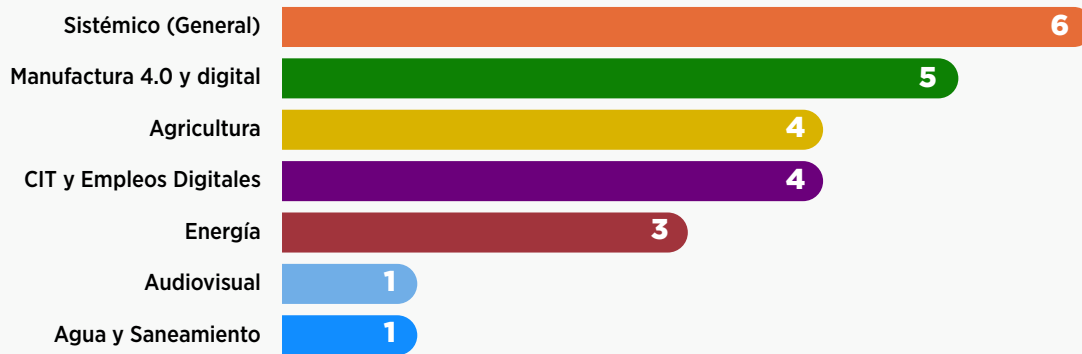
de los beneficiarios son jóvenes, mujeres o personas de áreas rurales

UN IMPACTO REGIONAL





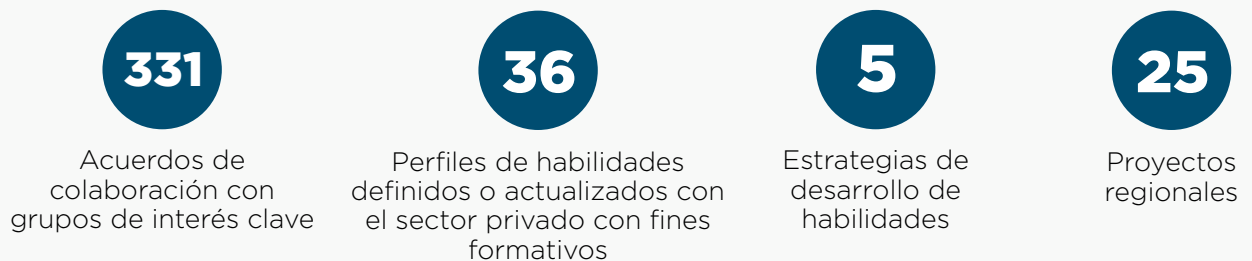
PROYECTOS POR SECTORES ECONÓMICOS



INDICADORES DE CONOCIMIENTO



PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PRIVADO



PROYECTOS SEGÚN LAS CINCO TENDENCIAS

(PARA MÁS DETALLES, VEA LA SIGUIENTE PÁGINA)



NUESTRAS INICIATIVAS EN LA REGIÓN



MAPA INTERACTIVO. Para más detalles sobre cada proyecto, haga clic sobre su título.





CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Fortalecimiento de las capacidades tecnológicas en el sector agropecuario

ARGENTINA



500 000 USD

AUTORES DEL RESUMEN

Caterina Colombo (SCL/LMK)

Bruno Jacquet (CSD/RND)

Carmine Paolo De Salvo (CSD/RND)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

Este proyecto impulsa el desarrollo y el uso de nuevas tecnologías en el sector agropecuario en Argentina, a través del mejoramiento de las habilidades de los estudiantes en escuelas secundarias técnicas agrarias, y egresados recientes de estas escuelas. Los beneficiarios del programa reciben capacitación virtual en las nuevas tecnologías de alimentos, y mentorías para la innovación tecnológica en el campo. Además, participan en escenarios de simulación digital de desafíos productivos y se conectan con los principales ecosistemas productivos de innovación del país.

CONTEXTO

La revolución industrial 4.0 ha generado una transformación en los procesos productivos y de gestión en el sector agropecuario. Se han incorporado a la dinámica productiva nuevos actores, se han transformado los esquemas y las capacidades existentes y, como consecuencia, se han redefinido las variables de competitividad y valor agregado a lo largo de la cadena agroalimentaria.

Para dar respuesta a las demandas laborales que han generado estos cambios, los jóvenes en áreas rurales necesitan desarrollar nuevas habilidades, que permitan aprovechar al máximo el potencial de desarrollo productivo y generar arraigo en el territorio. Sin embargo, la educación técnico-profesional (ETP) agropecuaria de nivel secundario en Argentina no ha logrado proveer la formación de estos nuevos conocimientos y capacidades claves demandadas por esta ola de revolución.

En Argentina, hay, por tanto, un desfase entre las destrezas y los saberes con los que cuentan los jóvenes y aquellas que demanda el mercado de trabajo. Por tal motivo, urge lograr que los alumnos se gradúen del ciclo secundario con las habilidades cognitivas, técnicas y socioemocionales que les permitan continuar aprendiendo durante toda la vida y acceder a empleos de alta calidad. La evidencia indica que solo el 60% de los estudiantes de América Latina y el Caribe se gradúa de la secundaria, y de estos apenas el 19% lo hace con las destrezas básicas mínimas que hacen falta para progresar en futuros estudios o empleos (BID, 2020). Las habilidades de los graduados no sólo son insuficientes y desiguales, también son inadecuadas para satisfacer las nuevas demandas sociales y laborales.



Fortalecimiento de las capacidades tecnológicas en el sector agropecuario

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

El proyecto de cooperación técnica “Apoyo a la Formación de los Estudiantes de la Educación Técnica Profesional (ETP)” promueve la innovación y el desarrollo del sector agropecuario a través de la capacitación técnica de 12.500 estudiantes de los dos últimos años de las escuelas técnicas secundarias agrarias de gestión pública del país.

- El Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) es la entidad beneficiaria, responsable de todas las actividades de formación, mentorías y asistencias técnicas a lo largo de todo el proyecto y articulación con los actores involucrados.
- Las áreas de ETP de las distintas provincias articulan las ofertas formativas entre el INTA y las escuelas.
- El sector privado participa en las propuestas de mentoría e integra herramientas digitales a la propuesta de simulación.
- El BID es el organismo ejecutor del proyecto.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Cuatro cursos virtuales de formación implementados (dos en 2022 y dos en 2023) en el marco de las prácticas profesionalizantes de las escuelas técnicas agropecuarias de nivel secundario.
- Más de 12.500 estudiantes de 100 escuelas de las 433 escuelas técnicas secundarias totales del país, y 6 provincias distintas, en los 30 meses de duración del proyecto.
- Una plataforma de simulación ganadera desarrollada, cuyo lanzamiento será en agosto de 2023, con cuatro escenarios productivos diferenciados en funcionamiento y disponibles para las escuelas.
- Una selección sistematizada de problemas productivos priorizados por los estudiantes de la ETP en sus territorios y de propuestas de solución basadas en nuevas tecnologías, a lo largo de todo el proyecto.
- Una plataforma virtual colaborativa de mentorías implementada, en línea desde marzo 2023, como espacio para la articulación y generación de redes para conseguir el primer empleo y desarrollar nuevas habilidades.
- Articulación territorial entre estudiantes y ecosistemas productivos de innovación a través del INTA, a lo largo de todo el proyecto.
- Publicación de una evaluación de impacto con resultados de la intervención.

CRONOGRAMA

Marzo 2022

Inicio del proyecto

Mayo 2022

Piloto de primer curso implementado: 221 estudiantes aprobados, 6 provincias, 40 escuelas y 98 fichas de problemas productivos locales

Julio 2022

Evaluación de impacto: desarrollo de herramientas de recolección de información

Diciembre 2022

Puesta en marcha de cursos 1 y 2: 392 estudiantes aprobados, 7 provincias, 80 escuelas y 176 fichas de problemas productivos locales

Formación docente: 72 profesores de prácticas integrados al proyecto

Mapeo de ecosistemas socio productivos y modelización de mentorías.

Enero 2023

Puesta online de plataforma virtual de mentorías

Febrero 2023

Convocatoria a 250 AgTech para integrar a la plataforma virtual de mentorías.

Evaluación de impacto: recolección de datos para línea de base (curso 2).

Marzo 2023

Puesta en marcha de cursos 1 y 3, ampliación de oferta formativa a egresados de 8 provincias.

Apertura de plataforma virtual de mentorías a 6.200 egresados/as de la ETP"

Mayo 2023

Prueba piloto de escenarios de simulación productiva para escuelas.

Evaluación de impacto: recolección de datos para línea de base (curso 3).

Junio 2023

Evaluación de impacto: primera aplicación del cuestionario de seguimiento de egresados.

Agosto 2023

Escenarios de simulación productiva a disposición para todas las escuelas.

Septiembre 2023

Implementación del ciclo completo de 4 cursos.

Diciembre 2023

Mínimo de 12.500 trayectorias formativas alcanzadas;

Mínimo de 100 escuelas secundarias técnicas agropecuarias integradas al proyecto;

Mínimo de 6 provincias implicadas.

Julio 2024

Evaluación de impacto: segunda aplicación del cuestionario de seguimiento de egresados.

Evaluación de impacto: presentación de resultados.



Fortalecimiento de las capacidades tecnológicas en el sector agropecuario

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

El sector agropecuario y agroindustrial es uno de los motores de la economía en Argentina. Según datos de la Fundación Agropecuaria para el Desarrollo de Argentina (FADA), en 2021, las cadenas agroindustriales concentraron el 25,6% del PIB y el 70% de las exportaciones totales del país, además de generar el 24% del empleo privado del país. Esta intervención amplía las oportunidades de integración entre la ETP y los ecosistemas productivos innovadores, que se han expandido de forma vertiginosa en todo el país. Pone a disposición de las escuelas, los conocimientos y herramientas de aprendizaje de las nuevas tecnologías de producción de alimentos, para dotar a las juventudes rurales de habilidades asociadas con la industria 4.0.

Asimismo, esta iniciativa, que favorece la interacción con el sector productivo, especialmente con el sector privado que presta servicios basados en nuevas tecnologías para la producción agropecuaria (AgTech), mejorará las oportunidades académicas y la empleabilidad de quienes egresen de la escuela técnica.

SOCIOS

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de Argentina (INTA).

ELEMENTOS INNOVADORES

- Es una intervención pionera en el país puesto que incluye en la agenda curricular de los últimos años de la carrera técnica agropecuaria, las nuevas tecnologías 4.0 (robótica, sensorización, internet de las cosas, *blockchain*, biotecnologías, entre otras) para la producción, enmarcadas en problemas globales que afectan al sector agropecuario.
- Permite reconocer cuáles son los problemas productivos priorizados por los futuros técnicos agropecuarios en sus territorios. Ofrece una visión local sobre los problemas y las potenciales soluciones que produzcan transformaciones tecno-productivas, con base en la capacidad de articulación del INTA, a través de su presencia territorial, y el espacio virtual colaborativo.
- Crea un espacio de simulación en los entornos formativos de las escuelas, para ejercitar el análisis técnico y reconocer aplicaciones y herramientas digitales utilizadas en la gestión productiva para la toma de decisiones.



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Habilidades para la economía verde

BELICE



600,000 USD

AUTORAS DEL RESUMEN

Emma Naslund-Hadley (SCL/EDU)

Maria Fernanda Prada (SCL/EDU)

Emma Findlater (SCL/EDU)

LA INTERVENCIÓN...

La economía de Belice fue gravemente afectada por el Covid-19 debido a su alta dependencia del sector turístico. Para contar con una economía más resiliente, verde, sostenible y generadora de empleos, el país se comprometió a incrementar el porcentaje de electricidad generada a partir de fuentes de energía renovable. Esta decisión implica grandes retos en cuanto al cierre de brechas de habilidades para responder a las demandas del mercado. Por este motivo el objetivo del proyecto es capacitar a la fuerza laboral del país con las habilidades necesarias para desenvolverse en la industria de las energías renovables y así, sentar las bases para que el país logre generar un 85% de electricidad a partir de fuentes renovables para el 2030.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

La transición hacia una economía más verde ofrece el potencial para desarrollar una economía más resiliente, sustentable, competitiva y generadora de empleos de calidad. Con esa consideración, el gobierno de Belice ha iniciado la transición energética fijando la meta de que, para el 2030, el 85% de la electricidad del país será generada por energías renovables. Una [evaluación reciente](#) sobre el potencial de las energías renovables en el país proyectó que, con un enfoque agresivo de eficiencia energética, se podrían crear entre 7.000 y 12.000 empleos en energías renovables en los próximos 20 años. Sin embargo, la adopción y proliferación de prácticas y tecnologías verdes, junto con los empleos que las acompañan, requieren de habilidades para aprovechar al máximo su potencial y facilitar su transición. La meta del 85%, representa un punto de partida y una oportunidad para generar nuevos empleos, pero se requiere una fuerza laboral con habilidades, particularmente, para la instalación, operación y mantenimiento de infraestructura de energía renovable y eficiencia energética (ER/EE).



¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

Para aprovechar el potencial de las energías renovables en Belice, este proyecto busca cerrar las brechas de habilidades en energías renovables y apoyar el crecimiento de la industria, a través de:

- El desarrollo del primer programa de certificación en energía renovable del país, en fase de pilotaje en el Instituto de Educación y Formación Técnica y Profesional (ITVET) de la ciudad de Belice;
- El posicionamiento de Belice como un centro de habilidades para la economía verde para el Caribe anglófono.

Para formar graduados preparados frente a las demandas del mercado laboral, el programa de dos años combina la teoría con el aprendizaje práctico y descansa en un alto nivel de involucramiento de la industria durante toda la vida del proyecto. Al tratarse de un sector con un nivel de desarrollo incipiente en el país, y dada la necesidad de transformar la educación en el ITVET de Belice para ofrecer un aprendizaje aplicado y centrado en los estudiantes, el proyecto se complementa con un programa intensivo de formación de docentes y formadores, con duración de un año y medio, para desarrollar conocimien-

CRONOGRAMA

2023

Plataforma digital totalmente desarrollada, centrada en la enseñanza de competencias para la economía verde (RE/EE), dirigida al Caribe anglófono.

Evaluación cualitativa del programa a través de la evaluación de la calidad del aprendizaje y la enseñanza basada en observaciones detalladas en el aula.

2024

Se espera que el primera cohorte de 12 estudiantes se gradúe en junio de 2024 con certificados de energía renovable y mayores perspectivas de empleabilidad, tras haber completado 32 cursos en dos años y en un periodo de seis trimestres.

El ITVET y el MoECST seguirán ofreciendo el programa de energías renovables más allá de la fase piloto y buscarán ampliarlo a otros ITVET del país y programas de nivel más avanzado.



tos técnicos y mejorar el enfoque pedagógico. Este programa piloto de energías renovables es el primero que se implementa en el ITVET de la Ciudad de Belice, y representa el inicio de un proceso de transformación del campus del ITVET en un centro de desarrollo de habilidades para la economía verde “*green skills hub*”.

Además de la modernización y el desarrollo de competencias en el país, el proyecto promueve a Belice como un laboratorio de innovación para el desarrollo de habilidades verdes en la región del Caribe anglófono. Además, el proyecto crea una plataforma digital y una comunidad de prácticas para aprovechar la experiencia desarrollada en el país, fomentar el intercambio de conocimientos, buenas prácticas y recursos, y apoyar el diálogo en toda la región para el desarrollo de capacidades para la transición hacia economías verdes.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- El Nova Scotia Community College (NSCC) se encargó de desarrollar el programa de energías renovables de dos años, impartir formación a los instructores de los cursos para aumentar sus conocimientos sobre energías renovables y eficiencia energética, así como sus capacidades para impartir los cursos a los estudiantes y apoyar la implementación del programa de forma presencial y virtual.
- El NCSS está colaborando estrechamente con el ITVET de la Ciudad de Belice y el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología (MoECST) para desarrollar las capacidades necesarias para el escalamiento del piloto, y asegurar su incorporación en la oferta regular de cursos del ITVET.
- Los socios del sector privado participan en el desarrollo y la impartición del programa para garantizar que los cursos se ajusten a las necesidades del sector y explorar oportunidades de formación interna en las empresas. Entre los principales socios se encuentran Belize Power Connect Limited (BPCL), que aporta equipamiento y visitas de expertos a las clases, y Pro-Solar, que proporciona orientación técnica y contribuye a los cursos y la formación.

ELEMENTOS INNOVADORES

- El programa desarrolló el primer certificado de energías renovables de Belice en estrecha colaboración con el sector privado para garantizar que el contenido y el diseño del curso responda a las necesidades de la industria y mejore las posibilidades de empleo de los graduados.
- El proyecto está mejorando el sistema ITVET de la ciudad de Belice, pasando de los oficios básicos tradicionales a la formación avanzada, y corriendo los márgenes de la simple mejora de los conocimientos técnicos en la materia, para transformar el entorno de aprendizaje mediante una pedagogía práctica, centrada en el alumno, basada en la investigación y la resolución de problemas.
- El proyecto pretende convertir a Belice en un laboratorio regional de innovación en el desarrollo de habilidades para la economía verde. Aunque algunas instituciones de la región han introducido cursos de energías renovables para atender parcialmente la creciente demanda del mercado laboral, estas iniciativas no están sistematizadas. Con su pequeña población, Belice es el país perfecto para desarrollar cursos de energías renovables escalables, adaptables y transferibles, que puedan implantarse en otros países caribeños de habla inglesa, cerrando así la brecha de cualificación en el resto de la región. El gobierno busca aprovechar su experiencia y conocimientos para compartir las mejores prácticas y promover el desarrollo de una economía verde sostenible a través del lanzamiento de una plataforma digital y el establecimiento de una comunidad de práctica.



¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

Se pretende desarrollar el primer programa de certificación en energías renovables de Belice para ayudar a cerrar las brechas de habilidades. Los resultados esperados incluyen:

- Mejorar las capacidades de enseñanza de seis profesores del país para apoyar el desarrollo de habilidades para la economía verde, a través de un programa híbrido de formación (virtual y presencial) de 1,5 años. Se espera que los profesores formados sean capaces de aplicar sus conocimientos técnicos en materia de RE/EE, involucrar a los estudiantes en el aprendizaje basado en la investigación y solución de problemas (*"inquiry-and problem-based learning"*), y fomentar el espíritu empresarial y el desarrollo de habilidades transferibles. Así mismo, se espera sean capaces de aplicar las estrategias pedagógicas basadas en la investigación y solución de problemas (*"inquiry-and problem-based learning"*) al resto de su carga electiva para mejorar el aprendizaje más allá de las RE/EE.
- Un programa piloto de certificación en energía renovable de dos años en colaboración con el MoECST con el fin de mantener la oferta programática de RE/EE más allá de la fase piloto y asegurando su escalamiento a otras ITVET del país.
- Una cohorte inicial de 12 estudiantes graduados para el 2024 (Equivalente al 17% de los matriculados en 2022 en la ITVET de Belice), y posteriores generaciones de estudiantes con habilidades y competencias técnicas para la instalación y el mantenimiento de las tecnologías de la energía renovable, junto con habilidades empresariales para reducir la brecha de habilidades RE/EE y apoyar el crecimiento del sector en Belice.
- Un modelo de formación de profesores en RE/EE con capacidad de replicabilidad para la formación de otros instructores ITVET en el país, contribuyendo así a una mayor producción de habilidades verdes en todo el sistema educativo, incluyendo el plan de estudios del programa y los recursos aprendizaje.
- El posicionamiento de Belice como centro regional en el Caribe anglófono de habilidades para la economía verde, mediante el desarrollo y la impartición de programas de competencias verdes innovadoras y orientadas al mercado, así como el intercambio de conocimientos a través del diálogo, los recursos y la pedagogía de la enseñanza.



¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- **A inicios del 2021 se realizó un taller de lanzamiento** que reunió a las partes interesadas del MoECST, el ITVET de la ciudad de Belice, el BID y el sector privado para informar sobre el diseño preliminar y levantar las necesidades adicionales de investigación.
- **En el 2021 se ejecutó un diagnóstico** con las partes interesadas del sector público y privado para informar el diseño de un programa de energía renovable orientado a las necesidades de la industria, incluyendo la identificación de las necesidades de habilidades en ocupaciones de ER y recomendaciones sobre los contenidos del curso, el equipo, la certificación, el perfil de los graduados y la empleabilidad.
- **A inicios del 2022 se puso en marcha un programa de desarrollo profesional para los instructores y profesores de TVET**, con sesiones semanales de formación virtual y sesiones periódicas de formación y asesoramiento in situ. Seis profesores que forman parte de la plantilla del programa de energías renovables siguen participando en él y están trabajando para alcanzar los estándares de la Junta Norteamericana de Profesionales Certificados en Energía (NABCEP).
- **A mediados del 2022 se desarrollaron herramientas de marketing y branding, además de la ejecución de dos talleres con el ITVET de Ciudad de Belice**, para mejorar la promoción del nuevo programa de energías renovables.
- **En agosto del 2022 se lanzó el programa piloto de certificación en energías renovables**, compuesto por 32 cursos y alineado con CVQ y los estándares nacionales. Los materiales del curso continúan desarrollándose para los periodos 2023/24. Para finales del primer semestre del 2022, 12 estudiantes matriculados habían completado de manera exitosa seis cursos del programa.
- **En el transcurso del 2022 se adquirieron equipos de energías renovables** entre los que se incluyeron paneles solares, medidores de radiación, baterías de almacenamiento y equipos de cableado eléctrico.
- **En el 2022 se lanzó una plataforma virtual de habilidades para la economía verde** de recursos y conocimientos para apoyar el diálogo y el desarrollo de iniciativas en la región.
- **Seguimiento continuo y gestión adaptativa**, incorporando la supervisión a lo largo del ciclo de vida del proyecto, incluidas las opiniones de profesores y alumnos, y realizando los ajustes necesarios en el programa.



¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención ofrece la oportunidad de desarrollar y ejecutar un programa de formación moderno en una economía pequeña como la de Belice, y transformar el ecosistema nacional para la formación de competencias alineadas con las necesidades y compromisos del país. El programa del ITVET forma graduados con las habilidades necesarias para satisfacer la demanda del mercado y apoyar la transición del gobierno hacia una economía verde, contribuyendo a alcanzar los objetivos nacionales de energía renovable, al tiempo que ayuda a reducir la brecha de habilidades en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) del país.

Asimismo, la intervención contempla la adaptación de una metodología de evaluación basada en observaciones en el aula que sólo se ha llevado a cabo en asignaturas STEM, trasladándola al campo y llenando así el vacío existente en cuanto a la evaluación de la calidad de la educación impartida y la evaluación del aprendizaje en el ITVET.

A raíz del éxito de la asociación entre el BID y el MoECST, las partes están planificando el desarrollo de dos nuevos programas de habilidades para la economía verde en el ITVET de Ciudad de Belice, con la finalidad de aumentar las capacidades de la mano de obra más allá de RE/EE y posicionar el ITVET de Ciudad de Belice como un centro de habilidades verdes.





CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Plataforma virtual de capacitación laboral agropecuaria

BOLIVIA



350 000 USD

AUTOR DEL RESUMEN

Manuel Urquidi (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

Esta intervención promueve la generación y transferencia de habilidades específicas en el sector agropecuario a través de un sistema digital de cursos interactivos y un esquema de contenidos para actualizar conocimientos de los trabajadores de este sector, que incluye consideraciones de accesibilidad desde áreas rurales. Al término del primer trimestre del 2023 se han realizado cursos para la generación de habilidades en las áreas de administración de unidades productivas, la producción avícola, ganadera y lechera. Se busca contribuir así a mejorar la competitividad del sector, la sostenibilidad ambiental y la resiliencia frente al cambio climático, garantizando el desarrollo de sistemas agropecuarios competitivos y sostenibles acorde a las necesidades del siglo XXI.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

El sector agropecuario en Bolivia representa un sector clave para el país, tanto por su aporte al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) como por el número de empleos que concentra. Entre 2012 y 2021, dicho sector representó el 12,6% del PIB boliviano, la proporción más alta de los países andinos (Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú) y, en términos de empleo, supone en promedio el 29,7% de los empleos formales del país.¹ Sin embargo, la productividad del sector parece ser baja en comparación con otros países de la región y cuyos cultivos son iguales a los de Bolivia. De hecho, una reciente publicación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estima que la variación de la Productividad Total de Factores (PTF) del sector agrícola en Bolivia entre 2010 y 2016 fue la segunda más baja entre los países andinos.² Datos del Banco Mundial muestran que, según datos de 2021, el rendimiento de los cereales de Bolivia es el más bajo de los países andinos con 2502 kilogramos por hectárea cultivada, por debajo de Ecuador (que

1 Castillejas Vargas, et al. (2023)

2 Neves et al. (2021) en Castillejas Vargas et al. (2023).



Plataforma virtual de capacitación laboral agropecuaria

le sigue con 4419 kilogramos por hectárea). El documento del BID recientemente publicado identifica distintos factores que estarían detrás de la baja productividad, entre los que están la falta del uso de tecnología adecuada y la baja educación de los trabajadores del sector. Capacitar a los trabajadores del sector agropecuario significaría no solo incentivar el uso de nuevas tecnologías en Bolivia en beneficio de la productividad de los campos cultivados, sino además abrir oportunidades de implementar métodos de producción que sean más sostenibles y puedan alinearse con los objetivos de adaptación y mitigación del cambio climático.

El sector agropecuario del oriente de Bolivia ha identificado la creación del Centro de Formación Agropecuaria, que formará parte del proceso de planificación estratégica iniciada por los sectores agropecuarios del oriente boliviano para fortalecer la producción, comercialización y complementación de cadenas de valor en productos agropecuarios como una tarea a ser encarada en los dos próximos años. Esta busca fortalecer la productividad en el marco de la promoción del desarrollo integral y sostenible, el bienestar de la población boliviana, el crecimiento socioeconómico y el desarrollo de programas de fortalecimiento de habilidades y buenas prácticas para el sector, como uno de los hitos clave.

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN

Se diseña e implementa un programa piloto virtual de capacitación laboral, con una oferta inicial de seis cursos dirigidos a los sectores avícola, ganadero, lechero, de algodón y porcicultor, que dará la oportunidad de obtener nuevas habilidades a los trabajadores del sector agropecuario para avanzar hacia el fortalecimiento del área administrativa de unidades productivas, así como de las prácticas sectoriales en el mejoramiento de la producción y prácticas resilientes a los impactos negativos del cambio climático. Para la provisión de los cursos se han identificado diferentes proveedores con experiencia en formación agropecuaria, quienes también emiten los respectivos certificados de participación, en tanto se crea el Centro de Formación Agropecuario. La definición de los contenidos de los cursos proviene de las habilidades identificadas por los empleadores como críticas o en demanda, a partir de talleres de identificación de la demanda realizados con los representantes de los 16 sectores afiliados a la Cámara Agropecuaria del Oriente (CAO).

El programa piloto está dirigido, inicialmente, a 500 trabajadores o buscadores de empleo en el sector agropecuario, incluyendo productores, trabajadores de campo, propietarios y mandos medios de unidades productivas agrícolas. Cada sector selecciona a los instructores y, en algunos casos, a los equipos técnicos, quienes definen y diseñan los contenidos, que posteriormente son difundidos por medio de cápsulas de contenido digitales.

Durante el 2022, las acciones de intervención estuvieron dirigidas al diseño de los recursos informáticos requeridos para contar con una plataforma de capacitación laboral que permita la implementación de cursos virtuales cumpliendo requerimientos de accesibilidad

CRONOGRAMA

2023

Desarrollo de una propuesta de bolsa de trabajo para el sector agropecuario conformado inicialmente por participantes a los cursos de desarrollo de habilidades.

El desarrollo de un grupo de tutores que acompañen la formación de habilidades que brindan los cursos virtuales.

Estudio de sostenibilidad del Programa de Capacitación Laboral Agropecuario.

2024

Estudio de efectos de la experiencia con el propósito de identificar el efecto de los cursos en el aprendizaje de los participantes.

Encuesta de satisfacción a los empresarios agropecuarios.



Plataforma virtual de capacitación laboral agropecuaria

desde áreas remotas. Los cursos virtuales se diseñaron considerando la estructura del *microlearning*, que consiste en la producción de pequeñas cápsulas de contenido enfocadas a desarrollar temas específicos y cuyo formato y características es de fácil acceso desde cualquier dispositivo electrónico. Para 2023, se continuará con la implementación de réplicas principalmente del curso virtual de administración de unidades productivas con participación de las cámaras departamentales de Cochabamba y el Beni.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- Se ha diseñado e implementado una **plataforma virtual** desde donde se ejecuta el programa piloto virtual de capacitación laboral.
- Hasta el momento, han utilizado la plataforma y se han inscrito a los cursos piloto más de 700 beneficiarios, entre productores, trabajadores de campo, propietarios y mandos medios de unidades productivas agrícolas. Las tasas de terminación de cursos rondan el 50% de los participantes.
- Se ha implementado un curso de **administración y gestión de unidades agropecuarias**. Producto de la demanda de los sectores, el curso ha tenido que ser replicado tres veces más.
- Se ha implementado una oferta variada de seis **cursos virtuales en temas productivos** para los sectores avícola, ganadero, de producción de algodón y de sanidad animal para el sector de porcicultores.
- Los contenidos se descargan desde la plataforma virtual y son accesibles desde áreas rurales, a través de una **aplicación digital diseñada especialmente para el efecto** que facilita el acceso de los participantes a los cursos virtuales.
- En la definición de los cursos participaron un promedio de hasta dos especialistas técnicos por sector, quienes han provisto los contenidos y los materiales para la producción de los cursos en el formato de cápsulas formativas que despliegan el contenido y las prácticas de cada módulo a dispositivos móviles.
- Se ha implementado una línea de base y la aplicación de un instrumento de seguimiento y monitoreo de los aprendizajes de los participantes.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Diseño de un sistema digital de cursos interactivos y un esquema de contenidos descargables para actualizar los conocimientos de trabajadores en el sector agropecuario en el sector rural.
- Desarrollo de buenas prácticas agropecuarias que mejoren la competitividad, sostenibilidad ambiental y resiliencia al impacto del cambio climático.
- Promoción de la transferencia de habilidades específicas del sector agropecuario a través de nuevas tecnologías a trabajadores en áreas geográficas aisladas.
- Creación de una línea de capacitadores en habilidades laborales con los y las participantes de los cursos piloto.



Plataforma virtual de capacitación laboral agropecuaria

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

El desarrollo de habilidades desempeñará un papel esencial para un progreso integral y verde que estipula Bolivia en su agenda y planes desarrollo nacionales. Así, esta intervención brinda la oportunidad de ofrecer cursos que permitan la creación de habilidades laborales específicas a trabajadores del sector agropecuario en su mismo espacio de trabajo, empleando medios alternativos y de educación a distancia, con contenidos acordes a las necesidades y exigencias de los empleadores, abriendo de esa manera la posibilidad de reclutar nuevos trabajadores con habilidades específicas que permitan al sector y a las unidades agropecuarias mejorar la productividad de la fuerza laboral boliviana, especialmente enfocado a trabajadores agropecuarios del área rural.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

En 2023 está programada la implementación de un curso para el sector lechero y el diseño de un plan de capacitación impulsado por la CAO en el marco de las actividades del Centro de Formación Agropecuario. Así mismo, se realizará un estudio de sostenibilidad del Programa de Capacitación Laboral Agropecuario.

El desarrollo de una propuesta de bolsa de trabajo para el sector agropecuario conformado inicialmente por participantes a los cursos de desarrollo de habilidades.

Implementación de nuevas réplicas del curso de administración de unidades agropecuarias en los departamentos de Cochabamba y el Beni, respectivamente, con participación de otras cámaras agropecuarias, como parte de una replicabilidad nacional.

El desarrollo de un grupo de tutores que acompañen la formación de habilidades que brindan los cursos virtuales. Este grupo estaría conformado por los especialistas que diseñaron los cursos, así como participantes hombres y mujeres que obtuvieron las mejores calificaciones en los cursos.

A inicios del 2024 se realizará una evaluación de resultados con el fin de estudiar los efectos de la intervención con el propósito de identificar el resultado de los cursos en el aprendizaje de los participantes. Este análisis se complementará con una sistematización de la experiencia a fin de describir y analizar las lecciones aprendidas respecto del proceso e identificar qué funcionó o qué no.

Realización de acciones de transferencia de la experiencia y lecciones aprendidas al Ministerio de Trabajo para su análisis, revisión y adopción para potenciales buscadores de empleo.

En el trimestre anterior a la finalización de la cooperación técnica está prevista la realización de una encuesta de satisfacción a los empresarios agropecuarios, para conocer si perciben mejoras en el desempeño de los trabajadores al interior de las unidades agropecuarias.



Plataforma virtual de capacitación laboral agropecuaria

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- El BID es responsable de la ejecución del proyecto en coordinación con las asociaciones del sector agropecuario de Bolivia. El BID ha encargado la puesta en marcha de la plataforma virtual de capacitación laboral, así como la producción de los contenidos descargables y específicamente adaptados para cursos interactivos, mientras que las asociaciones definieron los contenidos y las habilidades requeridas por los empleadores.
- Las asociaciones locales proponen candidatos a la capacitación, coordinan la certificación de los cursos y proveen el alojamiento de la plataforma y los cursos, en el marco de la conformación de un Centro de Formación Agropecuaria que vienen impulsando.
- La Cámara Agropecuaria del Oriente (CAO), en su calidad de presidente de la Confederación Agropecuaria Nacional, impulsa y coordina la ejecución de cursos virtuales de desarrollo de habilidades laborales a nivel nacional.

SOCIOS

Estado Plurinacional de Bolivia por intermediario del Ministerio de Planificación del Desarrollo (MPD) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Protección Social (MTEPS) y la Cámara Agropecuaria del Oriente (CAO).



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Formulación técnica modular para las industrias digitales de São Paulo

BRASIL



600 000 USD

AUTORAS DEL RESUMEN

Caroline Vivaldi (SCL/LMK)

Graciana Rucci (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

La intervención consiste en el desarrollo de una aplicación web que busca incentivar a estudiantes de educación secundaria a aspirar trabajos en la industria digital. La aplicación tiene como finalidad: i) recopilar información sobre las preferencias y habilidades de los estudiantes para brindarles recomendaciones de trayectorias profesionales en el sector digital; y ii) presentar información sobre carreras y habilidades en tecnología de la información en áreas como desarrollo de aplicaciones móviles, ciencia de datos y seguridad de la información. Además, comparte videos de testimonios, información sobre empleabilidad, presenta las habilidades necesarias para conseguir un trabajo y provee indicaciones de cursos gratuitos.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Con la reforma del nuevo sistema de educación secundaria en Brasil en 2017, la Secretaría de Desarrollo Económico (SDE) de São Paulo ha estado buscando nuevas formas de estimular la educación técnica en el estado, especialmente en el sector digital, que tiene una fuerte demanda y pocos profesionales. A su vez, las empresas del sector tecnológico particularmente en este mismo estado reportan dificultades en la contratación de talento. Según estimaciones recientes, São Paulo concentrará el 36% de la demanda anual de 70 000 profesionales por año, en Brasil, entre 2019 y 2024. Para mejorar la capacidad de respuesta del mercado laboral y ayudar a los jóvenes a acceder a trabajos de calidad, es crucial mostrarles que las carreras digitales, en las que se representan trayectorias profesionales valiosas para personas con diversas habilidades, formaciones y perfiles. Esto, a su vez, ayudará a promover mayor diversidad en el sector digital.



Formulación técnica modular para las industrias digitales de São Paulo

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

- Conectar la educación técnica de los estudiantes a las demandas del sector productivo para mejorar la capacidad de respuesta al mercado laboral.
- Fomentar el interés de los estudiantes por seguir carreras digitales, al difundir información del área de tecnología y las diferentes oportunidades laborales, haciendo evidentes los múltiples perfiles que componen el área.
- Ofrecer a los estudiantes recomendaciones sobre las diferentes formas en que pueden adquirir las habilidades necesarias para su educación y éxito profesional. A través de la aplicación Seu Futuro Novotec, los estudiantes tienen acceso a una prueba vocacional, que indica los perfiles y trayectorias profesionales según los resultados del cuestionario.
- Promover la diversidad e inclusión de género en las acciones y resultados de la intervención. Por ejemplo, realizar esfuerzos comunicacionales incentivando el uso de la herramienta dirigidos específicamente a niñas afrodescendientes y monitorear si esta población está utilizando la aplicación.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- La aplicación ha tenido un alcance de 16 507 usuarios registrados a junio del 2023, de los cuales el 34,6% de los usuarios tienen entre 15 y 17 años y un 31% tienen entre 18 y 24 años. Los estudiantes han evaluado la herramienta con un puntaje promedio de 4,3 sobre 5.
- De los 16 507 usuarios, 3072 informaron sobre su género y 3024, sobre su raza. En esta muestra se encontró que, entre quienes brindaron esta información, el 56,8% se identificaron como mujeres y el 54%, como morenos y negros.
- La aplicación desarrolló una prueba de examen vocacional con el fin de que los jóvenes comprendan en qué áreas de la tecnología podrían desempeñarse, ya sea en cursos técnicos, de calificación profesional e incluso en cursos de educación superior. La prueba tuvo un alcance de un total de 7390 de participantes. De los ellos, el 81% completaron la prueba y el 83% de los encuestados calificaron la aplicación con un puntaje de 7 o superior.
- Lanzamiento del Minimum Viable Product (MVP), una versión mínima del producto (app), construido para probar la solución con el público objetivo.
- Finalización de la primera etapa de desarrollo de la aplicación.
- Movilización de socios y comunicación para el uso de la aplicación Seu Futuro Novotec. Las articulaciones se realizaron a través de reuniones de la empresa contratada, CIEDS, y posibles socios. Las acciones de difusión y movilización para el uso de la aplicación

CRONOGRAMA

— Finales 2023

Lanzamiento de la versión final de la aplicación.

Evaluación de frecuencias de uso de la aplicación según características de los usuarios.

Jóvenes incentivados y mejor informados para acceder a empleos de alto valor en la industria digital.



Formulación técnica modular para las industrias digitales de São Paulo

fueron realizadas con el objetivo específico de movilizar instituciones socias que atienden a los jóvenes y generar más estrategias para llegar al público objetivo. Se lograron mapear 33 instituciones, establecer 27 diálogos y adherir 23 instituciones a la iniciativa.

- Con el fin de realizar la difusión y movilización para el uso de la aplicación, se realizó una promoción de un programa sobre la aplicación en **Youtube**, con la participación de representantes del BID, IET, SDE, Secretaría de Educación (SEDUC), Brasscom y público objetivo. El programa pretendía ser una pieza institucional de difusión, que profundizara en los objetivos del proyecto y pudiera ser visto tanto por estudiantes como por otro tipo de público interesado en el proyecto. **Video de lanzamiento.**
- Creación de un documento de plan de lección para ser utilizado en las escuelas y otras instituciones que atienden al público joven, como una forma de dar a conocer la aplicación y provocar reflexiones sobre temas relacionados con el proyecto, tales como: profesiones en tecnología, perfil de género en estas carreras, autoconocimiento para la elección de cursos o itinerarios formativos, entre otros. Esta fue una demanda de la SDE para fortalecer la difusión y el uso de la aplicación en contextos educativos.
- Se realizó un taller de Teoría del Cambio del proyecto en alianza con Clear/Fundação Getúlio Vargas (FGV), con el objetivo de estructurar hipótesis y mapear los posibles resultados esperados de las políticas, de manera que sea posible formular preguntas valorativas que orientarán futuros estudios de evaluación de programas.
- Se elaboró el Plan de Evaluación de Impacto, por Clear/FGV, el cual tuvo como objetivo presentar alternativas factibles para una evaluación. Las conclusiones del documento de resultados y funcionamiento serán guías fundamentales para futuras decisiones sobre la ampliación de itinerarios formativos en otras áreas de la *app*, así como su expansión a otras unidades federativas o incluso a otros países.
- Se realizó un taller con el sector productivo para la identificación de demandas de competencias en el sector de tecnología, realizado por Generation Brasil. El evento contó con 18 empresas con sede en el estado de São Paulo y representación nacional, para investigar los desafíos para la empleabilidad de los jóvenes en los sectores de tecnología y empleos verdes, además de identificar desafíos, oportunidades y obstáculos en la inserción de jóvenes sin experiencia en el mercado laboral trabajo en tecnologías de la información.
- Se realizó una asesoría para el análisis psicométrico del instrumento de intereses profesionales, con el fin de encontrar evidencias de validez para la prueba utilizada en la aplicación Seu Futuro Novotec.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Aplicación orientada a incentivar a estudiantes de secundaria a seguir carreras en la industria digital.
- Herramienta digital que orienta a los estudiantes a través de pruebas vocacionales y les apoya en su tránsito hacia la educación profesional.
- Uso de herramientas de inteligencia artificial para entregar a los estudiantes recomendaciones de trayectorias profesionales alineadas con sus intereses y habilidades.



Formulación técnica modular para las industrias digitales de São Paulo

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Segundo taller con sector productivo, con el objetivo de alinear las expectativas del mercado digital con la calificación técnica ofrecida por el Gobierno del estado de São Paulo.
- Elaboración de un documento de resultados y funcionamiento sobre las frecuencias de uso de la aplicación según características de los usuarios.
- Jóvenes entre 15 a 24 años que cursan la enseñanza media y técnica, incentivados y mejor informados para acceder a empleos de alto valor en la industria digital.

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención brinda la oportunidad de llenar el vacío de profesionales declarado por el sector productivo, al tiempo que prepara mejor a los jóvenes para buscar buenos trabajos. La iniciativa promueve el progreso económico y social, facilitando el acceso, creando capacidad para adoptar herramientas digitales y aportando más diversidad a las carreras de tecnología e información. Dado que la intervención se basa en una herramienta digital, es fácilmente escalable, ya sea a otras áreas, como otros estados o países. En un contexto de baja empleabilidad general y en especial para los más jóvenes, la estrategia puede ofrecer caminos que mejoren vidas y aumenten la productividad del país, ya que fortalece un sector en expansión como el digital. Además, se está trabajando para garantizar la diversidad racial y de género en el uso de la herramienta.



Formulación técnica modular para las industrias digitales de São Paulo

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- La Secretaría de Desarrollo Económico (SDE) de São Paulo se encarga de Promocionar la aplicación entre los estudiantes y otros socios que ofrecen educación técnica.
- Itaú Educación y Empleo (IET) se responsabiliza del desarrollo de la herramienta de perfilado y de la aplicación.

SOCIOS

Secretaría de Desarrollo Económico de São Paulo, Itaú Educación y Empleo.



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Relink: reconversión laboral inteligente

CHILE



500 000 USD

AUTORES DEL RESUMEN

Verónica Alaimo (SCL/LMK)

Valente Alarcón (SCL/LMK)

Graciana Rucci (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, EN UN VISTAZO

Relink busca orientar y acompañar a las personas y a las empresas ante los cambios del mercado laboral en Chile. Para ello, considera la historia, las habilidades y los intereses de las personas, guiándolas hacia su reconversión laboral. El sistema, integrado en una nueva taxonomía ([MapHa](#)), permite el manejo de un gran volumen de información sobre los trabajadores y las vacantes demandadas, lo que permite identificar rutas formativas para cerrar las brechas entre las habilidades actuales de las personas y las ocupaciones del futuro. Así, propone alternativas de capacitación, sean de especialización o de reconversión, para el desarrollo del trabajador.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

En 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores, generando 2,2 millones de nuevos empleos que requerirían de nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La pandemia por COVID-2019 aceleró este proceso. En respuesta a esta realidad, Chile ha empezado a hacer prospección laboral a través de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral que busca construir un sistema de monitoreo y prospección de los desajustes del mercado laboral para capacitar a las personas en las habilidades que requiera el mercado y así mejorar el emparejamiento laboral a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE). Por su parte, Relink busca brindar a las personas orientación y una mejor ruta de reconversión laboral.

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

La [plataforma Relink](#) busca vincular las habilidades acumuladas por las personas a lo largo de sus experiencias laborales y formativas con las nuevas demandas de empleo de las organizaciones y sus sectores. Así, logra orientar la acción de las personas, las empresas y el Estado hacia la actualización, la especialización y la reconversión de las habilidades requeridas para transferirse a otro contexto. Esto facilita y acorta la transición entre ocupaciones.

Durante el 2022, Relink trabajó estrechamente con 7 empresas que finalizaron el proceso en plataforma, obteniendo información sobre las brechas de habilidades de sus trabajadores respecto a los perfiles ocupacionales futuros definidos por cada empresa. En total, se alcanzan más de 3.470 personas con un diagnóstico de sus habilidades. Además, se realizaron 6 talleres junto a empresas



Relink: reconversión laboral inteligente

sobre la importancia del reconocimiento de las habilidades para lograr una reconversión laboral exitosa. Se personalizaron 30 perfiles ocupacionales específicos, diseñados junto a empresas con base en las ocupaciones disponibles en MapHa, lo que derivó en propuestas de capacitaciones con el diseño de 9 planes formativos.

En 2023, la plataforma Relink se encuentra integrada a la nueva taxonomía [MapHa](#), cuyo uso potencia y expande la estructura de datos de esta taxonomía, lo que, a su vez, permite a las personas reconocer al máximo las habilidades acumuladas a lo largo de sus experiencias y cómo se conectan con las distintas ocupaciones en el mercado laboral de acuerdo con el contexto local.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- Más de **3.500 personas** con diagnóstico e informe de brecha de habilidades respecto al perfil meta que han pasado por la plataforma. **1.038** son trabajadores de las empresas que han trabajado junto a **Relink**.
- **MapHa**: primera taxonomía de Chile que clasifica las ocupaciones e identifica las habilidades para el futuro del trabajo. Con una base de datos de más de **3.000** ocupaciones y **14.000** habilidades, partiendo desde la base de ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) y complementada con aquellas habilidades que son propias de Chile y que no están contenidas en la taxonomía y ontología identificadas desde el trabajo sectorial con empresas y gremios.
- Trabajo de identificación y actualización de habilidades para complementar la taxonomía **MapHa** con **9** sectores, que han permitido identificar más de **2.300** habilidades.
- Más de **90** ocupaciones de futuro identificadas con más de **400** módulos formativos con base en habilidades diseñados para proyectos de especialización o reconversión.
- Lanzamiento de **5** informes sectoriales y el proceso de reconocimiento e identificación de brechas de habilidades: tecnología, mantenimiento 4.0, manufactura avanzada, supermercados y telecomunicaciones.

CRONOGRAMA

Inicios 2023

Trabajo de vinculación con 9 sectores productivos: digital, manufactura avanzada, logística, mantenimiento, supermercados, telecomunicaciones, madera e industria creativa.

Inicio de piloto de evaluación de especialización y reconversión laboral con 4 empresas y 130 trabajadores.

Mediados 2023

Lanzamiento del portal MapHa: Mapa de Ocupaciones y Habilidades para Chile.

Implementación de piloto de intermediación laboral a través de plataforma MatchSkills.

Diseño y desarrollo de modelo de habilidades transversales para la empleabilidad.

Finales 2023

Resultados de evaluación de piloto de especialización y reconversión laboral.



Relink: reconversión laboral inteligente

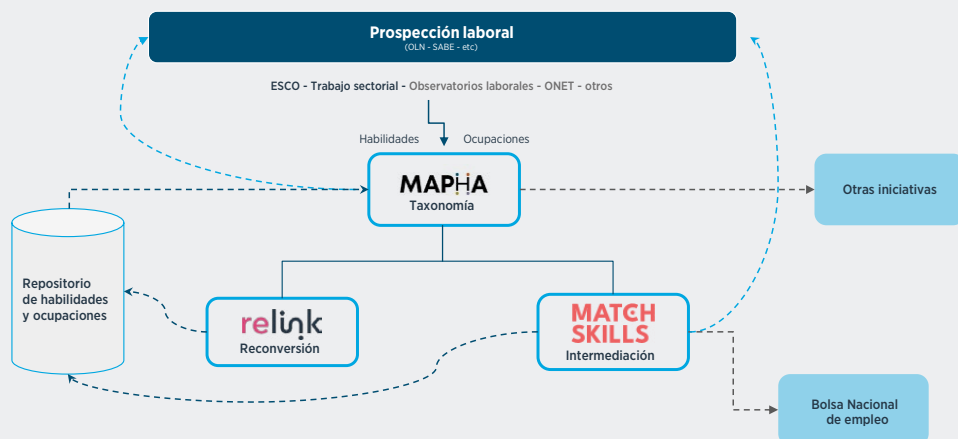
¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Más de **90** ocupaciones de futuro identificadas con sus más de **400** módulos formativos asociados a rutas formativas de las distintas ocupaciones y la ampliación y levantamiento de habilidades de al menos dos nuevos sectores productivos; ajustado a un escenario de evolución tecnológica que potencie la empleabilidad futura.
- Implementación y evaluación de **4** pilotos de reconversión de **130** trabajadores en empresas que se encuentran en transformación y requieren procesos de reconocimiento de habilidades y capacitación.
- Plataforma **Relink** y **MapHa** optimizadas: (1) en su rendimiento y capacidad de procesamiento de datos, (2) en su capacidad de inventariar habilidades, predictibilidad de emparejamiento contra nuevas ocupaciones y propuesta formativa en brechas, (3) en sus reportes a personas, empresas y proyectos públicos, y (4) en el potencial de interoperabilidad, consumo, creación y disponibilidad de taxonomía **MapHa**.
- Diseño y desarrollo de un modelo de habilidades intersectoriales para la empleabilidad y la productividad, que incluya competencias básicas, socioemocionales y de gestión, que permita mejorar la trayectoria laboral de los trabajadores en sus distintos roles y niveles, y que complemente el servicio actual de **Relink**.
- Lanzamiento nueva plataforma **MapHa** que contiene la clasificación de habilidades y ocupaciones para Chile.
- Piloto de nueva plataforma de intermediación laboral: **MatchSkills**, en base al vínculo habilidades entre trabajadores y vacantes laborales, asociados a la iniciativa de Talento Digital para Chile.
- Sitio web navegable para uso abierto de **MapHa**.
- Lanzamiento de la plataforma de intermediación laboral en base a habilidades **MatchSkills** diseñada, desarrollada y entregada a la Bolsa Nacional de Empleo.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Plataforma que, a partir de las habilidades y experiencia previa de las personas y potencial de aprendizaje, identifica brechas de habilidades con perfiles ocupacionales demandados por los sectores productivos y les ofrece orientación respecto a rutas de formación para adquirir las habilidades que aumenten su empleabilidad.
- Módulos formativos modulares, identificando cuando son habilidades específicas o no a cada ocupación, para favorecer procesos de reconversión de la fuerza laboral. Disminuyendo tiempos de formación requeridos para alcanzar un perfil ocupacional demandado.
- Trabajo en conjunto con el sector privado previniendo el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, al ofrecer oportunidades de *upskilling* y *reskilling* a sus trabajadores.
- Primera plataforma de taxonomía de ocupaciones y habilidades para Chile y con potencial de uso para América Latina y el Caribe, basada en la clasificación ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), ajustada a la realidad local a través del trabajo sectorial con empresas y los gremios.
- Primer portal de intermediación laboral basado en habilidades que permite el emparejamiento laboral entre las habilidades acumuladas desde la experiencia formativa y laboral del trabajador y las habilidades requeridas por empleadores.

Ecosistema para la inteligencia del mercado laboral Relink





Relink: reconversión laboral inteligente

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Relink entrega la mejor información posible a las personas sobre su potencial de reconversión y trayectorias laborales, acompaña y orienta a las empresas en su transformación digital, a través de procesos de actualización y reconversión de habilidades de su capital humano, y mejora la eficiencia de los recursos de capacitación y desarrollo laboral del Estado, aportando a la generación de más empleo.

El diseño e implementación de la nueva plataforma web MapHa, que es de uso abierto y refleja la realidad laboral local, junto con las ocupaciones con mirada de futuro, tiene el potencial de ser utilizada no sólo por Relink, sino también por otras iniciativas tanto en Chile como en otros países de América Latina y el Caribe. Por ejemplo, tiene el potencial de facilitar el diálogo entre el mercado laboral y el sector educacional, potenciar los sistemas de selección y/o adecuación de puestos de trabajo, promover la capacitación laboral desde las habilidades y permitir el desarrollo de plataformas digitales que instrumentalicen esta información.

Con esta iniciativa, se espera generar conocimiento y capacidades en Chile para la reconversión laboral exitosa de las personas. Relink también contribuirá al desarrollo de ecosistemas modernos de formación profesional y técnica, con liderazgo de los sectores productivos, equipando a las personas con habilidades portables para tener trayectorias laborales prósperas a lo largo de la vida y así cerrar la brecha de conocimiento en reconversión laboral en el ámbito de las habilidades para el trabajo.

Servicios



Diseño de perfiles ocupacionales



Inventario de habilidades



Potencial de match



Diseño de capacitación

¿Cómo se integra Relink con MapHa?



- Utiliza la data con inteligencia de sus algoritmos
- Almacena datos sobre la adaptaciones/clientización de ocupaciones para empresas en base a sus necesidades más específicas.
- Alimenta taxonomía MapHa.

Almacena y permite actualizar:

- Habilidades
- Ocupaciones

Con potencialidad de ser consumida por otras plataformas (ej. portales de empleo).



¿QUIÉN HACE QUÉ?

Relink es una alianza público-privada que busca responder a la transformación del mercado laboral. Dada la gran ambición del proyecto, se debe articular una extensa red de actores públicos y privados que permita integrar ambas miradas. El proyecto contempla un sistema de gobernanza con base en un directorio cuyo objetivo es potenciar la conexión de la iniciativa con los sectores público y privado. El directorio está compuesto por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), la Subsecretaría del Trabajo, SOFOFA, OTIC SOFOFA y el BID.

A nivel estratégico OTIC SOFOFA y el BID financian las distintas etapas de la iniciativa, mientras que SOFOFA, Subsecretaría del Trabajo y el Sence participan en el Directorio. Los sectores productivos (gremios y empresas) se involucran en la identificación de los perfiles ocupacionales, en los proyectos de inventarios y en el emparejamiento de habilidades para procesos de especialización o reconversión laboral.

A nivel operativo, Relink dispone de un equipo experto perteneciente a la consultora Upskills, que gestiona y administra los componentes de la iniciativa y que, además, orienta a las empresas en el diseño e implementación de sus proyectos y procesos de capacitación.

SOCIOS

Subsecretaría del Trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), OTIC SOFOFA Capital Humano y BID.





CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Palmipilos: mejores perspectivas laborales y educativas para los jóvenes

COLOMBIA



600 000 USD

AUTORAS DEL RESUMEN

María Fernanda Prada (SCL/EDU)

Carolina Méndez (SCL/EDU)

LA INTERVENCIÓN, EN UN VISTAZO

A través de la formación de estudiantes en las habilidades que el mercado laboral regional requiere, el programa Palmipilos responde al problema del desempleo juvenil y a la falta de acceso a la educación superior de los jóvenes. Para ello, ofrece una formación técnica pertinente para permitirles un tránsito rápido hacia el mundo laboral o continuar con sus estudios de educación superior por medio de la homologación de créditos desde su etapa escolar.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Palmira, la vigésima ciudad más grande de Colombia, está rodeada por seis ingenios azucareros que generan empleo y cuenta con una amplia oferta de formación técnica, tecnológica y profesional. En comparación con otras ciudades de la región donde se ubica, Palmira obtiene los mejores resultados en las pruebas estandarizadas que se aplican a nivel nacional. Sin embargo, en 2020, su tasa de desempleo juvenil fue del 33% (6 puntos porcentuales por encima de la tasa nacional), su cobertura neta en educación media es del 48% y tan solo el 12% de los estudiantes que finalizan su etapa escolar en la región ingresan a la educación superior. Palmira es, por tanto, un escenario propicio para implementar un piloto de formación técnica pertinente que permita mejorar la calidad de vida de los estudiantes a través de su vinculación temprana al mercado laboral o a instituciones de educación superior.

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

El programa Palmipilos busca ofrecer programas técnicos de alta calidad y que respondan a las necesidades de capital humano de la cadena de valor agroindustrial del azúcar. Los programas articulan contenidos técnicos con actividades de nivelación de habilidades básicas, estrategias antideserción, desarrollo de habilidades socioemocionales y sociolaborales y pasantías estructuradas



Palmipilos: mejores perspectivas laborales y educativas para los jóvenes

en empresas locales. Los Palmipilos tendrán la oportunidad de desarrollar propuestas concretas de proyectos productivos asociados con las necesidades de estas empresas.

Además, el programa facilita el acceso a la educación superior para los estudiantes del programa por medio de convenios con universidades locales e institutos técnicos de educación superior a través de la homologación de créditos y la cercanía a los profesores y las metodologías de estas instituciones de educación superior. El programa cuenta con la implementación de 5 programas técnicos en 8 escuelas públicas secundarias en Palmira.

Esta iniciativa, además, propicia el diálogo continuo y la articulación entre las demandas del sector productivo, la oferta curricular de educación pública a nivel secundaria y la educación superior. Desde el diseño del programa se han creado espacios de comunicación entre los diferentes actores, se han puesto en marcha mesas de trabajo con el sector productivo y, durante la implementación, se han fortalecido los espacios y la frecuencia de los intercambios.

Para asegurar la sostenibilidad, el programa también realiza un fortalecimiento de las estrategias pedagógicas, ajustes a los proyectos educativos institucionales, y formación a docentes orientada al desarrollo de habilidades socioemocionales y el acompañamiento de pedagogías orientadas al emprendimiento. Además, financia la adecuación y dotación de ambientes de aprendizaje donde los estudiantes podrán poner en práctica los aprendizajes teóricos vistos en clase. La experiencia de implementación permitirá extraer lecciones y definir estrategias para replicabilidad del modelo en otras escuelas de la ciudad.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

48 docentes formados en estrategias pedagógicas con enfoque en metodologías de innovación para el Aprendizaje Basado en Proyectos (APB), con el fin de guiar el desarrollo de proyectos en el sector azucarero y en desarrollo de habilidades socioemocionales.

Dos instituciones de educación superior vinculadas con el proyecto, trabajando en coordinación entre ellas y con la Secretaría de Educación del municipio, diseñando programas para ofrecer en las escuelas públicas, con profesores de sus instituciones y dispuestas a realizar convalidación de créditos

Estrategias y programas para el fortalecimiento de la formación técnica en las ocho escuelas desarrolladas e implementadas por el convenio entre la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) y el Instituto Técnico Agrícola (ITA).

CRONOGRAMA

Inicios de 2023

Procesos de contratación de ambientes de aprendizaje.

Mediados de 2023

Ceremonia de certificación de competencias después del primer semestre de formación.

Adecuación y dotación de laboratorios como ambientes de aprendizaje finalizada en las ocho escuelas.

Estudiantes comenzando pasantías en empresas locales o proyectos productivos en respuesta a las necesidades de la industria local.

Finales del 2023

Estudiantes graduados del programa.

Resultados de la evaluación del programa.



Palmipilos: mejores perspectivas laborales y educativas para los jóvenes

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Aproximadamente 600 estudiantes con certificación de competencias validado por UPB e ITA (junio, 2023).
- Adecuación y dotación de laboratorios como ambientes de aprendizaje finalizada en las ocho escuelas (septiembre, 2023).
- Aproximadamente 600 estudiantes egresados de Palmipilos (diciembre, 2023).
- Estudiantes culminando pasantías en empresas locales (segundo semestre, 2023)
- Menores tasas de deserción de los estudiantes beneficiados.
- Mayor empleabilidad esperada al mejorar las habilidades de los estudiantes, alineándolas con las necesidades del sector productivo local.
- Resultados de la evaluación de impacto cuantitativa y cualitativa del programa analizando resultados en habilidades socioemocionales y perspectivas de empleabilidad (diciembre, 2023)
- Difusión de un documento de lecciones aprendidas durante el diseño e implementación de la intervención.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Piloto de formación técnica profesional en secundaria de alta calidad y alineado con las necesidades de la cadena de valor agroindustrial del azúcar.
- Es el único programa en Palmira que ofrece técnicos profesionales en las áreas de Desarrollo de *software*, Multimedia para la industria del azúcar, Logística empresarial suministro de bienes y servicios, Cocina y restauración, y Producción agrícola.
- Modelo innovador para facilitar el acceso a la educación superior de estudiantes provenientes de contextos vulnerables.
- Mejora la trayectoria laboral de los recién egresados de educación secundaria ofreciendo programas pertinentes.





Palmipilos: mejores perspectivas laborales y educativas para los jóvenes

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención mejorará la calidad de vida de los jóvenes recién egresados de educación secundaria en la ciudad de Palmira, ya que les ofrecerá la oportunidad de adelantar sus estudios de educación superior y egresar con las habilidades, conocimientos y competencias que requiere uno de los sectores económicos más importantes y de mayor proyección en la región del Valle del Cauca.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- La Alcaldía de Palmira implementa directamente el programa, promueve el diálogo con los actores y el ajuste de la oferta educativa de sus colegios de educación media.
- La Cámara de Comercio de Cali, la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia (Asocaña), la Asociación Colombiana de Productores y Proveedores de Caña de Azúcar (Procaña), el Centro de Investigación de la Caña de Azúcar de Colombia (Cenicaña), Ingenio Manuelita Sucroal, Nutresia y la empresa de energía Celsia, apoyan en identificar las necesidades de capital humano de las empresas de azúcar, validar los contenidos de los programas de formación para garantizar que respondan a las necesidades de la industria local, así como identificar y ofrecer oportunidades de prácticas laborales para los egresados del programa y proveer insumos que permitan fortalecer las intervenciones. El BID, además de financiar el proyecto a través del Fondo Multidonante para la Transformación de la Educación Técnica en América Latina y el Caribe, gestiona el apoyo técnico y acompaña de cerca el proceso de implementación del proyecto.
- La unión temporal de la UPB y el ITA ofrecerá los programas técnicos con sus profesores y será responsable de formar a los estudiantes a medida que finalizan la educación media.
- La Fundación Luker y la Fundación Corona ofrecen su experiencia en formación técnica desde la educación secundaria que servirá como guía para la implementación del proyecto.





Palmipilos: mejores perspectivas laborales y educativas para los jóvenes

- El equipo técnico de Palmipilos que trabaja en el terreno se encuentra vinculado a la mesa de aprendizaje de articulación con la media técnica de la fundación Luker, alcanzando a mitigar problemas de ejecución potenciales, generando curvas de aprendizaje más dinámicas en fases del programa y aportando en las diferentes regiones de impacto del país.
- El viceministerio de Educación Superior de Colombia proyecta al programa Palmipilos como referente para la construcción de la política pública que prepara el Gobierno nacional, para impulso de programas de fomento y articulación de la media técnica con programas técnicos profesionales.



SOCIOS

Alcaldía de Palmira, Cámara de Comercio de Cali, Cenicaña, Asocaña, Procaña, Ingenio Manuelita, Fundación Luker, Fundación Corona, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Link video:

<https://drive.google.com/file/d/1n2I5DyEEpZ-Me0x-Rg6oP8kE9aHBcop5n/view>



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Más y mejores empleos para madres adolescentes y vulnerables

COLOMBIA



500 000 USD

AUTORAS DEL RESUMEN

Carolina González-Velosa (SCL/LMK)

Juliana Sánchez (SCL/LML)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

La Fundación Juanfe (FJ) ofrece el Modelo 360 para madres adolescentes que integra la formación en habilidades técnicas y blandas, y servicios de apoyo psicosocial e inserción laboral. La evaluación de impacto experimental del Modelo 360 encontró, entre otros, que este aumenta los ingresos laborales de las participantes y la probabilidad de ser empleadas. Esta intervención busca fortalecer este modelo para que las madres adolescentes puedan emplearse en ocupaciones de mayor salario y en sectores con alta demanda a los cuales típicamente no tienen acceso.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Las madres beneficiarias de la FJ se emplean generalmente en sectores como hotelería, turismo y belleza, que resultaron especialmente golpeados por el impacto de la pandemia, lo que limitó sus oportunidades de empleo. Además, el confinamiento implicó una mayor exposición de las beneficiarias a riesgos de abuso y violencia doméstica. Estas situaciones acentuaron la necesidad de fortalecer el modelo de intervención reorientando la oferta formativa a sectores emergentes con buenas perspectivas laborales y robusteciendo el componente de acompañamiento psicosocial. Esto requiere del fortalecimiento del modelo pedagógico para dotar de habilidades duras (por ejemplo, matemáticas y lectoescritura) y habilidades del siglo XXI a una población con bajo nivel educativo y alta vulnerabilidad social.



Más y mejores empleos para madres adolescentes y vulnerables

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

- Fortalecer el modelo pedagógico de la FJ en los componentes de: (i) formación en habilidades duras y habilidades del siglo XXI (como, por ejemplo, desarrollo de *software*, administración con énfasis en salud y administración con énfasis en tecnología); y (ii) acompañamiento psicosocial.
- Reorientar la formación hacia ocupaciones en sectores de alta demanda y nivel salarial como los sectores de desarrollo tecnológico.
- Implementar una prueba piloto del modelo fortalecido y evaluar el modelo ajustado en indicadores de empleo, formalidad e ingresos de las beneficiarias.
- Realizar un análisis de costoefectividad del modelo.
- Realizar un estudio de oportunidades sobre su escalabilidad a nivel nacional y su exportación a nivel internacional.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- La FJ lidera el fortalecimiento e implementación de la prueba piloto del modelo pedagógico ajustado, brindando la formación para las ocupaciones emergentes, el acompañamiento psicosocial, el apoyo en salud sexual y reproductiva y los servicios de inserción laboral para las madres adolescentes.
- El Centro Latinoamericano para la Sostenibilidad Empresarial (Clase) apoya la reorganización de los componentes humanos y productivos, y la transformación de la oficina de empleo al Centro de Empleo y Oportunidades (CEO) de la JF.
- La Universidad de los Andes, Laura Liévano (candidata a PhD) y el London School of Hygiene and Tropical Medicine dan apoyo en el diseño de estrategias para el manejo y prevención de violencia sexual y doméstica.
- El Centro de Psicología Integral (CPI) capacita al equipo psicosocial y construye las guías de intervención en las problemáticas más predominantes en las jóvenes (ideación suicida, depresión, ansiedad, trastornos de comportamiento, entre otras).
- Profamilia lidera el fortalecimiento de los derechos sexuales y reproductivos en el Modelo 360.
- Los socios del sector privado otorgan apoyo en la identificación de ocupaciones emergentes tras la pandemia y habilidades demandadas. Estos insumos orientan la formación de las madres adolescentes con base en la necesidad de los empresarios.

CRONOGRAMA

Primer semestre 2023

Prueba piloto del nuevo modelo pedagógico.

Primer semestre 2024

Evaluación de la prueba piloto del nuevo modelo pedagógico que entregará evidencia acerca de empleabilidad, formalidad e ingresos de las beneficiarias.

Análisis de costoefectividad del nuevo modelo pedagógico.

Estudio sobre estrategias de escalabilidad y exportación del modelo de intervención a nivel nacional e internacional.



Más y mejores empleos para madres adolescentes y vulnerables

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Una prueba piloto del nuevo modelo pedagógico implementado en la FJ.
- Una evaluación de la prueba piloto del nuevo modelo pedagógico que entregará evidencia acerca de empleabilidad, formalidad e ingresos de las beneficiarias.
- Análisis de costoefectividad del nuevo modelo pedagógico.
- Estudio sobre estrategias de escalabilidad y exportación del modelo de intervención a nivel nacional e internacional.
- Diseño e implementación de una nueva formación técnico-laboral en Administración con énfasis en tecnología en Cartagena.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- Se abrieron nuevas líneas de formación en sectores emergentes de alta demanda laboral que amplían oportunidades laborales de mejor remuneración.
 - Nueva línea de formación en Desarrollo de *Software*. Se abrieron dos grupos de formación en los cuales participan 65 jóvenes.
 - Formación en Asesor Comercial y de Servicio, en el cual participan 37 jóvenes.
 - Formación en Administración con énfasis en salud, en el cual participan 52 jóvenes.
- Se hicieron nuevas alianzas con el sector empresarial para garantizar prácticas formativas a las jóvenes estudiantes de Desarrollo de *Software*. Las 39 mujeres del primer grupo de formación iniciaron sus prácticas en empresas como Renting, Tigo, Bex Technology, Bgt Pactual y Sodexo.
- Se fortaleció la intervención en las áreas de desarrollo humano y productivo, derechos sexuales y reproductivos y prevención de violencias basadas en género.
- Un documento con una identificación de sectores y ocupaciones emergentes en el mercado laboral de Cartagena y Medellín.
- Fortalecimiento de los componentes del modelo pedagógico a partir de un ejercicio de grupos focales internos y externos a la FJ.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Programa orientado a la transformación de las ocupaciones en las que tradicionalmente se desempeñan las madres adolescentes, diseñado para que puedan acceder a puestos de trabajo con altas proyecciones salariales en sectores de alta demanda.
- Educación técnica ofrecida en un paquete completo que incluye desarrollo de habilidades del siglo XXI y apoyo psicosocial a una población con múltiples dimensiones de vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, en su mayoría madres solteras y afrodescendientes, de bajo nivel socioeconómico.
- Intervención adaptada a las restringidas oportunidades laborales debido al COVID-19, incluyendo modalidades de formación virtual.
- Intervención evaluada para determinar el retorno de la inversión tanto para el sector público como para el sector privado, derivando en una propuesta de escalabilidad con financiamiento mixto.



Más y mejores empleos para madres adolescentes y vulnerables



¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención promueve el acceso a mejores oportunidades laborales a una población tradicionalmente excluida: las madres adolescentes que, en su mayoría, pertenecen a minorías étnicas, de bajos recursos y bajo nivel educativo. Esta intervención se encuentra alineada con la agenda de género y diversidad del BID, pues apoya acciones que potencian el empoderamiento social, económico y productivo de mujeres jóvenes afrodescendientes. Además, este proyecto brinda la oportunidad de pilotear y evaluar un nuevo modelo pedagógico diseñado para que personas pertenecientes a grupos tradicionalmente excluidos puedan encontrar empleos de alta calidad, con movilidad ascendente a nivel académico, social y económico, y buenas proyecciones laborales de largo plazo. Por último, cabe resaltar que este piloto otorga insumos que permiten estudiar y definir estrategias de escalabilidad y exportación del modelo a nivel nacional e internacional.

SOCIO

Fundación Juanfe, Centro Latinoamericano para la Sostenibilidad Empresarial (Clase), Universidad de los Andes, London School of Hygiene and Tropical Medicine, Centro de Psicología Integral (CPI), Profamilia.

PROYECTOS RELACIONADOS

Programa para Fortalecer Políticas de Empleo (CO-L1250, CO-J0010). Financiamiento Público Privado para Empleo Juvenil en Buenaventura (CO-T1642).



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Alianza público-privado para el empleo juvenil en Buenaventura

COLOMBIA



400 000 USD

AUTORAS DEL RESUMEN

Carolina González-Velosa (SCL/LMK)

Juliana Sánchez (SCL/LML)

UN BREVE RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN.

EmpleaTura es un programa de formación en educación técnica para jóvenes vulnerables en Buenaventura, Colombia. La iniciativa busca la inserción de los jóvenes en empleos de calidad en sectores de alta productividad, como el sector portuario, de logística comercial y externalización de procesos de negocios (BPO por sus siglas en inglés). El sector privado se vincula en la formación de los jóvenes a través de su participación en el diseño de los currículos de formación para que ésta sea pertinente, esté alineada con sus necesidades y facilite la empleabilidad de los jóvenes. Asimismo, la iniciativa desarrolla herramientas innovadoras para escalar los servicios de capacitación y lograr financiación con recursos públicos y privados. Por ejemplo, se mide el retorno de la inversión en formación para los empleadores y los estudiantes.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Buenaventura es un municipio que presenta rezagos importantes en los principales indicadores sociales y económicos en Colombia. En 2018, mientras la incidencia de la pobreza multidimensional en Colombia fue de 19,6%, en Buenaventura ascendió a 41% (DANE 2018, CNPV). En 2021, mientras la tasa de desempleo nacional se ubicó en 13,7%, Buenaventura registró un desempleo de 27,9% (DANE 2021, GEIH).

En este contexto han surgido diversas iniciativas locales y regionales para impulsar el acceso a empleos de calidad, especialmente entre la población joven. EmpleaTura da un paso más con el desarrollo de una estrategia de *formación sectorial*, dirigida a población con bajo nivel educativo que se capacita para empleos de alta calidad en industrias específicas o clústeres ocupacionales, que tienen una fuerte demanda laboral y oportunidades para crecimiento laboral.

La estrategia que plantea EmpleaTura es una apuesta al acceso a trayectorias laborales exitosas de largo plazo para los jóvenes en esta región de Colombia. El programa se fundamenta en la evidencia resultante de evaluaciones experimentales que indican que los programas de formación sectorial generan aumentos sostenidos en el tiempo en el ingreso de los beneficiarios, gracias al incremento en la probabilidad de vinculación laboral y al acceso de mejores salarios asociados con ocupaciones en industrias dinámicas de altos ingresos (ver Katz, 2008).



Alianza público-privado para el empleo juvenil en Buenaventura

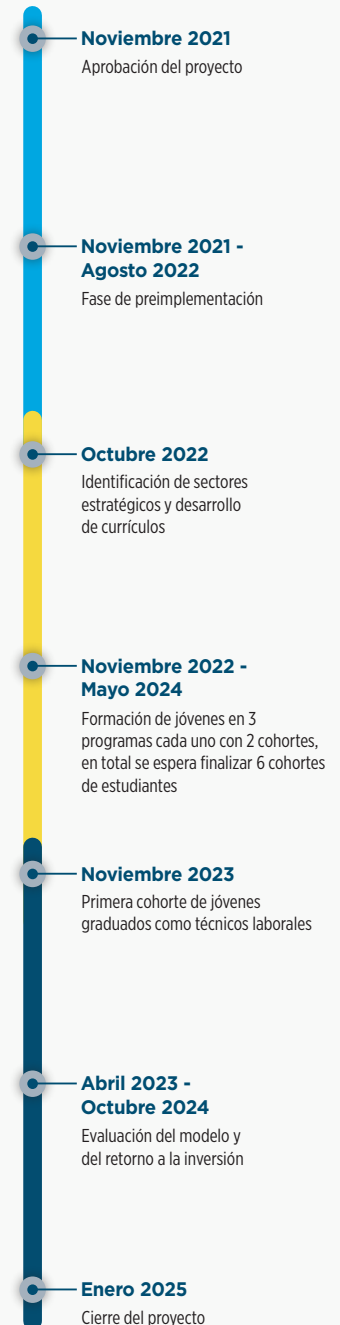
¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

- Identificar los sectores con potencial de generación de empleo de calidad en Buenaventura y ofrecer una formación a la medida de las necesidades del sector productivo.
- Impulsar una alianza público-privada para la formación sectorial de 250 jóvenes vulnerables que les permita acceder a trayectorias laborales exitosas de largo plazo. Se desarrollarán tres programas: (i) título de técnico laboral portuario, (ii) título de técnico laboral de logística, y (iii) externalización de procesos de negocios. Los dos primeros tendrán una duración de un año en los que por seis meses los estudiantes abordan la teoría de las temáticas y por otros seis meses se encuentran en las prácticas laborales. Y el programa de externalización de procesos tendrá una duración entre 2 y hasta 10 meses (según el nivel de inglés del participante: A1 dura 10 meses, A2 dura 6 meses y B1 dura 2 meses).
- Evaluar el retorno a la inversión para los beneficiarios y las ganancias en productividad para los empleadores, en aras de definir la viabilidad de escalar este tipo de modelos de colaboración público-privada como política pública.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- ProPacífico es la entidad ejecutora del proyecto, que articula los socios privados que participan en la intervención.
- La Caja de Compensación Comfenalco Valle diseña los currículos de formación y capacita a los jóvenes.
- La Cámara de Comercio de Buenaventura lidera la gestión de alianzas empresariales y la intermediación para la vinculación de los jóvenes a empleos de calidad.
- Universidad o Centro de Investigación: evaluará el modelo a través de la estimación del retorno de la inversión.

CRONOGRAMA





Alianza público-privado para el empleo juvenil en Buenaventura

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Al menos 250 jóvenes beneficiarios en programas de formación para el trabajo, alineados con las necesidades del sector productivo.
- Con una tasa de deserción de programas de educación técnicas en Colombia de más del 46%, esta intervención considera tasas de graduación esperadas de 86% y de colocación del 60%.
- Estimación de ganancias en productividad para empleadores y en ingresos laborales para los jóvenes.
- Diseño de modelo de financiamiento público-privado y el análisis de la viabilidad para el escalamiento en política pública.
- Capacidad instalada en la Cámara de Comercio de Buenaventura para favorecer el escalamiento del proyecto en la región.

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

La formación sectorial puede mejorar significativamente la trayectoria laboral de jóvenes vulnerables a través de su inclusión en sectores de alta productividad y empleos de calidad. Sin embargo, dada la intensidad de este tipo de formación, su financiamiento y sostenibilidad pueden presentarse como grandes retos durante la implementación. Esta intervención, por tanto, además de desarrollar un programa de formación sectorial, busca examinar oportunidades para asegurar su sostenibilidad con financiamiento público-privado.

A través de este piloto y la medición del retorno de la inversión en formación, se generará evidencia suficiente para orientar a las autoridades locales y nacionales en la toma de decisiones de política pública para lograr la inclusión laboral de esta población de difícil colocación.

Por último, se busca dejar capacidad instalada en la región gracias a la transferencia de conocimiento a los socios privados del proyecto, especialmente la Cámara de Comercio de Buenaventura, un actor clave para identificar los sectores con alto potencial de empleabilidad en la ciudad y brindar oportunidades a los jóvenes vulnerables replicando el modelo de formación sectorial.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad contarán con una formación de educación técnica sectorial con la posibilidad de vincularse al mercado laboral en sectores de alta demanda y salarios competitivos.
- Evaluación del retorno a la inversión para determinar los beneficios de los participantes y las ganancias en productividad para el sector privado. Con esta evidencia se podrán tomar decisiones de política pública que permita escalar este tipo de intervenciones.



Alianza público-privado para el empleo juvenil en Buenaventura



PROYECTOS RELACIONADOS

Los siguientes son proyectos que también están enfocados en capacitar individuos en condición de vulnerabilidad:

- CO-T1595 “Más y mejores empleos para madres adolescentes y vulnerables”
- CO-T1668 “Sandbox- Audiovisual. Formando el talento creativo para diversificar las oportunidades laborales en Colombia.”



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Formando el talento creativo para diversificarlas oportunidades laborales en Colombia

COLOMBIA



1,050.000 USD

AUTORES DEL RESUMEN

Fernandez Coto, Raquel Auxiliadora (SCL/EDU); Zambrano, Adriana (SCL/EDU); Luzardo Gutierrez, Alejandra A. (KIC/ICD); Prada Patino, Maria Fernanda (SCL/EDU); Eckardt, Mario (SCL/LMK); Serrano Pajaro, Liliana (SCL/EDU)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

El BID, el Ministerio de Cultura de Colombia y Netflix se unen para apostar por el futuro del talento creativo en Colombia, brindando capacitación y apoyo a jóvenes en situación de vulnerabilidad, en algunos de los departamentos con mayores índices de pobreza y presencia del conflicto armado, para el acceso a oportunidades laborales en la industria audiovisual. Esta colaboración impulsa un programa innovador de colaboración público-privada bajo la etiqueta 'Sandbox- Audiovisual' que busca inspirar a otros países que quieran apostar por su talento creativo y desarrollar esta industria.

Para su implementación, el proyecto cuenta con aliados reconocidos en el sector audiovisual como: la Academia Colombiana de Artes y Ciencias Cinematográficas, Crehana, Fábrica de Medios y Congo Films. También cuenta con otras organizaciones que apoyan la difusión como: Cinemateca Distrital de Bogotá, el Instituto Distrital de las Artes de Bogotá, She is Fundation, Detonante, Algo en Común, SocialLab, GirlUp, Hack Málaga y Universidad Autónoma de Occidente.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

En 2019, se invirtieron 5.700 millones de dólares en producciones audiovisuales, impulsando la creación de más de 1,6 millones de empleos directos e indirectos en la región. En Colombia, la exportación de servicios audiovisuales creció el 20% anual entre 2013 y 2018, lo que se tradujo en 48,2 millones de dólares de exportaciones en 2018, posicionándolo como el cuarto país con mayores exportaciones de América Latina y el Caribe. La industria empleó a 71.702 personas en Colombia en 2019 y se proyecta que el país alcance el 1% del mercado audiovisual a nivel global en 5 años. Sin embargo, esta industria enfrenta retos en el país por la falta de capital humano para cubrir con éxito las vacantes de empleo. El fuerte compromiso político nacional y el potencial de crecimiento del sector ha hecho que importantes actores, como Netflix, tengan interés en Colombia. Entre 2014 y 2021, Netflix ha invertido más de 175 millones de dólares en la producción de productos audiovisuales en Colombia y buscó producir 30 nuevas series, películas, documentales y especiales locales entre 2021 y 2022. Además, Colombia ha identificado la industria como generadora de oportunidades para sus jóvenes que actualmente representan el 25% de la población (12,4 millones) y que sufren un aumento de la tasa de desempleo del 25,3% en 2020 frente al 15,9% anterior a la crisis de COVID-19 en 2018.



Formando el talento creativo para diversificar las oportunidades laborales en Colombia

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

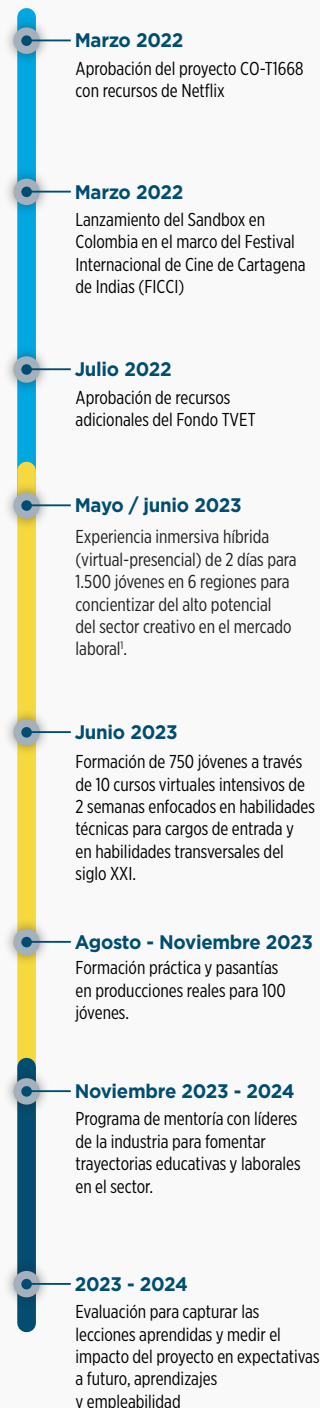
El Sandbox-Audiovisual busca convertir a la juventud en protagonista del desarrollo productivo y de la transformación cultural en Colombia para consolidar el ecosistema del sector audiovisual con un fuerte enfoque de equidad social. El objetivo es brindar capacitación y apoyo a jóvenes en situación de vulnerabilidad para acceder a oportunidades de crecimiento en la industria audiovisual, aprovechando su potencial para generar empleos. Este piloto beneficiará a 1.500 jóvenes vulnerables (afrodescendientes, pueblos indígenas, mujeres, migrantes y la comunidad de LGTB+) entre los 18-30 años en 6 departamentos prioritarios de Colombia (Cauca, Chocó, La Guajira, Putumayo, Sucre y Cundinamarca (Bogotá D.C); esta última dado que el 90% de las producciones se realizan allí. El programa, con un foco especial en la perspectiva de género, tiene como fin apoyar a reducir la brecha de género en el sector audiovisual en Colombia. El proyecto se desarrollará en 4 etapas: 1. **Luces:** motivar a través de historias a más de 1.500 jóvenes en el territorio nacional compartiéndoles el potencial de los oficios que existen detrás de cámaras; 2. **Cámara:** ofrecer capacitación técnica específica del sector audiovisual y en habilidades del siglo XXI a 750 jóvenes a través de una plataforma EdTech; 3. **Acción:** de la mano de productoras y profesionales locales, ofrecer formación práctica y pasantías en producciones que se llevan a cabo en Colombia para 100 jóvenes; y 4. **Rueda:** ofrecer un programa de mentoría a los jóvenes donde actores claves de la industria acompañarán a los jóvenes a conectarse con oportunidades laborales de entrada en la creciente industria audiovisual en Colombia.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- **Socio 1: BID (División de Educación, ejecutor del proyecto, en colaboración con la División de Mercados Laborales (SCL/LMK) y la Unidad de Creatividad y Cultura (ICC/KIC).** El BID lidera el diseño e implementación del Sandbox y apoya la consolidación del ecosistema educativo y de producción audiovisual local. Asimismo, garantiza el acompañamiento técnico para asegurar la participación de las poblaciones priorizadas y la calidad en la implementación. También se encarga de la evaluación y la disseminación de lecciones aprendidas para potencialmente escalar y replicar en Colombia y/u otros países/contextos.
- **Socio 2: Netflix cofinancia** el proyecto con un aporte de USD\$300.000, valida las necesidades de formación por parte de la industria para el diseño de la oferta formativa, ofrece espacios de pasantía para que los beneficiarios tengan una experiencia real

1 Las fechas programadas para el desarrollo de la experiencia inmersiva en los territorios son: 13 y 14 de mayo -Sincelejo, 20 y 21 de mayo- Popayán y Mocoa, 27 y 28 de mayo - Rihacha y Quibdó, 3 y 4 de junio- Bogotá.

CRONOGRAMA





Formando el talento creativo para diversificar las oportunidades laborales en Colombia

dentro de sus producciones y contribuye a identificar y movilizar a otros actores claves de la industria del entretenimiento para que contribuyan al proyecto.

- **Socio 3: Ministerio de Cultura de Colombia** es beneficiario de este proyecto, responsable de apoyar la identificación de brechas de competencias en el sector audiovisual, la socialización del proyecto a través de sus redes de actores en territorio y de la articulación de otros actores del sector público dentro del Sandbox.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- 1.500 jóvenes en situación de vulnerabilidad (afrodescendientes, pueblos indígenas y mujeres, migrantes, LGTB+) capacitados y con oportunidades para acceder al mercado laboral a través de la industria en la industria audiovisual.
- 100 jóvenes con pasantías en producciones de Netflix
- Programa de mentoría desarrollado para fomentar trayectorias educativas y laborales en el sector audiovisual.
- Evaluación de impacto (cualitativa y cuantitativa), que permitirá medir el impacto de las intervenciones en las percepciones, aprendizajes y empleabilidad de los participantes.

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

- Visibiliza el valor social y económico de las carreras en las industrias culturales y creativas inspirando a los jóvenes a expandir sus trayectorias de formación.
- Expone a los jóvenes a una formación práctica y pasantías en el sector audiovisual con la posibilidad de vincularse con productoras locales y ampliar sus opciones de empleo en el futuro.
- Proyecto innovador desarrollado desde la concepción de la mano de la industria. Cuenta con una evaluación de impacto rigurosa que permitirá medir impacto y derivar lecciones aprendidas para replicar en Colombia y/u otros contextos.
- Materializa una colaboración público-privada entre el BID y Netflix, apalancando recursos de ambas partes. Además, nace como respuesta para resolver las brechas identificadas por un producto de conocimiento realizado en conjunto entre las dos organizaciones.
- Ejemplifica los logros de la colaboración interna entre divisiones del BID (Sector Social, desde la División de Educación y Mercados Laborales, y la Unidad de Creatividad y Cultura).

ELEMENTOS INNOVADORES

- Primer piloto de desarrollo del talento creativo en Colombia realizado en colaboración público-privada de la mano de una de las plataformas de streaming para el desarrollo del talento más reconocidas a nivel global (Netflix)
- Formación de habilidades técnicas y habilidades del siglo XXI para cargos de entrada de la industria audiovisual, combinando aprendizaje virtual y presencial; y formación práctica y pasantías en producciones reales. Contenido validado por expertos de la industria y acompañamiento de los estudiantes por líderes del sector audiovisual.
- Enfoque de inclusión de poblaciones en condición de vulnerabilidad típicamente excluidas de la industria para integrar nuevas voces como lo son: las mujeres, comunidades afrodescendientes, indígenas y miembros del colectivo LGBTIQ+.
- Proyecto derivado de un producto de conocimiento “Detrás de cámaras: Creatividad e Inversión para América Latina y el Caribe: aprendizajes de una conversación con voces claves del sector audiovisual,” lo cual realza la conexión entre la teoría y la acción.
- Cuenta con una evaluación de impacto rigurosa (cualitativa y cuantitativa), que permitirá medir el impacto de las intervenciones en las percepciones, aprendizajes y empleabilidad de los participantes, así como el potencial de escalabilidad del proyecto.



Formando el talento creativo para diversificar las oportunidades laborales en Colombia

SOCIOS:

- BID, a través de la División de Educación (EDU/SCL), la División de Mercados Laborales (LMK/SCL) y la Unidad de Creatividad y Cultura (ICC/KIC).
- Netflix
- Ministerio de Cultura de Colombia





CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Apoyo a la transformación de la formación profesional

COSTA RICA



300 000 USD

AUTORES DEL RESUMEN

David Rosas (SCL/LMK)

Sofía Yglesias (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, EN UN VISTAZO

El mercado laboral costarricense ha mostrado señales de recuperación después del COVID-19. Si bien el desempleo ha disminuido con relación a los niveles de la prepandemia, se mantiene por encima del promedio de la región. En este contexto, la mejora de las habilidades de la fuerza laboral es clave para la recuperación del empleo. Esta intervención apoya los esfuerzos del **Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)**, la institución de formación profesional más importante del país, a fin de mejorar la pertinencia y la calidad de su oferta de formación.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Buscando la recuperación del empleo, el Gobierno de Costa Rica está desarrollando medidas para generar oportunidades de inserción y reinserción laboral. El INA desempeña un papel clave en esta labor, pero enfrenta limitaciones en términos de la pertinencia y la calidad de sus servicios. Actualmente, solo un 39% de sus egresados sin experiencia laboral previa logra emplearse. Estos resultados se deben principalmente a una débil conexión con el sector productivo, fallas en el desarrollo de competencias y de currículos, carencia de un perfil que describa con claridad las competencias que requieren sus docentes y las que tienen, deficientes mecanismos de evaluación y a limitaciones en su modelo de gestión institucional y en su Sistema de Información y Gestión Educativa (SIGED). Para abordar estos problemas, en enero de 2021 se adoptó un modelo de gestión más eficiente y alineado con la revolución 4.0. Además, en el 2022, la institución avanzó con acciones para mejorar la pertinencia y la calidad de su oferta de formación.



Apoyo a la transformación de la formación profesional

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

Apoyar el proceso de transformación del INA para mejorar la pertinencia y calidad de su oferta de formación y la eficiencia de su modelo de gestión a través de:

1. Actualización y mejora del modelo institucional y el SIGED del INA.
2. Capacitación de los docentes formadores para mejorar sus habilidades y la calidad de la formación ofrecida.
3. Apoyar el diseño de un nuevo modelo de interacción con el sector productivo, usando la metodología de cadenas de valor. Esta metodología se usa para identificar las ocupaciones, competencias y cualificaciones de una cadena de valor de manera conjunta con el sector productivo para, posteriormente, desarrollar o mejorar la oferta formativa de acuerdo con las cualificaciones elaboradas y trayectorias formativas dentro de estas cadenas de valor. Como parte de esta iniciativa, se lleva a cabo una implementación piloto en tres sectores económicos: agroindustria, tecnologías de la información (IT) y turismo. Así, se busca que este nuevo modelo sea el insumo para una actualización de la oferta formativa del INA.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- Se actualizó el SIGED del INA.
- Se ofrecieron recomendaciones para mejorar el modelo de gestión del INA.
- 25 docentes formadores del INA (2% del total de docentes formadores del INA) participaron en una capacitación piloto de 215 horas, con una metodología de aprendizaje basado en proyectos/problema (ABP) y adaptada a sus necesidades. El proceso comenzó con un diagnóstico de necesidades. Durante la capacitación, cada uno de los cinco grupos de trabajo desarrolló un proyecto utilizando las nuevas herramientas y metodologías pedagógicas. Los cinco proyectos fueron: (i) portafolio de evidencias digital; (ii) caja de herramientas digitales para los docentes sobre aprendizaje activo; (iii) aplicación de la metodología ABP en un curso específico; (iv) aplicación de la metodología de clase invertida (*flipped classroom*); y (v) resumen de las “buenas prácticas” de la cooperación con el mundo laboral para el INA. Varios de estos proyectos se incorporaron a los procesos formales de capacitación de docentes del INA.

CRONOGRAMA

2023

Tres ofertas curriculares desarrolladas para los sectores de agroindustria, tecnologías de la información y turismo.



Apoyo a la transformación de la formación profesional

- Se realizó una evaluación cualitativa del piloto que demostró la efectividad de la intervención para identificar y desarrollar capacidades para mejorar el trabajo de los docentes formadores de la institución. Esta evaluación le sirve al INA como herramienta para la toma de decisiones con información actualizada.
- Se diseñaron rutas formativo-laborales para los tres sectores económicos del piloto usando la metodología de cadenas de valor que fueron validadas por 20 cámaras y asociaciones, 20 pequeñas y medianas empresas y más de 25 técnicos y profesionales. Además, se aprobaron los estándares de cualificación respectivos.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Nuevo modelo de formación profesional basado en la interacción con el sector productivo.
- Nuevo modelo de formación docente basado en una metodología de aprendizaje basado en proyectos. Mejora del modelo de gestión institucional y del SIGED aplicado por el personal de la institución con supervisión experta.

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención brinda apoyo a la institución de formación profesional más importante de Costa Rica, la cual es clave en la reactivación económica y la recuperación del empleo tras la pandemia. Aunque este tipo de instituciones se caracteriza en América Latina y el Caribe por una amplia cobertura, por la cantidad de recursos que maneja y por la amplia variedad de servicios que ofrece (formación, emprendimiento, certificación, intermediación laboral), su oferta formativa suele presentar limitaciones en términos de calidad y pertinencia. Por ello, la transformación del INA servirá de ejemplo a otras instituciones similares que busquen mejorar y fortalecer la formación profesional.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Gobernanza sectorial funcionando en tres sectores (agroindustria, turismo y tecnologías de la información), rutas ocupacionales sectoriales diseñadas y validadas, y ocupaciones identificadas.
- Para el 2023, se espera desarrollar completamente tres ofertas curriculares (una por cada sector).
- Para el 2023, se espera la mejora de la pertinencia y calidad de la oferta formativa del INA.



Apoyo a la transformación de la formación profesional

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- La empresa Upskills apoya al INA con el diseño del nuevo modelo de interacción con el sector productivo y con la implementación piloto de este modelo.
- El consorcio de universidades HAMK/Novia realizó la capacitación de 25 docentes utilizando una metodología basada en el desarrollo de proyectos.
- Diversos expertos contribuyeron en la medición de los resultados del programa de formación de docentes y ofrecieron asesoría técnica al equipo del INA encargado de mejorar su SIGED y el modelo de gestión institucional.

SOCIOS

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Certificaciones para la industria 4.0 en la pospandemia

COSTA RICA



700 000 USD

AUTORA DEL RESUMEN

María Loreto Biehl (SCL/EDU)

LA INTERVENCIÓN, EN UN VISTAZO

El sistema educativo de Costa Rica, un país que quiere liderar el aprovechamiento de las tecnologías digitales, muestra debilidades desde antes de la pandemia para proporcionar a los jóvenes habilidades relevantes para el mercado laboral. Esta intervención busca contribuir a la mejora del capital humano joven y de su empleabilidad, asegurando que cuente con habilidades certificables reconocidas por la industria.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

El 57% de los empresarios de Costa Rica reporta que no se prepara correctamente a los jóvenes para su inserción en el mercado laboral y el 35% dice que tiene dificultades para llenar sus vacantes disponibles, lo que demuestra la urgencia de que los jóvenes adquieran las habilidades técnicas, científicas y blandas requeridas por el mercado. Sin embargo, el país no cuenta con mecanismos sistemáticos para ofrecer estas certificaciones como parte de la educación secundaria y de forma gratuita. Tampoco existen modelos educativos híbridos (combinación de educación remota y presencial) que permitan asegurar la continuidad educativa, lo que supone un desafío aún mayor para la formación técnica, cuyo enfoque en el aprendizaje práctico complica más la modalidad remota.

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

- Desarrollar e implementar un modelo de certificación en la educación secundaria técnica, que atienda a jóvenes entre los 15 y 18 años, y que habilite la posibilidad de que estos opten por una serie de certificaciones en especialidades como: Electrónica Industrial, Desarrollo Web y Configuración y Soporte a Redes de Comunicación y Sistemas Operativos. Esto incluye adecuar un centro de certificación en la Provincia de San José.
- Implementar un [Modelo Pedagógico Híbrido](#) para el desarrollo de habilidades certificables de los estudiantes, que les permita obtener certificaciones reconocidas por la industria.



Certificaciones para la industria 4.0 en la pospandemia

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- La Fundación Omar Dengo desarrollará el modelo de certificación y, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública, se encargará de la capacitación de los docentes. Además, estará a cargo de operar el Centro de Certificación.
- Cinde congregará a las empresas más importantes de Costa Rica y las movilizará continuamente para validar y actualizar las habilidades certificables y las certificaciones otorgadas.
- El BID está a cargo del acompañamiento técnico y la evaluación del proyecto.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Consolidación de los centros educativos y carreras que participan del programa.
- Desarrollo del modelo híbrido de certificaciones, certificación de docentes y consolidación del centro de certificaciones en la FOD.
- Modelo de certificación diseñado e implementado.
- Al menos 400 jóvenes certificados.
- Evaluación del impacto del modelo pedagógico híbrido en la adquisición de competencias de los estudiantes.

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención facilitará la inserción laboral de las personas jóvenes, que, además, han visto empeorada su situación económica por la pandemia. Esto, a su vez, es relevante a largo plazo porque estar desempleado durante la juventud está correlacionado con altas tasas de informalidad en el mercado laboral a lo largo de la vida. Además, este modelo de certificación plantea la generación de capacidades al interior del Ministerio de Educación Pública (con la capacitación de profesores), lo cual imprime un salto en la calidad de este tipo de educación en el país. De igual modo, la creación de un modelo de educación híbrida en la educación técnica permitirá asegurar la continuidad del servicio educativo y servirá de base para modelos híbridos de otros tipos de educación.

SOCIOS

Fundación Omar Dengo (FOD), Ministerio de Educación Pública (MEP), Agencia de Promoción de Inversiones de Costa Rica (Cinde).

CRONOGRAMA





Certificaciones para la industria 4.0 en la pospandemia

ELEMENTOS INNOVADORES

- Primer país de América Latina que establece un modelo que desarrolla habilidades certificables y reconocidas por la industria como parte de la educación secundaria técnica pública.
- Primer modelo de educación técnica en modalidad híbrida para Costa Rica y uno de los primeros para la región.



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Habilidades de *e-lancing* para el trabajo digital en la economía global

EL SALVADOR



400 000 USD

AUTORA DEL RESUMEN

María Victoria Fazio (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

¿Cómo conectar el talento humano de la región con las crecientes oportunidades que ofrecen las plataformas digitales a nivel global? El proyecto desarrolla un modelo de capacitación con prácticas directas que permiten conectar a trabajadores con la demanda de servicios digitales a nivel global. Esta intervención sienta las bases para que economías como la de El Salvador puedan conectar a más jóvenes con estas experiencias de trabajo y desarrollar habilidades demandadas a nivel global, mientras se generan nuevas opciones de diversificar actividades económicas en países con escasas oportunidades laborales.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

El mercado laboral de El Salvador ya enfrentaba numerosos desafíos antes del COVID-19. A pesar de que el país presentaba una de las tasas de desempleo más bajas de América Latina y el Caribe, el mercado de trabajo sigue siendo altamente informal, con altos niveles de inestabilidad y subempleo. Menos del 30% de los empleados cotizaban a la seguridad social antes de la pandemia, y entre febrero y julio del 2020, hubo una caída de casi un 9% en la población ocupada en el país.

Las plataformas digitales de trabajo remoto son una alternativa para expandir las oportunidades de los jóvenes salvadoreños. El trabajo en línea a través de estas plataformas es cada vez más común y representativo del futuro laboral, donde se genera una economía digital basada en proyectos y tareas ejecutadas a distancia. Este tipo de plataformas pueden definirse como mercados digitales que facilitan las transacciones de bienes o servicios entre compradores y vendedores, ofreciendo oportunidades para personas con distintos niveles de habilidades digitales. El trabajo remoto a través de estas plataformas es cada vez más común y representativo del futuro laboral, donde se genera una economía digital basada en proyectos y tareas ejecutadas a distancia. Estudios previos al COVID-19 estimaban que para 2025 las plataformas digitales podrían agregar US\$ 2,7 billones al PIB global y crear 72 millones de puestos de trabajo. El Gobierno de El Salvador tiene una estrategia para: i) expandir el acceso a oportunidades de la economía global para personas que cuenten con habilidades digitales; y ii) generar nuevas trayectorias de oportunidad para los jóvenes salvadoreños.



Habilidades de *e-lancing* para el trabajo digital en la economía global

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

El proyecto incluye un modelo de capacitación virtual en habilidades de *e-lancing* para aprender a trabajar como *freelance* en línea, con contenidos teóricos y prácticos y refuerzo en idioma inglés, de manera que jóvenes con habilidades digitales puedan ser orientados para el trabajo remoto en plataformas digitales con clientes en el exterior. La capacitación en *e-lancing* consta de ocho módulos en ocho semanas (cómo crear perfil en línea, familiarización con el mercado de plataformas digitales, planificación, búsqueda de oportunidades con clientes, presentación de propuestas, entrevistas y negociación, gestión segura de la información, entorno legal y financiero de trabajo remoto, cobro y cierre de contratos). El modelo de capacitación incluye también el acompañamiento de 13 tutores para 350 estudiantes, y con el fin de guiar la transición a una carrera como *freelancer*, desarrollar sus perfiles y conectar con clientes reales. El programa también tiene una estructura *gamificada* con puntuaciones según avance y reconocimiento. Por primera vez, este tipo de intervención contará con una evaluación de impacto para analizar los efectos de este tipo de iniciativas.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- El Ministerio de Economía de El Salvador se encarga de codiseñar la intervención y establecer alianzas con actores locales e internacionales.
- Wisar se responsabiliza del desarrollo e implementación de la capacitación, por su experiencia en el mundo de plataformas digitales a nivel internacional.
- El BID se encarga de codiseñar la intervención y de la evaluación de impacto, así como de proveer financiamiento y asesoría técnica, además de catalizar oportunidades para la escalabilidad de estos programas.
- Las plataformas digitales a nivel global proveen la tecnología y el acceso al desarrollo de las prácticas (las plataformas más utilizadas en la capacitación práctica fueron Freelancer y Upwork).

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención ofrece la oportunidad de desarrollar e implementar un programa de formación innovador de capacitación virtual, en un área de trabajo digital con mucho potencial y poco conocida y explorada en la región. Con el modelo de implementación a nivel local, se busca que estas iniciativas sean sostenibles y costoefectivas. Adicionalmente, este proyecto es una oportunidad de escalar el piloto de 100 personas que ya

CRONOGRAMA

Inicios de 2023:

Levantamiento de datos para la elaboración de una evaluación de impacto.

Finales de 2023

Resultados de evaluación de impacto que darán luz sobre la efectividad de estos programas, o ajustes necesarios para su expansión en mayor escala en la región.

Recomendaciones para la expansión y sostenibilidad de los programas empleados en la intervención.



Habilidades de *e-lancing* para el trabajo digital en la economía global

se había realizado en El Salvador, con buenos resultados y casi el 100% de satisfacción de los participantes, quienes consiguieron 70 contactos con nuevos clientes y más de 12 contratos de trabajo remoto en países como Estados Unidos, Alemania, Australia, Israel y Vietnam, sin tener que migrar para desarrollar esas tareas. Además, cabe destacar que esta intervención permitirá conocer, por primera vez en la región, los resultados de una evaluación de impacto que mostrará los efectos de estas capacitaciones para el trabajo digital en las plataformas disponibles a nivel global.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- Plataforma de curso virtual desarrollada con ocho módulos en habilidades *e-lancing*, refuerzo de inglés y tutores.
- Entrenamiento a 13 tutores.
- Convocatoria al programa ha recibido hasta el momento más de 4652 postulaciones.
- Piloto de formación virtual en habilidades de *e-lancing* ejecutado, incluyendo capacitación de refuerzo en idioma inglés, y apoyo de mentores.
- 350 participantes del curso de *e-lancing* (personas mayores de 18).
- Participantes con contratos con clientes en Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, España, Costa Rica.
- Evaluación de impacto experimental diseñada, datos de línea de base levantados.
- Reporte de lecciones aprendidas finalizado para el diseño de futuras intervenciones.
- Levantamiento de datos de seguimiento de la evaluación de impacto en curso (con datos sobre trabajos actuales, ingresos, contratos en plataformas, entre otros).
- Modelo de sostenibilidad local de la intervención desarrollado, donde se establece un modelo de negocio potencial para escalar la intervención de capacitación en alianza con instituciones de formación locales e incorporación de una curricular de *e-lancing* en sus programas de formación.
- Informe final con lecciones aprendidas y recomendaciones para escalar.
- Diseminación de resultados y lecciones aprendidas dentro y fuera del país.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Primer curso de *e-lancing* en la región para conectar a jóvenes con trabajo remoto y llevar al mercado internacional sus habilidades digitales.
- Primera evaluación de impacto de iniciativas de *e-lancing* en la región.
- Transferencia de conocimiento a universidades y a aliados locales para la sostenibilidad de estos programas.



Habilidades de *e-lancing* para el trabajo digital en la economía global

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Una evaluación del impacto de la capacitación de habilidades de *e-lancing* en la preparación de los jóvenes para trabajar en dichas plataformas, incluyendo la tasa de respuesta de potenciales clientes, el tiempo dedicado a aplicar a vacantes, y los ingresos percibidos al finalizar la capacitación.
- Mayor conocimiento sobre efectos potenciales de capacitar a más personas para el trabajo freelance en línea.
- Informe de resultados de evaluación de impacto y recomendaciones para la expansión y sostenibilidad local de estos programas con aliados locales.

SOCIOS

Ministerio de Economía de El Salvador (MINEC), universidades locales, plataformas digitales de alcance internacional y local.



MINISTERIO
DE ECONOMÍA





CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Mejores formadores en escenarios virtuales

GUATEMALA



350 000 USD

AUTORAS DEL RESUMEN

Yyannú Cruz Aguayo (SCL/LMK)

Carolina Echeverri (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

Esta intervención busca mejorar los conocimientos de inglés de la población joven a través del desarrollo de métodos de enseñanza virtuales e híbridos dirigidos a instructores y formadores de educación técnica y vocacional que enseñan inglés.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

En Guatemala, coinciden una baja tasa de empleo juvenil (47%) y una alta proporción de empresas que no encuentran a trabajadores con las habilidades requeridas (43%). Una de las principales causas de esta brecha es la deficiencia en las habilidades de los jóvenes, producto de un sistema de formación ineficiente y con problemas de acceso y calidad.

Uno de los sectores con alta demanda laboral insatisfecha en Guatemala es la industria de Contact Center & Business Process Outsourcing (CC & BPO), que ha sido identificada como una de las industrias con mayor potencial de generación de empleo para el país durante y después de la pandemia. Sin embargo, las empresas en el sector reportan que la principal limitación para satisfacer su demanda laboral y mejorar la productividad es la falta de conocimiento de inglés entre los postulantes.

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

- Diseñar e implementar un mecanismo de evaluación de habilidades técnicas y pedagógicas de los instructores de inglés.
- Diseñar y poner en funcionamiento un módulo para la mejora de las habilidades pedagógicas de los instructores en ambientes no presenciales o híbridos.
- Llevar a cabo una evaluación de impacto rigurosa para dar insumos útiles al diseño de programas de capacitación no presencial en Guatemala y el resto de la región.



Mejores formadores en escenarios virtuales

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- El piloto se centra específicamente en generar las capacidades técnicas, metodológicas y pedagógicas necesarias de los formadores de inglés del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Intecap).
- El BID, de la mano de firmas especializada en la formación pedagógica y metodológica de instructores, se encargará del diseño, la implementación y la evaluación de un módulo de enseñanza de habilidades pedagógicas con énfasis en ambientes no presenciales para formadores de inglés del Intecap.
- El Gobierno y el sector privado proveerán los módulos necesarios para dotar a los formadores del nivel de inglés y de las habilidades pedagógicas requeridos para llevar a cabo su instrucción.

RESULTADOS HASTA EL MOMENTO

- Diagnóstico del actual sistema de evaluación de los potenciales instructores de inglés.
- Diagnóstico del actual modelo de formación pedagógica y técnica para los instructores de inglés.
- Diagnóstico de línea de base de las habilidades de inglés de más de 200 instructores.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Alrededor de 400 instructores beneficiados por el diseño y la implementación de un sistema de evaluación de habilidades técnicas y pedagógicas de formadores de inglés.
- Alrededor de 400 instructores beneficiados por el diseño de un modelo de adquisición de habilidades pedagógicas.
- Alrededor de 300 instructores que participan del piloto de formación de formadores.
- Evidencia rigurosa derivada de la evaluación del impacto de la formación de formadores en la adquisición de habilidades técnicas y pedagógicas.
- Se realizará una nota técnica que contenga las lecciones aprendidas y recomendaciones de política dirigidas a adaptar el modelo de intervención para otras temáticas o países.

CRONOGRAMA

2023

Modelo de evaluación de habilidades pedagógicas de formadores diseñado e implementado.

Modelo de adquisición de habilidades pedagógicas diseñado.

Información base de los formadores registrada.

Piloto de formación de formadores completada.

Información de seguimiento registrada.

2024

Evaluación de impacto del piloto de capacitación para la adquisición de habilidades de los formadores de inglés.

Lecciones aprendidas y recomendaciones de política dirigidas a adaptar el modelo de intervención para otras temáticas o países



Mejores formadores en escenarios virtuales

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

La población guatemalteca es joven y, aunque existen oportunidades de trabajo en el país, como los *call centers*, el bajo nivel de inglés de los postulantes no les permite acceder a esos puestos. Un reto que enfrenta la región es la generación de las habilidades que demanda el mercado, que, si antes resultaba complicada, aún después de la coyuntura generada por el COVID-19 siguen persistiendo algunas dificultades al pasar de métodos de formación presenciales a no presenciales o, al menos, híbridos. Por otro lado, el elemento más importante para que las capacitaciones sean exitosas es la calidad de los instructores: un buen instructor necesita saber la materia y, al mismo tiempo, entregarla (pedagogía). Esta intervención busca ofrecer evidencia sobre formas eficientes de mejorar la capacidad pedagógica de los instructores en ambientes que no son puramente presenciales. Las lecciones que se obtendrán de este piloto se podrán adaptar y emplear en otros países y materias.

SOCIOS

Ministerio de Economía de Guatemala, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Intecap).

PROYECTOS RELACIONADOS

- Programa de Mejoramiento de la Cobertura y la Calidad de la Educación (GU-L1087).
- Programas de Empleo y Educación en Línea para Reducir la Brecha de Desempleo y Empoderar Económicamente a las Mujeres en Guatemala (GU-T1303).

ELEMENTOS INNOVADORES

- Diseño de un sistema digital de cursos interactivos y un esquema de contenidos descargables para actualizar los conocimientos de trabajadores en el sector agropecuario en el sector rural.
- Desarrollo de buenas prácticas agropecuarias que mejoren la competitividad, sostenibilidad ambiental y resiliencia al impacto del cambio climático.
- Promoción de la transferencia de habilidades específicas del sector agropecuario a través de nuevas tecnologías a trabajadores en áreas geográficas aisladas.
- Creación de una línea de capacitadores en habilidades laborales con los y las participantes de los cursos piloto.



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Formación profesional técnica para la cuarta revolución industrial

MÉXICO



350 000 USD

AUTORES DEL RESUMEN

Oliver Azuara (SCL/LMK)
Fernando Pavón (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

Este proyecto desarrolla microcursos y certificados para jóvenes afiliados a la educación técnica y tecnológica de México (TVET, por sus siglas en inglés) en las temáticas de gestión y comprensión de productos escritos, así como en la de trabajo colaborativo en el entorno profesional, que los prepararán para campos de trabajo de mayor valor agregado y los capacitarán para completar nuevas tareas en el entorno laboral. El proyecto entregará evidencia clave para reestructurar la capacitación tradicional de TVET y adaptarla a modalidades de educación remota. La entrega de estos microcursos se hace mediante plataformas digitales, en diferentes variantes de impartición, para determinar su eficiencia sobre otras alternativas.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Existe incertidumbre sobre los cambios que traerá la cuarta revolución industrial en las estructuras del trabajo. El uso de la tecnología está reemplazando a los trabajadores con bajas cualificaciones laborales. En México, el 23% de quienes estaban laborando antes del inicio de la pandemia dejaron de trabajar totalmente, sobre todo jóvenes que apenas terminaron su educación obligatoria (ENOE-INEGI, 2021). Cada vez son más evidentes las dificultades para que los jóvenes puedan encontrar empleo y, cuando lo hacen, casi la mitad se encuentran en situaciones vulnerables, ya sea por los bajos salarios o por la falta de seguridad social (ENOE-INEGI, 2022). Por otro lado, las habilidades y competencias que poseen no alcanzan a cubrir las necesidades del sector productivo y, al mismo tiempo, los empleadores tienen dificultades para ocupar sus vacantes y para financiar inversión en capacitación.

Si bien las industrias se han convertido en un participante cada vez más activo en el diseño de planes de capacitación para empoderar a sus trabajadores y convertirlos en el pilar de sus procesos de transformación, hasta ahora, estos esfuerzos se han enfocado en niveles ejecutivos que generalmente cubre la educación superior tradicional. Para quienes cursan la educación técnica y tecnológica estas opciones son limitadas o nulas, por lo que resulta indispensable comenzar a explorar nuevas formas de capacitación que acerquen oportunidades a las personas jóvenes para aprovechar la oferta de trabajo, sobre todo en entidades que se encuentran recibiendo gran cantidad de inversión y requieren cada vez más de colaboradores con este tipo de formación.



Formación profesional técnica para la cuarta revolución industrial

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

- Identificar las brechas en materia de habilidades y conocimientos entre la demanda de los sectores productivos y la oferta de la formación técnica en México.
- Desarrollar microcursos para atender la demanda de empresas en diferentes industrias.
- Apoyar en la impartición, acompañamiento y certificación de los microcursos basados en nuevas tecnologías y adaptados al contexto latinoamericano. Esto incluye el soporte tecnológico y acompañamiento virtual necesario para la correcta impartición de los microcursos.
- Realizar una evaluación del impacto de la efectividad de los microcursos en el aprendizaje y de acuerdo con la modalidad de formación.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, en coordinación con el BID, se encarga de cada una de las actividades de la intervención: identificación de brechas, desarrollo de microcursos y evaluación de impacto.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Informe de brechas diagnosticadas entre la demanda de los sectores productivos y la oferta de la formación técnica en diferentes regiones de México.
- Contenido técnico de microcursos para atender la demanda de empresas en diferentes industrias desarrollado. Las temáticas transversales elegidas son gestión y comprensión de productos escritos, y trabajo colaborativo en el entorno profesional.
- Dos microcursos desarrollados e impartidos en las temáticas de gestión y comprensión de productos escritos, considerando tres programas de apoyo a los jóvenes beneficiarios, para comparar su efectividad en el logro de aprendizajes y la experiencia de los beneficiarios.
- Nota técnica sobre las lecciones aprendidas de la implementación de la intervención.
- Evaluación del impacto de la efectividad de las diversas modalidades de entrega de los microcursos en la culminación exitosa del curso y la adquisición de habilidades de los beneficiarios.

CRONOGRAMA

Finales de 2023

Dos microcursos desarrollados e impartidos para atender la demanda de empresas en diferentes industrias.

Estadísticas relacionadas con los alumnos inscritos a los microcursos:

- Información demográfica como edad, género y ubicación geográfica.
- Rendimiento en las pruebas iniciales para identificar habilidades o conocimientos previos de los alumnos inscritos.
- Tasa de finalización de los microcursos, es decir, el porcentaje de alumnos que completan exitosamente los cursos en cada una de las modalidades.

Finales de 2024

Nota técnica sobre las lecciones aprendidas de la implementación de la intervención.

Evaluación del impacto de la efectividad de las diversas modalidades de entrega de los microcursos en la culminación exitosa del curso y la adquisición de habilidades de los beneficiarios.



Formación profesional técnica para la cuarta revolución industrial

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- Tres evaluaciones diagnósticas de aprendizajes realizados en 2021 y 2022 a estudiantes potenciales a participar en los microcursos para conocer los rezagos de aprendizajes.
- Entrevistas en profundidad con líderes empresariales pertenecientes a los sectores de manufactura, comercio y servicios para identificar las necesidades más urgentes de habilidades, las acciones que implementan para desarrollar habilidades, identificar tendencias y cambios en el mercado laboral, validar hallazgos previos de necesidades de habilidades y establecer potenciales alianzas.
- Diversas entrevistas en profundidad con responsables académicos las instituciones de formación técnica profesional para obtener información sobre el currículo y las habilidades enseñadas, identificar dificultades enfrentadas por estas instituciones, alinear-se con las demandas del mercado laboral y explorar oportunidades de colaboración con empresas.
- Diseño y aplicación de encuesta a estudiantes de instituciones de formación técnica profesional con un tamaño de muestra de 1410 entrevistas. La encuesta se enfocó en estudiantes de segundo y tercer año, en los estados de Aguascalientes, Chihuahua, Nuevo León y Querétaro. El objetivo de la encuesta es comprender las experiencias y desafíos que enfrentan los estudiantes en relación con las habilidades requeridas en el mercado laboral.
- Dos encuestas dirigidas a personal de recursos humanos de empresas que pertenecen a los sectores de servicios, comercio y manufactura, los cuales representan la mayor parte de la actividad económica de los estados seleccionados. El objetivo de la encuesta es obtener información sobre las habilidades y competencias más valoradas por las empresas al momento de contratar a jóvenes. También permitirían identificar las dificultades que enfrentan al encontrar candidatos con las habilidades necesarias y cómo abordan estas brechas a través de estrategias de reclutamiento, capacitación y desarrollo.
 - Encuesta a recursos humanos de empresas pertenecientes a Aguascalientes, Chihuahua, Nuevo León, Querétaro con un tamaño de muestra de 244 entrevistas.
 - Encuesta a recursos humanos de empresas pertenecientes al estado de Nuevo León con un tamaño de muestra de 550 entrevistas.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Orientado desde la industria. Microcursos de formación para el trabajo alineados con las necesidades de las nuevas áreas técnicas demandadas por los empleadores.
- Credenciales acumulables. Cursos modulares y acreditados que pueden ser utilizados por los estudiantes para mejorar su trayectoria laboral o como créditos para proseguir una carrera.
- Información de los beneficiarios para la adopción de nuevas modalidades de formación. Proporcionará información fundamental sobre cómo reformar la educación técnica y formación profesional mediante la identificación de barreras conductuales que influyen en la decisión de consumir educación en línea.



Formación profesional técnica para la cuarta revolución industrial

- El contenido de dos microcursos para el desarrollo de habilidades, diseñados entre 2022 y 2023:
 - Gestión y comprensión de productos escritos.
 - Trabajo colaborativo en el entorno profesional.
- 120 facilitadores entrenados y 6000 beneficiarios.

Un diseño de evaluación de impacto basada en los resultados de habilidades que se diagnostiquen al inicio del microcurso y aquel que se realice al final de este¹.

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención permitirá entender las brechas en materia de habilidades entre la demanda de los sectores productivos y la oferta de la formación técnica en México. Asimismo, brindará información sobre el grado de propensión a participar en diferentes modelos de formación técnica complementarios mediante microcursos. Finalmente, la intervención tiene un alto nivel de relevancia al evaluar el impacto de la efectividad de los microcursos impartidos brindando información sobre pertinencia y efectividad en relación con otros tipos de formación.

SOCIOS

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Cámaras empresariales de: Nuevo León, Querétaro, Chihuahua y Aguascalientes.

¹, La evaluación de impacto será posterior a la finalización de los cursos.



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Apoyo a la transformación técnica para impulsar la transición energética en Panamá

PANAMÁ



350 000 USD

AUTORES DEL RESUMEN

María Teresa Silva (SCL/LMK)

Arturo Alarcón (INE/INE)

Ricardo Espino (INE/INE)

UN BREVE RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN:

El Gobierno de Panamá avanza en el desarrollo e implementación de su agenda estratégica de transición energética (ATE) con metas ambiciosas para la movilidad eléctrica, la eficiencia energética y la incorporación de energías renovables distribuidas y centralizadas. En este contexto, esta intervención busca capacitar a la fuerza laboral de Panamá en movilidad eléctrica (ME) y generación distribuida (GD), a través de una modalidad de capacitación mixta que incluye un aula móvil itinerante, para impulsar la transición energética del país con la participación del sector privado. El programa se enfoca en probar mecanismos de reentrenamiento en nuevas capacidades sobre ME y GD en personas que trabajan en áreas tradicionales del sector de energía, y que, de no reconvertir sus habilidades, podrían ser desplazados por la introducción de nuevas tecnologías relacionadas con la transición energética.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Las estrategias propuestas tienen objetivos ambiciosos para apoyar a la descarbonización del sector y generar empleos verdes. Para 2024, la ATE plantea alcanzar el 4,3% de capacidad instalada de GD de instalaciones hasta 2MW, en contraste con el 1% actual (ver gráfica 1). En cuanto a la movilidad eléctrica, actualmente solo existen 30 unidades en el país, una penetración de 0.005%, y la ATE tiene como meta llevar este porcentaje al 10% en el 2024¹. Enfocarse en el sector de movilidad es clave pues es el responsable del

¹ La meta de la Estrategia Nacional de Movilidad Eléctrica de Panamá es que al 2030 sean eléctricos: 10%-20% del total de la flota de vehículos privados, 15%-35% de los autobuses de las flotas de concesiones autorizadas serán eléctricos, 25%-50% de las flotas públicas.



Apoyo a la transformación técnica para impulsar la transición energética en Panamá

51% de las emisiones nacionales del Inventario de Gases de Efecto Invernadero del Sector Energía en 2017. Alcanzar todas las metas de la ATE, implicaría la creación de 15.687 puestos de trabajo adicionales netos para 2024, esto supone un 0,5% más que en el escenario base. Esto llevaría a una reducción de la tasa de desempleo del -0,4% en 2024

Para alcanzar estos objetivos, el sector energético requerirá cerrar la brecha de habilidades de la fuerza laboral, dado que el 76% de los distribuidores de autos panameños no cuenta con suficiente personal formado en el diagnóstico y mantenimiento de vehículos eléctricos para satisfacer la demanda de su empresa. En esta misma línea, existe la urgencia de formar a técnicos en medidas de seguridad relacionados con fallas eléctricas, baterías y motores eléctricos. Por último, el 42% de las empresas del sector de energía solar no cuentan con personal para la instalación y mantenimiento de instalaciones de generación distribuida solar que demanda su empresa²

CRONOGRAMA



	2020	Business as usual (BAU)		Escenario de la ATE	
		2024	2050	2024	2050
Capacidad Instalada de Generación Distribuida (Solar PV < 2MW)	1 %	2 %	3.5 %	4.3 %	5.3 %
Penetración de equipos de Eficiencia Energética	-	20 %	20 %	35 %	72 %
Área instalada de termica solar (m ²)	1,500	13,299	567,430	13,299	1,017,173
Flota de vehículos eléctricos (incluyendo buses de 2 ruedas)	30	46,394	542,751	112,015	1,313,041
% del total de vehículos	0.005%	4.1%	30%	10%	71.6%

² Entrevistas a 21 empresas distribuidoras de autos y a 7 empresas de la Cámara Panameña de Energía Solar.



Apoyo a la transformación técnica para impulsar la transición energética en Panamá

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

- Diseño e implementación de dos programas de formación técnica, en coordinación con el Gobierno de Panamá y el sector privado, enfocados en: (i) **recapacitación de mecánicos automotrices en el diagnóstico y mantenimiento de vehículos eléctricos**; y (ii) **capacitación de técnicos para la instalación y mantenimiento de generación distribuida solar y cargadores para autos eléctricos**. Los programas serán implementados y acogidos por el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) de Panamá.
- Diseño e implementación de programas de formación de formadores para el INADEH en temas relacionados con transformación técnica para impulsar la transición energética en Panamá.
- Para mejorar los aprendizajes y la empleabilidad de los participantes de los programas, se considerará la posibilidad de hacer prácticas en la empresa. El 95% de los distribuidores de autos entrevistados y 100% de las empresas de instalaciones solares indicaron estar interesadas en desarrollar pasantías.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) acompañará el diseño e incorporará en su oferta formativa los programas desarrollados e implementará las formaciones.
- La Secretaría Nacional de Energía (SNE) acompañará técnicamente el proceso, organizará y apoyará en el diálogo entre el sector privado y el público.
- Los socios del sector privado acompañarán técnicamente la elaboración del pensum académico, su validación y apoyarán en la implementación de la primera generación de formaciones.

¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?

- Primera generación de 100 egresados de los programas de capacitación.
- Pensum académico y materiales desarrollados para los programas de formación alineados con las normativas del INADEH.
- Primera generación de 15 formadores y 5 tutores del INADEH capacitados en los temas centrales de la transición energética de Panamá.
- Evaluación sobre la efectividad de la implementación de los programas al analizar cambios en conocimientos técnicos y de la situación laboral.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Dos cursos de formación técnica en recapacitación y capacitación en temas de movilidad eléctrica y generación distribuida solar en la institución de formación técnica pública del país.
- Formación pedagógica semipresencial teórica y práctica adaptada a las necesidades del mercado laboral del país.
- Modalidad de capacitación mixta: aula móvil y clases virtuales.
- Sostenibilidad y escalamiento de capacitación con instituciones de formación y capacitación públicas. El programa de capacitación será desarrollado con el INADEH, junto al Instituto Técnico Superior (ITSE). Esto permitirá llegar a un mayor grupo de participantes, sin representar un costo logístico para los beneficiarios. Para estos fines, se elaborará un pensum para cada una de las capacitaciones y se formarán primero a los docentes, con el objetivo de que el programa pueda seguir siendo impartido por ambas instituciones aun luego de finalizado el financiamiento de esta CT.



Apoyo a la transformación técnica para impulsar la transición energética en Panamá

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención ofrece la oportunidad de diseñar e implementar programas de capacitación que fortalezcan la oferta de formación técnica en los temas centrales de la transición energética en Panamá. Posibilita la creación de capacidades técnicas para apoyar esta transición a los trabajadores del país, permitiéndoles participar de oportunidades laborales en movilidad eléctrica y generación distribuida solar. Además, apoyará a mantener vigentes a profesionales técnicos que dependen de industrias, que podrían ser afectadas por el cambio tecnológico.

La intervención se presenta como un programa innovador de capacitación mixta. El programa de capacitación hará uso de clases virtuales, y de un aula móvil que se desplazará a las regiones rurales a impartir la parte práctica de los cursos técnicos. Este mecanismo se diseñará tomando en consideración las lecciones aprendidas del Programa Solar Bus, donde se utilizó un aula móvil para el proyecto Termosolar Panamá que imparte el curso Instalación y Mantenimiento de sistemas de calentadores solares de agua, desarrollado por el INADEH.

SOCIOS DEL PROYECTO:

- Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), Secretaría Nacional de Energía (SNE), Cámara Panameña de Energía Solar (CAPES), Asociación de Distribuidores de Automóviles de Panamá (ADAP), otros socios del sector privado.

PROYECTOS RELACIONADOS:

- La creación de programas de capacitación para la transición energética fue incluida tentativamente como una condición en el Programa de Apoyo a una Transición Energética Justa, Limpia y Sostenible I (PN-L1181).



CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

ENVEJECIMIENTO

CAMBIO CLIMÁTICO

GÉNERO Y DIVERSIDAD

COVID-19

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

Capacitación en procesos de automatización

PARAGUAY



400 000 USD

AUTOR DEL RESUMEN

Manuel Urquidi (SCL/LMK)

LA INTERVENCIÓN, DE UN VISTAZO

Esta intervención busca contribuir al fortalecimiento del sistema de capacitación laboral en Paraguay, al analizar la efectividad del uso de realidad virtual en procesos de capacitación. Además, realiza un piloto de capacitación en mecatrónica, complementario al programa dual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), con el objetivo de promover habilidades de automatización de procesos para pequeñas empresas.

¿CUÁL ES EL CONTEXTO?

Paraguay tiene grandes retos con respecto al acceso a empleos de calidad. En 2018, la informalidad laboral era del 59%, el 64% de los trabajadores percibía un ingreso laboral igual o inferior al salario mínimo y, en promedio, la población ocupada tenía menos de 10 años de educación. Una de las principales causas de los problemas de acceso a empleos de calidad es la brecha de habilidades de la fuerza laboral. El 29% de los empleadores en Paraguay señala que la falta de mano de obra calificada constituye una barrera para el crecimiento de sus empresas. Las habilidades y técnicos más demandados están relacionados con áreas de mecánica, electricidad, soldadura y electromecánica, con un especial énfasis en procesos de automatización. Con empresas que cada vez usan máquinas y equipos más avanzados, es necesario capacitar a la fuerza laboral en habilidades específicas relacionadas

Sobre la base de las entrevistas realizadas a las empresas privadas y públicas en el marco de la intervención, se determinó que lo más relevante es formar a un operador de maquinaria mecatrónica que sea capaz de insertarse adecuadamente en procesos productivos especializados. Es un consenso y una necesidad manifiesta por los entrevistados de las empresas que cualquier formación de jóvenes técnicos debe incluir un componente muy fuerte para el desarrollo de habilidades blandas y competencias para el trabajo. En eso, los empleadores manifiestan que, a un trabajador nuevo, es más probable enseñarle lo que falta desde el punto de vista técnico, que enseñarle conductas y hábitos. Dada la modalidad de formación dual y la instalación de esta nueva especialidad, en empresas que no necesariamente han participado antes en este tipo de procesos, es necesario brindar formación en Tutoría como elemento anterior al inicio de la formación de los estudiantes. En la misma línea, es posible que las empresas no tengan instalado de igual manera las tecnologías y procesos (asociados a áreas de conocimiento específico), por lo que se debe evaluar si será necesario (y entonces, diseñar la modalidad, si procede), en que los estudiantes adquirirán conocimientos y destrezas que no puedan practicar en la empresa donde desarrollen su formación (por ejemplo, en los talleres del Servicio Nacional de Promoción Profesional o en empresas que puedan generar estos espacios).



Capacitación en procesos de automatización

¿EN QUÉ CONSISTE LA INTERVENCIÓN?

La intervención diseña e implementa dos acciones de capacitación laboral. La primera se enfoca en el uso de realidad virtual para procesos formativos y la segunda, en un esquema de definición de contenidos para habilidades específicas de mecatrónica. En ambas acciones, se establece un porcentaje mínimo de mujeres, dado que se encuentran actualmente subrepresentadas. Además, las habilidades propuestas están asociadas a opciones de inserción laboral que ofrecen mejores niveles salariales.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES LOGROS HASTA EL MOMENTO?

- La realización de una propuesta de desarrollo de una malla de formación en mecatrónica para Paraguay. En 2022, se realizó un análisis comparativo de mallas curriculares de formación en mecatrónica referentes a nivel internacional, incluyendo Paraguay, que concluyó con una propuesta de malla curricular estándar inspirada en los principales elementos identificados para la formación en habilidades específicas en mecatrónica.
- En marzo de 2023, con participación de personal técnico del Sistema Nacional de Promoción Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), el primer análisis se complementó con la realización de entrevistas a empleadores y formadores de doce empresas privadas y dos empresas públicas especializadas en formación profesional, que facilitaron la comprensión del contexto para el diseño de la propuesta final de la malla curricular bajo el Modelo Paraguayo de Formación Profesional Dual (MoPaDual), en la especialidad de mecatrónica, así como la malla de capacitación virtual en soldadura. La malla curricular de formación en mecatrónica plantea 36 módulos, que, a su vez, consideran actividades, contenidos para aprendizaje en aula, como en la práctica concreta desarrollada en un entorno laboral, así como la duración en horas, la infraestructura y equipamiento asociados, el perfil del docente, los objetivos de aprendizaje y el perfil de egreso del estudiante. Adicionalmente, se cuenta con una propuesta de seis módulos para la especialidad en soldadura, en su modalidad virtual (basada en simuladores).

CRONOGRAMA

Agosto de 2023

Cambio de Gobierno en Paraguay, presentación del proyecto a las nuevas autoridades.

Aprobación (por las nuevas autoridades en Paraguay) de la propuesta de malla curricular de capacitación en mecatrónica y organización del curso de soldadura y condiciones de la evaluación de impacto.

Noviembre de 2023

Inicio de la implementación del curso piloto al primer grupo.

Diciembre de 2023

Inicio del diseño de la evaluación de impacto para medir la eficacia de la realidad virtual en la adquisición de habilidades de las personas capacitadas.

Marzo de 2024

Workshop de análisis de efectividad de la realidad virtual en el cambio de las habilidades de los participantes.

Primer trimestre de 2025

Presentación de los hallazgos encontrados en la intervención.



Capacitación en procesos de automatización

¿QUÉ RESULTADOS ES ESPERAN?

- Se espera realizar el asesoramiento en la implementación de la especialidad en otras modalidades de formación y brindar acompañamiento, así como recomendaciones, para que la especialidad de mecatrónica pueda ser implementada de forma modular y postsecundaria, así como la de soldadura en modalidad de realidad virtual.
- Evaluación de impacto de la realidad virtual en cursos de capacitación laboral. La intervención busca analizar la efectividad del uso de realidad virtual en procesos de capacitación laboral y se ha previsto la realización de una evaluación de impacto de los entornos formativos no tradicionales como la realidad virtual que en este caso se aplicará en un curso de soldadura a ser implementado desde el SNPP. Se espera conocer si se genera alguna diferencia en términos del nivel de habilidades adquiridas en la capacitación cuando se reemplaza el equipamiento físico tradicional por equipos de realidad virtual, o se combinan ambos entornos. Luego, con las conclusiones de la evaluación, se podrá determinar la pertinencia del uso de realidad virtual en la capacitación laboral.

¿QUIÉN HACE QUÉ?

- La ejecución del proyecto correrá a cargo del BID, por su experiencia en este tipo de proyectos.
- La entidad beneficiaria es el Gobierno de Paraguay a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) que contribuirá en la definición de contenidos y habilidades necesarias por los empleadores, coordinará con empresas asociadas para que estas propongan candidatos a la capacitación de trabajadores y buscadores de empleo, comprometerá empresas donde se pueda generar la parte práctica de la capacitación, y coordinará la certificación de las empresas formadoras.

ELEMENTOS INNOVADORES

- Evaluación de la efectividad del uso de realidad virtual en procesos de capacitación laboral.
- Implementación de un piloto de capacitación en mecatrónica, complementario al programa dual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).



Capacitación en procesos de automatización

¿POR QUÉ ESTA INTERVENCIÓN ES RELEVANTE?

Esta intervención mejorará las habilidades de los buscadores de empleo, elaborando una malla adicional de capacitación laboral, garantizando que los contenidos estén alineados a las necesidades del sector privado y evaluando la posibilidad de utilizar realidad virtual para proveer la capacitación laboral y como una alternativa a la compra de equipamiento e insumos para este mismo propósito. Esto responde a los problemas para actualizar equipos y al costo de los insumos en capacitaciones que incluyen una parte práctica. La información sobre la factibilidad del uso de realidad virtual y el diseño de una evaluación de impacto, así como el proceso de diseño de mallas de capacitación con el sector privado, son, además, insumos para la posterior ampliación de los procesos de desarrollo de habilidades laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay, que se podrán utilizar para otros países y contextos.

SOCIOS

Sistema Nacional de Promoción Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTESS.

