

# La capacitación laboral en América Latina

Diciembre 2016

**Ariel Fiszbein**  
Diálogo Interamericano

**Belén Cumsille**  
Diálogo Interamericano

**Simón Cueva**  
Laureate Latinoamérica

Este documento surge de la colaboración entre el Diálogo Interamericano y la red Laureate International Universities.

El Diálogo Interamericano es un think tank establecido en Washington que desarrolla análisis avanzados en temas estratégicos para el Hemisferio Occidental, incluyendo estudios a través de su Programa de Educación en materia de políticas educativas en la región.

Laureate International Universities es una red de universidades a nivel mundial, líder en servicios de educación superior que contribuye a proveer un mayor acceso a programas profesionales de calidad en diversas áreas académicas en más de 30 países y con más de 65 instituciones.

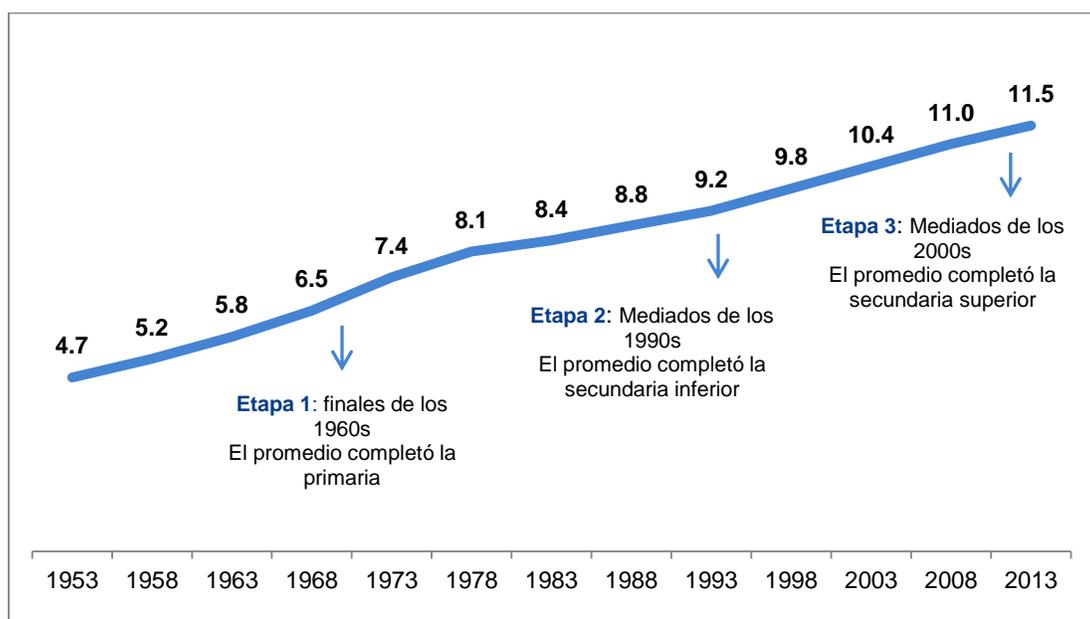
Ambas instituciones se han asociado para preparar un primer informe sobre la capacitación profesional en América Latina, un tema que ha recibido relativamente poco interés de investigación.

Este proyecto, orientado a proveer luces sobre formas de mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos trabajadores en la región, es visto como un primer paso hacia una colaboración más estrecha entre ambas instituciones en temas de política pública y educación superior en Latinoamérica.

## 1. Introducción y motivación

Durante los últimos 20 años, los gobiernos de América Latina han invertido en mejorar sus sistemas educativos, en especial en materia de cobertura. Esto se ha traducido en una mejora en los niveles promedio de escolarización de la población adulta (Figura 1). Si a principios de los años 1950 una persona promedio de la región no alcanzaba a terminar la educación primaria (5 años de escolaridad), para la década de 2010, esta persona se habría graduado de la educación secundaria (12 años de escolaridad).

**FIGURA 1: AÑOS DE ESCOLARIZACIÓN PROMEDIO DE LA POBLACIÓN ADULTA EN AMÉRICA LATINA (1953 – 2013)**



*Nota: Corresponde a la escolaridad promedio de las cohortes de individuos que cumplieron 18 años en cada período. Fuente: Adelman y Szekely (2015)*

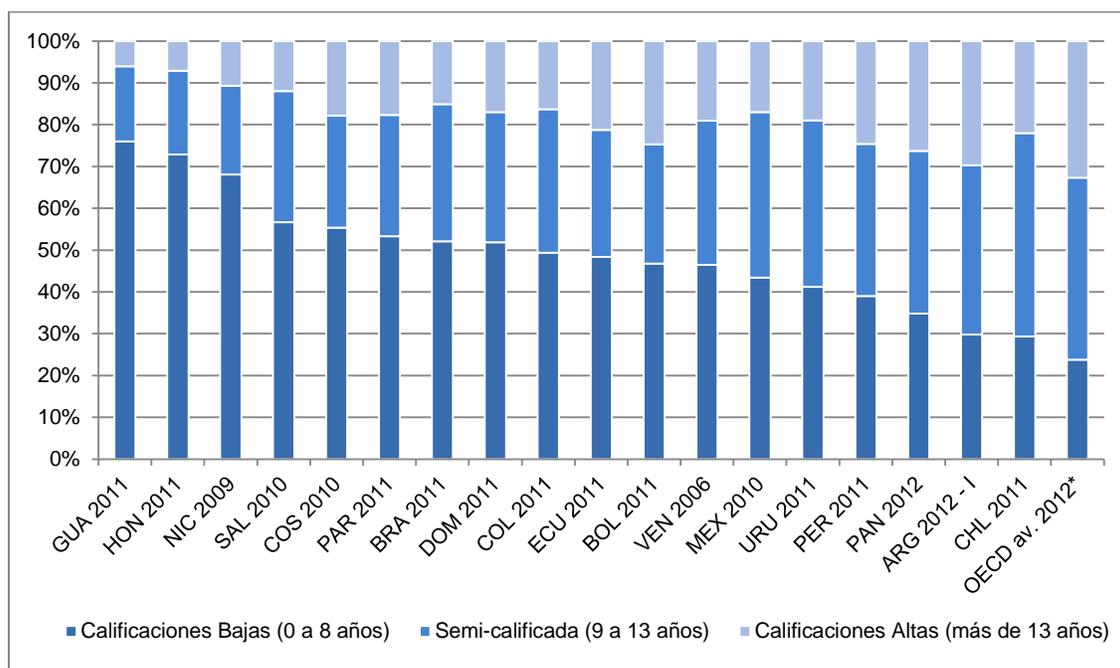
A pesar de esos importantes avances, los niveles de habilidades de la fuerza de trabajo en la región continúan siendo bajos en comparación a países desarrollados. En la mayoría de los países de la región, la población con bajas habilidades (0 a 8 años de educación formal) continúa siendo el grupo predominante en la población adulta, y sólo Argentina, Chile y Panamá tienen niveles que se asemejan a los del promedio de la OCDE (Figura 2).

Además, existen crecientes evidencias (Fiszbein, Cosentino y Cumsille, 2016) que los mayores niveles de escolarización conviven con fuertes brechas en habilidades de orden cognitivo (tal como lo indican las diversas pruebas de aprendizaje en la región) y técnico y socio-emocional (tal como lo indican, entre otras fuentes, diversas encuestas empresariales).

Esto se ha traducido en problemas de productividad para la región, limitando el crecimiento económico de los países respecto a otras regiones en desarrollo. La productividad total de los factores (TFP) de América Latina es de 0,76 en relación a la productividad total promedio de Estados Unidos. Esto significa que, usando la misma cantidad de recursos (fuerza de trabajo y capital), la producción de América Latina

sería aproximadamente 25% más baja que la de Estados Unidos (BID, s.f.). Adicionalmente, al mirar la productividad de la fuerza de trabajo de la región, entre 1990 y 2005, el promedio anual de crecimiento fue de 1,5%, mientras que en otras regiones, esta cifra es superior: en Asia Oriental durante el mismo periodo, el crecimiento promedio anual se ubicaba en alrededor del 4% y en los países de altos ingresos fue de 2,4% para el mismo periodo (BID, s.f.).

**FIGURA 2: UNA REGIÓN HETEROGÉNEA EN NIVELES DE HABILIDADES**



Fuente: Fiszbein et al. (2016)

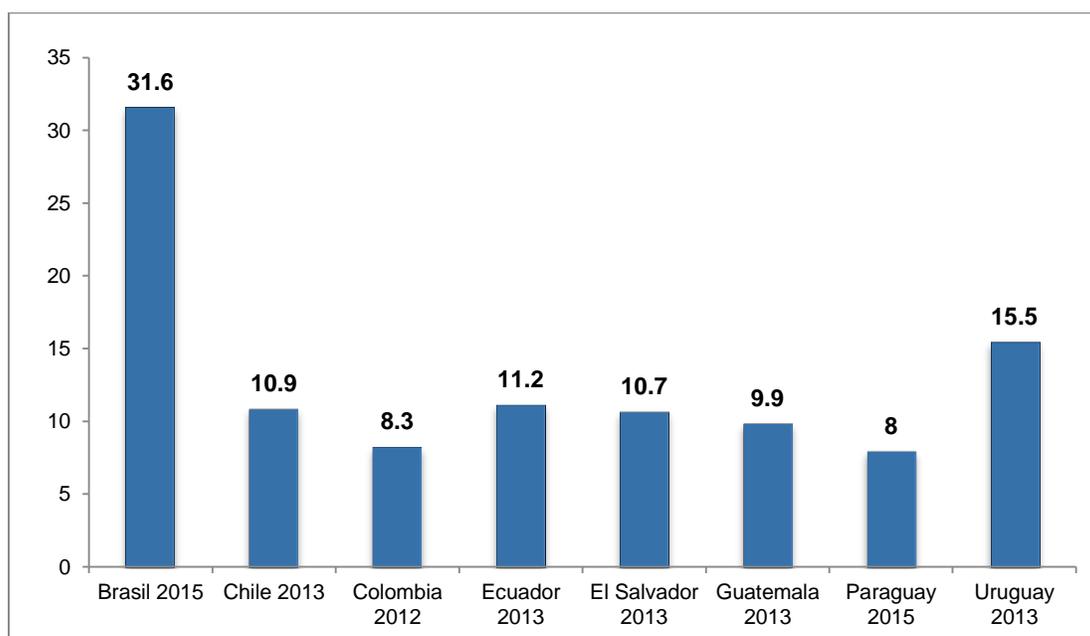
Es en este contexto que la pregunta por la capacitación para el empleo se hace relevante, como una oportunidad de los países para mejorar en el corto plazo las habilidades de su población y, por ende, mejorar la productividad en el trabajo. La definición de capacitación de este estudio abarca cursos, seminarios o talleres que no son parte del sistema educativo formal, que consiste de cursos de corta duración o baja intensidad (Llisterri, Gligo, Homs y Ruíz-Devesa, 2014) en distintas áreas como habilidades técnicas, socioemocionales, alfabetización, desarrollo social o cultural, entre otros. Tiende a enfocarse en personas de todas las edades y es diseñada por proveedores de educación públicos o privados, o por empleadores con el objetivo de complementar la educación formal.

En este informe buscamos presentar un panorama general de la capacitación laboral en América Latina como primer paso para avanzar una agenda de debate público sobre cómo mejorar las oportunidades de capacitación de una manera efectiva y eficiente. Utilizamos información proveniente de encuestas a empresas, hogares y prestadores de servicios (ver Anexo metodológico), así como información proveniente de publicaciones disponibles. Tal como quedará manifiesto a lo largo del informe, existen fuertes deficiencias de información que limitan nuestra comprensión de la dinámica y funcionamiento de los mercados de capacitación. Esto enfatiza la importancia de mejorar la información, tema que retomaremos en las conclusiones del informe.

## 2. ¿Quiénes se capacitan?

Aproximadamente un 10% de la Población Económicamente Activa (PEA) recibe alguna forma de capacitación al año, de acuerdo a datos recientes de encuestas de hogares en América Latina que indagan sobre la materia. La Figura 3 muestra que la prevalencia de capacitación en la PEA de 8 países de América Latina va entre un 8% de la PEA en Paraguay a un 32% en Brasil, y la mayoría de los países capacita a alrededor del 10% de su PEA. En Brasil la pregunta sobre capacitación no se restringe a una ventana acotada de tiempo, por lo que los números son más altos. Vale la pena mencionar que, en el caso específico de Guatemala, las preguntas de capacitación sólo consideran a los jóvenes de entre 13 y 29 años de edad de la fuerza laboral.

**FIGURA 3: NIVELES DE CAPACITACIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (%)**

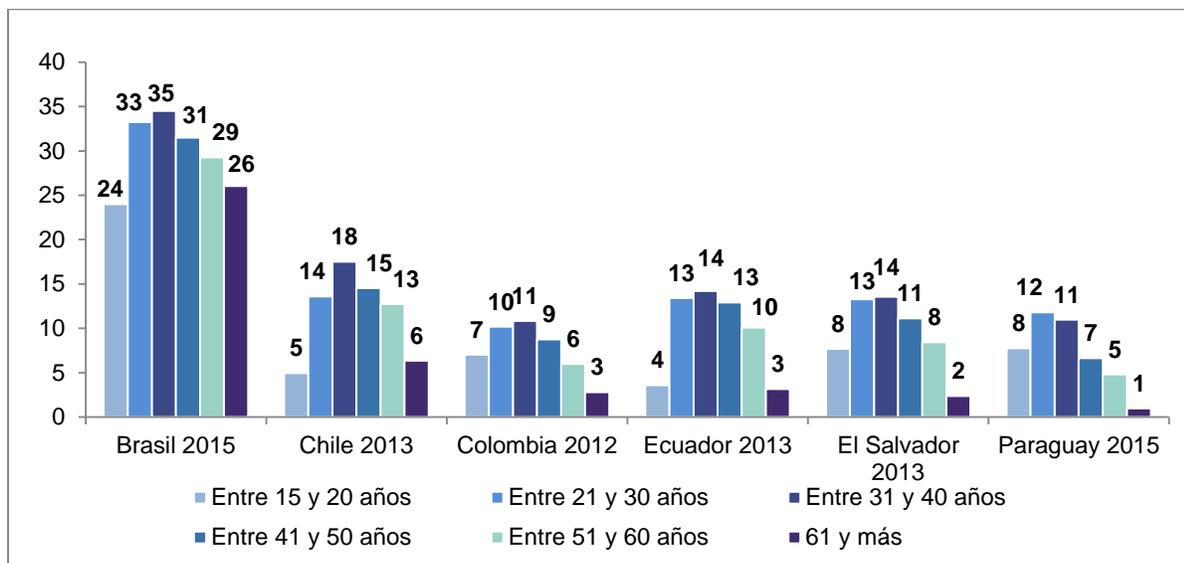


*Fuente: Anexo Metodológico*

Aunque no hay datos internacionales para comparar con los países de América Latina, el análisis de datos de países de la OCDE que participaron en la Encuesta de Habilidades de Adultos (PIAAC) indica que, en promedio, 48 por ciento de los adultos de 25 a 64 años de edad participan en entrenamiento no formal (en los anteriores 12 meses), donde Italia tiene la tasa más baja, en 22 por ciento. Esto sugiere que la proporción promedio de individuos en la fuerza laboral que están entrenados en un año es notablemente superior en la OCDE que en América Latina (OECD, 2014a).

Por otra parte, la participación en programas de capacitación de distintos grupos dentro la fuerza de trabajo es muy variada. En primer lugar, existe una tendencia en forma de U invertida respecto a la edad (Figura 4): en la mayor parte de los países en los tramos más jóvenes la participación en programas de capacitación es baja, pero comienza a crecer, llegando a un máximo en la proporción de capacitados entre los 31 a 40 años, antes de descender en rangos de mayor edad la proporción de individuos que han participado en actividades de capacitación. La información proveniente de las instituciones proveedoras de servicios de capacitación que fueron encuestadas, muestra un patrón muy similar, con el grupo de individuos entre los 31 a 40 años siendo los que se capacitan en mayor proporción.

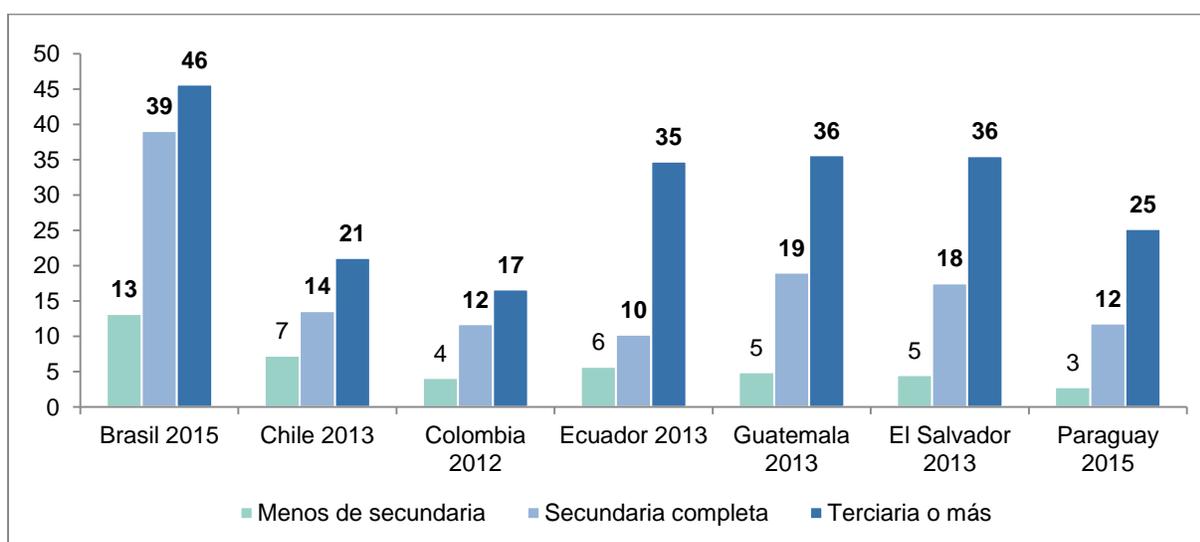
**FIGURA 4: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE CAPACITAN SEGÚN GRUPO DE EDAD**



Fuente: Anexo Metodológico

Aún más notable es el patrón que se observa en la prevalencia de capacitación en grupos con distintos niveles educativos (Figura 5). En todos los países existe un fuerte gradiente de capacitación, donde la prevalencia de capacitación es más alta en los grupos más educados. En Brasil, por ejemplo, el 46% de quienes (al menos) han alcanzado la educación terciaria han participado en actividades de capacitación, en comparación a un 39% de los que tienen secundaria completa, y tan sólo un 13% de quienes no han completado la secundaria. En Paraguay, menos del 3% de aquellos individuos que no han completado la secundaria reciben capacitación, comparado con el 25% de aquellos con educación terciaria. Los resultados son consistentes con los obtenidos de la encuesta a prestadores que muestra que los prestadores públicos concentran participantes con nivel más bajo de educación que los privados.

**FIGURA 5: % DE PERSONAS CAPACITADAS POR NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO**

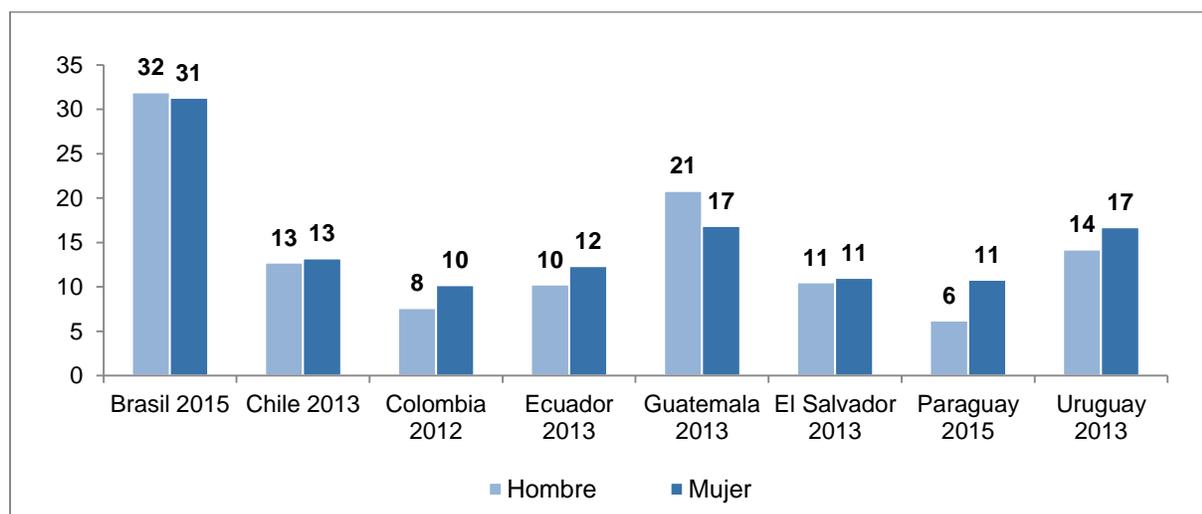


Fuente: Anexo Metodológico

Este hallazgo sugiere que las oportunidades de capacitación refuerzan las desigualdades de educación dentro de la fuerza laboral. Esto también es consistente con la evidencia proveniente de encuestas de empresas, que sugiere que los trabajadores más calificados tienden a participar más en entrenamientos ofrecidos por la firma (Flores-Lima, Gonzáles-Velosa y Rosas-Shady, 2014).

Por otro lado, no pareciera existir un patrón sistemático de desigual acceso a capacitación asociado a otras dimensiones (Figura 6). Sólo en Guatemala (donde la información se restringe únicamente a los jóvenes) los hombres han participado más que las mujeres en cursos de capacitación, e inclusive en varios países la tasa de participación es mayor para mujeres que hombres, resultado que se confirma en la encuesta a prestadores que indica que las mujeres representan una proporción ligeramente mayoritaria de los participantes.

**FIGURA 6: % DE PERSONAS CAPACITADAS POR GÉNERO**



*Fuente: Anexo metodológico*

Quizás algo sorprendente es que tampoco pareciera haber diferencias sistemáticas en los niveles de capacitación de grupos minoritarios (Tabla 1). En Colombia tanto indígenas como afro-descendientes muestran niveles de capacitación menores al promedio general, mientras que en Uruguay, ambos grupos han sido capacitados en mayor proporción al promedio del país. En Brasil, blancos y asiáticos reciben el mismo nivel de capacitación, mientras que indígenas, afrodescendientes y pardos se encuentran levemente bajo el promedio.

**TABLA 1: PARTICIPACIÓN DE GRUPOS MINORITARIOS EN CAPACITACIÓN**

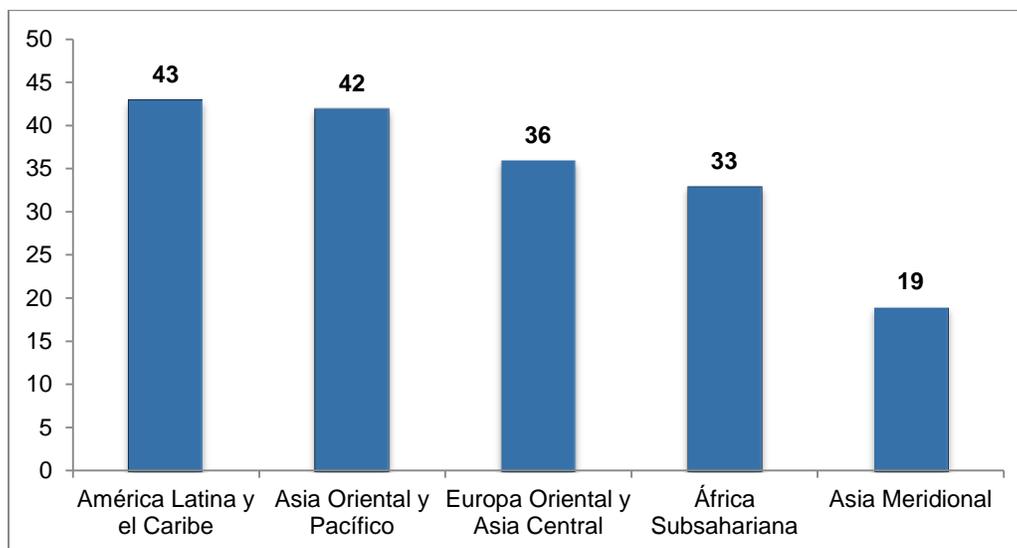
	Colombia 2012	Paraguay 2015	El Salvador 2013	Uruguay 2013	Brasil 2015
<b>Indígena</b>	7,8	5,3	16,5	20,2	30,2
<b>Afrodescendiente</b>	5,7	10,2	-	15,9	28,1
<b>Blanco</b>	-	-	-	-	34,7
<b>Asiático</b>	-	-	-	-	34,5
<b>Pardo</b>	-	-	-	-	28,9

*Fuente: Anexo Metodológico*

### 3. Las empresas y la capacitación laboral

Las empresas latinoamericanas hacen importantes inversiones en el desarrollo de habilidades de sus trabajadores. De acuerdo a las Encuestas a Empresas (Enterprise Surveys) realizadas por el Banco Mundial en 2006 y 2010, América Latina, junto a Asia Oriental y el Pacífico (la región con mayor dinamismo económico en el mundo durante ese período), sobresalen como las regiones del mundo en desarrollo y emergente en las que más del 40% de las empresas manufactureras ofrecen capacitación a empleados (Figura 7).

**FIGURA 7: % DE EMPRESAS MANUFACTURERAS QUE OFRECEN CAPACITACIÓN FORMAL**



*Fuente: World Bank (2014a)*

Sin embargo, dentro de la región existen importantes diferencias entre países en la proporción de empresas que ofrecen capacitación (Tabla 2). En la mayoría de los países, entre la mitad y dos tercios de las empresas manufactureras capacitan a sus trabajadores, de acuerdo a los datos recabados por el Banco Mundial. Las excepciones más notables son Honduras y Panamá, donde solo un 36% y 11% de las empresas respectivamente ofrecen capacitación.

Dos aspectos resaltan de esta información. Primero, las encuestas muestran que entre 2006 y 2010 aumenta la proporción de empresas que ofrecen capacitación en todos los países, en algunos casos (como Guatemala y México) de manera notable. La excepción es Panamá, donde esa proporción cae de manera radical. Segundo, en la mayoría de los países, las empresas manufactureras informan haber capacitado a una muy alta proporción de sus trabajadores. Solo en Uruguay esa proporción es menor al 40% (Tabla 2).

Otras encuestas de empresas a empresas con cobertura más allá del sector manufacturero muestran algunas diferencias en las tasas de capacitación aunque dentro de un rango de magnitud similar. Por ejemplo, la Encuesta de Indicadores Laborales de Argentina (2013) muestra que el nivel de capacitación es de 59%, similar a la cifra entregada por la Encuesta a Empresas del Banco Mundial (63.6%) para empresas manufactureras. En el caso de Chile, la cifra recabada a través de la Encuesta Longitudinal a Empresas (ELE, 2013) es de 43%, por debajo del 58% de las empresas manufactureras captada por el

Banco Mundial, sugiriendo que las empresas manufactureras tienden a capacitar más que las empresas de otros rubros. La Encuesta sobre Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos (EPFE), del Banco Interamericano de Desarrollo, indica cifras superiores de capacitación: 55% de las firmas en Honduras, 68% en Uruguay y 38% en Panamá. Las diferencias pueden también atribuirse a que esta encuesta no restringe la medición a capacitación formal para empleados permanentes (como sí lo hace la Encuesta del Banco Mundial).

**TABLA 2: CAPACITACIÓN EN AMÉRICA LATINA**

País	% de firmas manufactureras que ofrecen capacitación formal		% de trabajadores a los que se les ofrece capacitación formal	
	2006	2010	2006	2010
Ecuador	61,6	65,9	71,5	65,0
Colombia	39,5	65,1	59,4	78,8
Argentina	52,1	63,6	67,1	61,2
El Salvador	49,6	61,0	61,4	54,1
Perú	57,7	60,1	61,9	62,0
Chile	46,9	57,5	45,0	49,2
Bolivia	53,9	57,1	53,0	43,8
República Dominicana	s.d.	57,0	s.d.	46,1
Venezuela	42,3	56,0	s.d.	74,5
Paraguay	46,9	54,9	55,7	61,0
Costa Rica**	46,4	54,7	s.d.	71,0
Guatemala	28,1	51,9	64,4	67,7
México	24,6	50,8	66,4	62,6
Uruguay	24,5	48,6	49,3	38,1
Brasil*	s.d.	42,2	s.d.	61,8
Honduras	33,3	35,8	77,4	58,0
Panamá	43,9	11,0	54,6	67,6

\* Los datos corresponden al año 2009

\*\* Los datos corresponden a los años 2005 y 2009

*Fuente: World Bank Enterprise Survey*

Es interesante explorar también las diferencias de capacitación de acuerdo a distintas industrias. En Colombia, de acuerdo a la EPFE, las empresas de servicios son las que más capacitan (74% de las empresas), seguidas por la industria (46%) y el comercio (45%). En Chile, las empresas en la industria de gas, agua y electricidad son las que más capacitan (66%), seguidas por las empresas en el rubro financiero (62%) y las manufactureras (56,4%). Estas cifras sugieren que las industrias que producen bienes o servicios, y las industrias complejas, tienden a capacitar en mayor proporción que otras industrias, probablemente porque requieren de una fuerza de trabajo más especializada.

La literatura señala que las empresas grandes tienden a capacitar más a sus empleados que las pequeñas y medianas, ya que estas últimas tienden a tener menores retornos a su inversión (Almeida y Aterido, 2010). Los datos de la Enterprise Survey del Banco Mundial ratifican esto: 44,6% de las empresas pequeñas capacitan, 60,7% de las empresas medianas y 80,4% de las empresas grandes. Esto se confirma en los casos de Argentina, Chile y Costa Rica en la Tabla 3. El caso de Perú, sin

embargo, presenta un resultado algo diferente ya que son las empresas de menos de 50 trabajadores las que más ofrecen capacitación. Esto puede deberse a la creación de un Plan Nacional de Formalización y para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa entre 2005 y 2009, que además crea una nueva institucionalidad dirigida a implementar las políticas contenidas en el plan, entre ellas la capacitación de microempresarios, y la detección de necesidades de capacitación y de certificación de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y Oficina Internacional del Trabajo, 2006)

**TABLA 3: CAPACITACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA**

	Argentina*	Chile**	Costa Rica***	Perú***
	%	%	%	%
Pequeña	53	4	28	41
Mediana	84	10	33	25
Grande	92	85	39	34

**Pequeña es de menos de 50 trabajadores, mediana entre 50 y 199 y grande de 200 trabajadores o más \*\* Los tamaños se definen por volumen de ventas \*\*\* Pequeña es de menos de 50 trabajadores, mediana entre 50 y 100, y grande es más de 100 trabajadores**

*Fuente: Anexo Metodológico*

La información disponible para algunos países permite entender la diversidad de mecanismos de capacitación que utilizan las empresas (Tabla 4). Con los evidentes limitantes de contar con información para pocos países, vale la pena notar que una proporción alta de las empresas (69% en Costa Rica, 50% en Perú y 45% en El Salvador) capacitan externamente a sus empleados. Este hallazgo realza la importancia de entender el funcionamiento de ese mercado de servicios de capacitación, tema que retomamos más adelante.

**TABLA 4: MECANISMOS DE CAPACITACIÓN UTILIZADOS POR LAS EMPRESAS**

	Perú (respuesta múltiple)	Costa Rica (respuesta múltiple)	El Salvador (respuesta única)
	%	%	%
Aprendices	6	12	37
Cursos internos	66	67	7
Cursos externos	59	69	45
Estudiantes en práctica	10	-	-
Otros	-	-	10

*Fuente: Encuesta Proyecto CEPAL – UCR, 2009, Encuesta Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS), Encuesta Instituto CUANTO, 2009*

La información proveniente de encuestas a empresas también puede dar pistas sobre la adecuación de la oferta de capacitación a las necesidades y preferencias de las empresas. Al ser consultadas sobre los factores que limitan la capacitación, las empresas en Argentina indican que los dos factores más

importantes son, de lejos, la ‘falta de presupuesto’ (26%) y la ‘falta de tiempo disponible’ (28%). Los factores de oferta no parecieran ser determinantes. En contraste, en el caso de Chile los dos factores más importantes que indican las empresas son la poca relevancia (18%) y la falta de adecuación (16%) de los cursos existentes sugiriendo que, al menos desde la perspectiva de las empresas, los problemas de oferta son más determinantes que en el caso de Argentina.

Al mismo tiempo, es razonable esperar que la demanda efectiva por capacitación por parte de las empresas dependa al menos en parte del marco de incentivos generado por las políticas públicas. La importancia de los arreglos institucionales queda ilustrada, en el caso de Chile, por el programa de franquicia tributaria para el financiamiento de capacitación. La franquicia tributaria del SENCE es un incentivo tributario que permite a empresas descontar parte de su impuesto anual a la renta cuando estas incurren en gastos en la capacitación de personal, habiendo previamente informado y recibido aprobación del SENCE. En efecto, hay una muy fuerte correlación entre las empresas que capacitaron y las que conocen y utilizaron SENCE (Tabla 5). Más del 99% de todas las empresas que capacitaron tienen algún tipo de conocimiento de SENCE. Solamente alrededor de un 10% de las empresas encuestadas no utiliza el mecanismo SENCE de franquicia tributaria para capacitar a sus trabajadores.

**TABLA 5: EMPRESAS QUE CAPACITARON SEGÚN CONOCIMIENTO DE SENCE**

	%
Conoce y utilizó SENCE	90,06
Conoce pero no utilizó SENCE	9,68
No conoce ni utilizo SENCE	0,26
<b>Total</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: ELE Chile 2013*

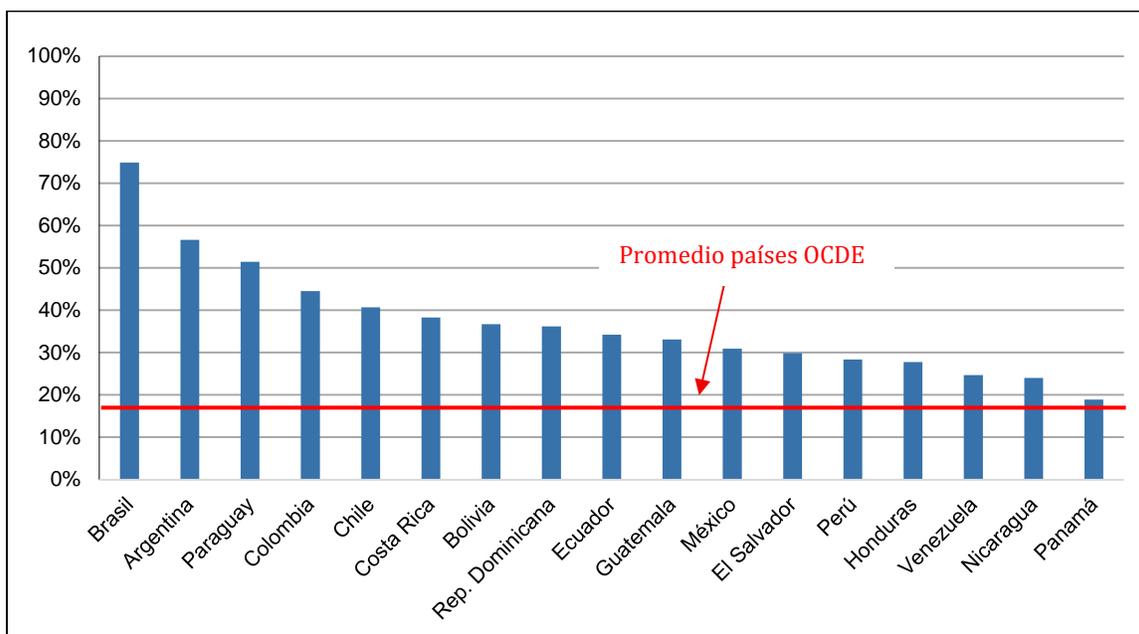
Esta información enfatiza la importancia de generar mejor información sobre los incentivos que enfrentan (distintos tipos) de empresas para invertir en la capacitación de sus empleados. Sin embargo, las encuestas existentes permiten analizar este punto solo de manera muy superficial.

#### 4. Problemas en la fuerza laboral: ¿Qué tipo de habilidades son las que faltan?

Los empleadores de toda América Latina reportan cada vez más dificultades para encontrar solicitantes calificados para posiciones vacantes: 42 por ciento informó esto en las encuestas de empleadores de 2015, en comparación con un 34 por ciento en 2010 (ManpowerGroup, 2015). Además, los empleadores toman mucho más tiempo para ocupar una posición calificada en América Latina (un promedio de seis semanas) que en otras regiones del mundo. Por ejemplo, ocupar dichas posiciones en el sur de Asia toma un promedio de menos de tres semanas (Aedo y Walker, 2012). La principal razón de esta discrepancia es una falta general de habilidades valoradas en los candidatos de trabajo.

Ya desde mediados de la década pasada las encuestas de empresas del Banco Mundial revelaban que, aun considerando las notables diferencias entre países en la región, la proporción de empresas latinoamericanas que identifican la formación inadecuada de la fuerza laboral como una limitación importante para sus negocios era mayor que en los países de la OCDE (Figura 8).

**FIGURA 8: EMPRESAS QUE IDENTIFICAN FALTA DE PERSONAL CALIFICADO COMO RESTRICCIÓN SIGNIFICATIVA (2010)**

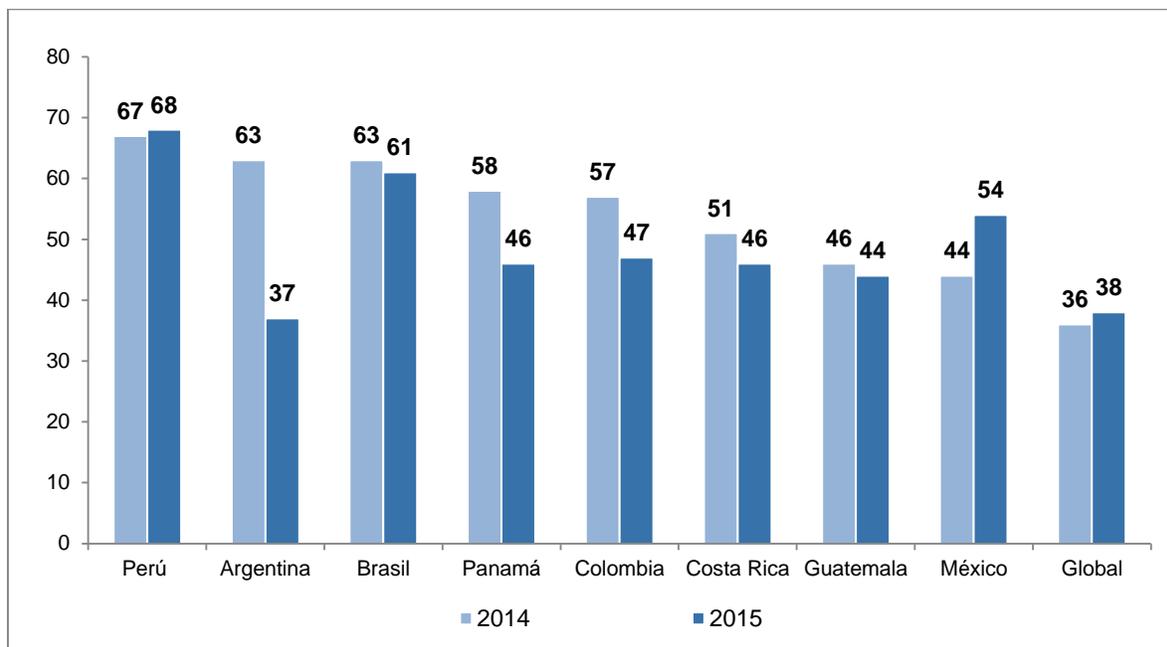


Fuente: Enterprise surveys

Los datos la Encuesta Manpower de Déficit de Talento de 2014 y 2015 (Talent Shortage Survey, Figura 9) muestran un problema de habilidades aún más agudo. En 2014, todos los países latinoamericanos considerados en la encuesta se ubican sobre el promedio global de empleadores que tienen problemas para llenar puestos de trabajo y, dentro de los diez países del mundo con más problemas, se encuentran cinco países latinoamericanos: Perú (2º), Argentina (4º), Brasil (5º), Panamá (8º) y Colombia (9º). En 2015, la posición de los países de América Latina mejora levemente, pero sigue con problemas al comparar con el promedio global. Solamente Argentina baja su proporción de empleadores que reportan problemas ubicándose bajo la media global y tres países de la región siguen dentro de los primeros diez países con problemas: Perú (2º), Brasil (4º) y México (9º).

Pero ¿cuál es el conjunto de habilidades valoradas por los empleadores y de las que sus posibles empleados carecen? La literatura señala tres habilidades críticas: las habilidades básicas (la alfabetización fundamental y las habilidades matemáticas adquiridas en la escuela primaria y reforzadas en las escuela secundaria), las habilidades técnicas (que típicamente se adquieren en programas de educación y capacitación especializada y en el entrenamiento en el trabajo) y las habilidades socio-emocionales (que incluyen la resolución de problemas y habilidades de comunicación, la habilidad para priorizar tareas, para trabajar como parte de un equipo, entre otras, y que se adquieren tanto dentro como fuera de las escuelas, incluyendo en el hogar, la comunidad y el trabajo).

**FIGURA 9: % DE EMPLEADORES QUE REPORTAN TENER PROBLEMAS PARA LLENAR VACANTES**



*Fuente: Encuesta Manpower 2014 y 2015*

Tal como lo demuestran los resultados en pruebas internacionales tales como el Programa de Evaluación Internacional de Alumnos (Programme for International Student Assessment - PISA) de la OCDE, los jóvenes latinoamericanos tienen un muy pobre desempeño en lo que concierne a habilidades básicas (Diálogo Interamericano, 2016).

Menos conocido es el hecho que existen importantes déficits en habilidades técnicas. La encuesta Manpower previamente citada, por ejemplo, identifica que los principales problemas para llenar los puestos de trabajo en América (incluyendo a Estados Unidos) se encuentran en oficios especializados (1º), técnicos (2º), ejecutivos de ventas (3º), operadores de maquinaria o producción (4º) y secretarías, recepcionistas, asistentes administrativas y personal de apoyo de oficina (5º). Del mismo modo, las industrias automotriz y de maquinaria, que requieren habilidades técnicas muy especializadas, son las que tienen mayores dificultades en encontrar trabajadores calificados para sus operaciones (OECD, ONU y CAF, 2015). Asimismo, una alta proporción (cerca del 30 por ciento) de las personas en edad de trabajar en Bolivia y Colombia informan que la falta de habilidades en TICs (tecnologías de la información y comunicación) es una limitante para obtener empleo e ingresos más altos, en comparación con el 10 por ciento en otros países como Georgia o Macedonia (World Bank, 2016).

También se pueden observar evidencias de brechas de competencias técnicas para industrias específicas. Un ejemplo de ello es la industria de tecnologías de la información (TI), una industria cada vez más importante para el crecimiento y la competitividad. Encuestas recientes indican brechas de habilidades técnicas que son enormes y difíciles de llenar en el sector (Fiszbein et al., 2016). También la industria petrolera en México (O'Connor y Viscidi, 2015) y el sector minero en Chile han identificado problemas en la búsqueda de trabajadores calificados.

Una "Encuesta de Demanda de Habilidades" realizada a principios de 2010 con empresas en Argentina, Chile y Brasil reveló que, cuando se les hicieron preguntas sobre el valor de diversos tipos de

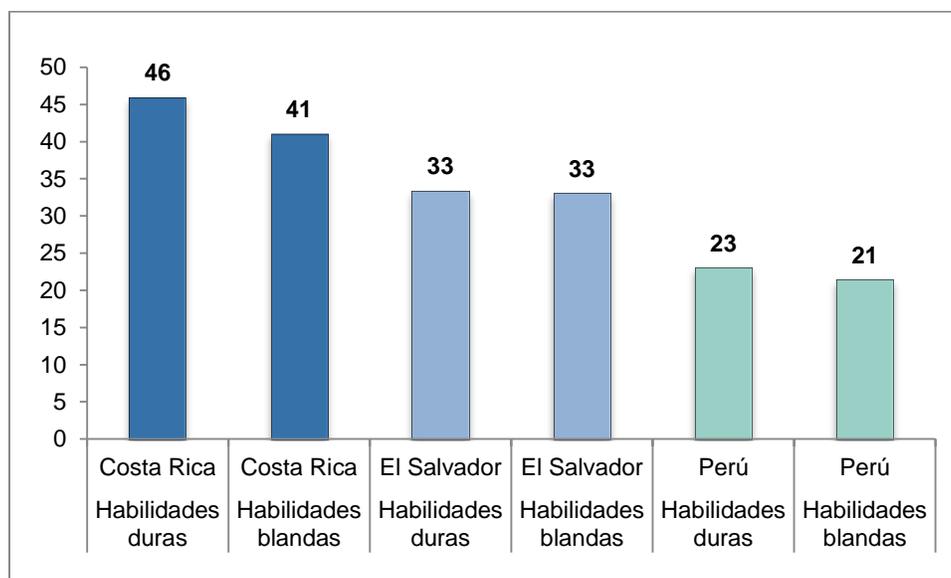
habilidades, las empresas informaron que valoran las habilidades socio-emocionales más de lo que las habilidades generales o los conocimientos específicos de una industria (Bassi, Busso, Urzúa y Vargas, 2012). Esto es consistente con lo encontrado en un reciente informe sobre la brecha de habilidades entre empleadores y jóvenes en Colombia, El Salvador y República Dominicana, donde las habilidades socio-emocionales son las más necesarias para en los jóvenes de acuerdo a los empleadores (FHI360, 2016).

En México, los resultados de una encuesta de empleadores indican que los empleadores pagarían más por un empleado que pudiera tomar decisiones, que tuviera habilidades de negociación y resolución de conflictos y sentido de responsabilidad, que pudiera identificar oportunidades para mejorar los productos del empleador, que supiera cómo relacionarse con clientes, que pudiera proporcionar nuevas ideas y que tuviera un sentido de la puntualidad (CIDAC, 2014).

La literatura también sugiere que las habilidades socio-emocionales más fuertes están correlacionadas con resultados positivos en el empleo. De acuerdo al Programa de Medición de Habilidades STEP del Banco Mundial, tener un empleo se asocia con puntuaciones más altas de responsabilidad y determinación en Bolivia, mientras que en Colombia, mayor extroversión se correlaciona positivamente con más contacto con los clientes en el trabajo (World Bank, 2014b).

Al no existir estimaciones sistemáticas de habilidades técnicas y socio-emocionales que permitan el benchmarking equivalente al que ofrecen pruebas como PISA, es limitada la evidencia sobre brechas relativas. Aunque no muy recientes, los resultados de una encuesta en tres países de la región dan un panorama al respecto (Figura 10) sugiriendo diferencias menores entre habilidades ‘blandas’ y ‘duras’.

**FIGURA 10: EMPRESAS (%) CON PROBLEMAS PARA ENCONTRAR HABILIDADES**



*Fuente: Encuesta Proyecto CEPAL – UCR, 2009, Encuesta Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS), Encuesta Instituto CUANTO, 2009*

Al desagregar con mayor detalle (Tabla 6), en Costa Rica, las principales debilidades en habilidades duras se concentran en la categoría de técnicos calificados, mientras que en El Salvador la mayor

debilidad se encuentra en el área de las tecnologías. En Perú, la mayoría de las empresas identifica carencias de idiomas en sus trabajadores.

**TABLA 6: PROBLEMAS EN HABILIDADES DURAS ESPECÍFICAS**

	Costa Rica	El Salvador*	Perú
Idioma	47,6	25,3	57,8
Tecnologías	8,7	44,4	14,1
Técnicos calificados	39,8	6,1	16,9
Ventas	1	5,1	7,0
Otros	2,9	19,2	4,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* En El Salvador, las categorías "Tecnología e idiomas" y "Técnicos o tecnología" fueron incluidas en tecnología

La información sobre qué habilidades blandas son las más requeridas está disponible sólo para Costa Rica y Perú (Tabla 7). En estos países la falta de valores asociados al trabajo es el principal problema en habilidades blandas. En Perú, la falta de habilidades de aprendizaje es también percibido como un problema importante.

**TABLA 7: PROBLEMAS EN HABILIDADES BLANDAS (%)**

	Costa Rica	Perú
Valores	44	38
Actitudes	20	29
Habilidades de aprendizaje	16	32
Otros	20	1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta Proyecto CEPAL – UCR, 2009, Encuesta Instituto CUANTO, 2009*

Sin embargo, de manera algo sorprendente, no pareciera existir una correlación clara entre la identificación de problemas en la formación y los esfuerzos de capacitación. De la comparación de las Tablas 2 y 8 surge, por ejemplo, que Brasil es el país con la mayor proporción de empresas identificando problemas de formación, pero uno de aquellos en los que la proporción de empresas ofreciendo capacitación es una de las más bajas en la región. Por otro lado, Ecuador, El Salvador y Perú se encuentran entre los países en los que la proporción de empresas identificando problemas de formación es de las más bajas (y reduciéndose) y al mismo tiempo presentan niveles relativamente altos de capacitación. En el caso de Panamá, sin embargo, la aparentemente baja incidencia de problemas de formación en la fuerza de trabajo se da, quizás de manera más intuitiva, con bajas tasas en la incidencia de capacitación por parte de las empresas. Naturalmente, no es posible extraer relaciones de causalidad entre estas correlaciones.

**TABLA 8: % DE FIRMAS QUE IDENTIFICAN COMO UNA LIMITACIÓN IMPORTANTE LA FORMACIÓN INADECUADA DE LA FUERZA LABORAL**

	2006	2010
Brasil*	s.d.	74,9
Argentina	49,0	56,6
Paraguay	36,1	51,4
Colombia	29,0	44,5
Chile	41,8	40,7
Costa Rica**	13,4	38,3
Bolivia	27,8	36,7
República Dominicana	s.d.	36,2
Ecuador	35,9	34,2
Guatemala	29,1	33,1
México	10,4	30,9
Uruguay	24,5	30,8
El Salvador	31,7	29,9
Perú	32,0	28,4
Honduras	23,1	27,7
Venezuela	27,9	24,7
Panamá	14,5	18,9

\* Los datos corresponden al año 2009

\*\* Los datos corresponden a los años 2005 y 2009

Fuente: World Bank Enterprise Survey

### Cuadro 1: Determinantes de la capacitación en América Latina

Que las necesidades de la fuerza laboral no parezcan estar correlacionadas fuertemente con la oferta de capacitación por parte de las empresas plantea la pregunta de qué es lo que gatilla que las empresas ofrezcan oportunidades de capacitación a sus trabajadores. González-Velosa, Rosas y Flores (2016) responden esta pregunta, al identificar los principales determinantes de la capacitación laboral formal para los empleados permanentes y formales en 11 países de América Latina usando datos la Encuesta Mundial de Ambiente de Negocios (*World Business Environment Survey*). Tanto para firmas pequeñas, medianas y grandes, los determinantes de la oferta de capacitación están relacionados con medidas de innovación y desarrollo tecnológico, como la inversión en desarrollo e investigación, la certificación ISO, la introducción de nuevos productos, y la mejora en los procesos internos. Esto apunta a que la mayor complejidad de las operaciones internas de las empresas aumenta la demanda por trabajadores con más y mejores habilidades, fomentando la oferta de capacitación por parte de las firmas.

Fuente: Inter-American Development Bank, 2016.

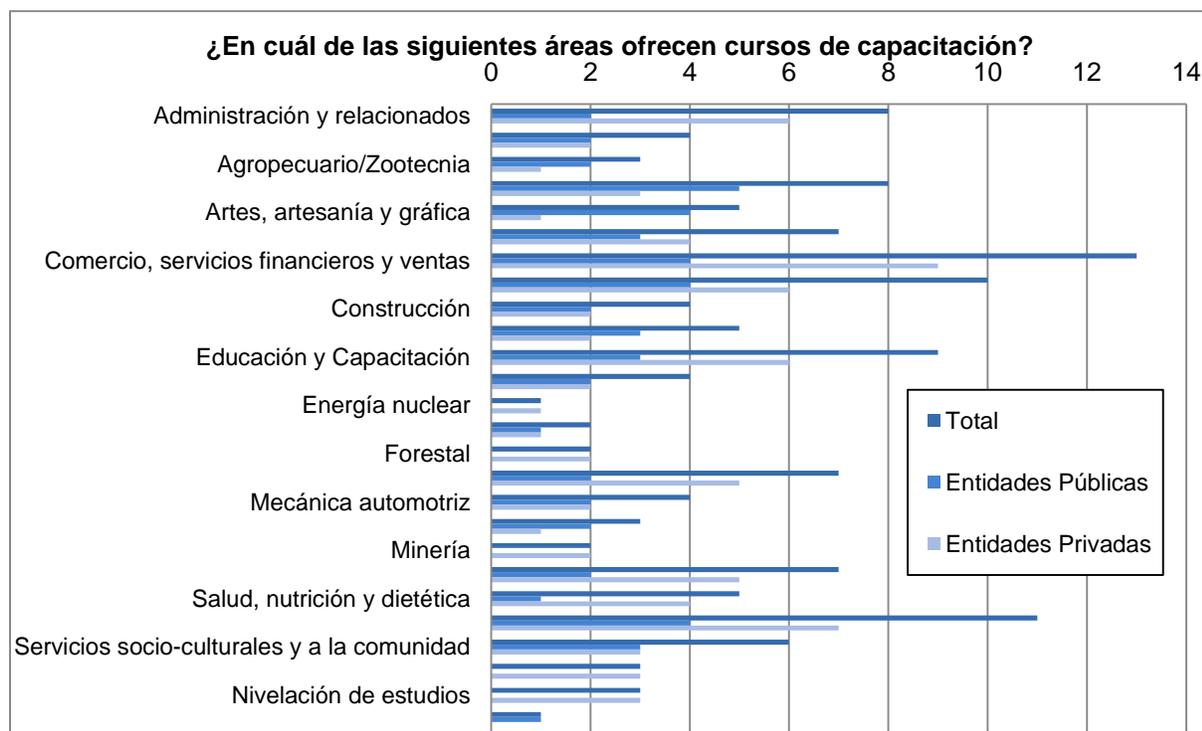
Asimismo, de acuerdo a la información recabada por la Encuesta sobre Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos para el caso de Bahamas, Honduras, Panamá, Uruguay y Colombia, las empresas que capacitan priorizan habilidades específicas, por sobre habilidades de conocimiento o de comportamiento (Flores-Lima et al., 2014), mientras que la evidencia existente muestra que las habilidades de comportamiento y de conocimiento son las más escasas (Bassi et al.,

2012). Esto sugiere un desacople entre las necesidades de las firmas en cuanto a habilidades, con la capacitación ofrecida por las mismas. Una posible explicación para que las firmas tiendan a capacitar más en habilidades específicas versus habilidades más escasas (como las de comportamiento o de conocimiento), tiene que ver con la posibilidad de que los trabajadores se lleven esas habilidades a otros empleos y las firmas no recuperen su inversión (Flores-Lima, et al. 2014).

## 5. Características de la capacitación

Los cursos ofertados cubren una gama bastante amplia de sectores de actividad. La información recogida de entidades prestadoras de servicios de capacitación indica que los sectores más representativos, sobre todo para entidades privadas, están en áreas de gestión y servicios—incluyendo comercio, ventas y servicios financieros; administración y relacionados; servicios a las personas; y educación y capacitación—así como destrezas más específicas, como computación, idiomas y procesos industriales. En las entidades públicas, algunas áreas como alimentación, gastronomía y turismo; artes, artesanía y gráficas; y ciencias y técnicas aplicadas tienen una oferta relevante.

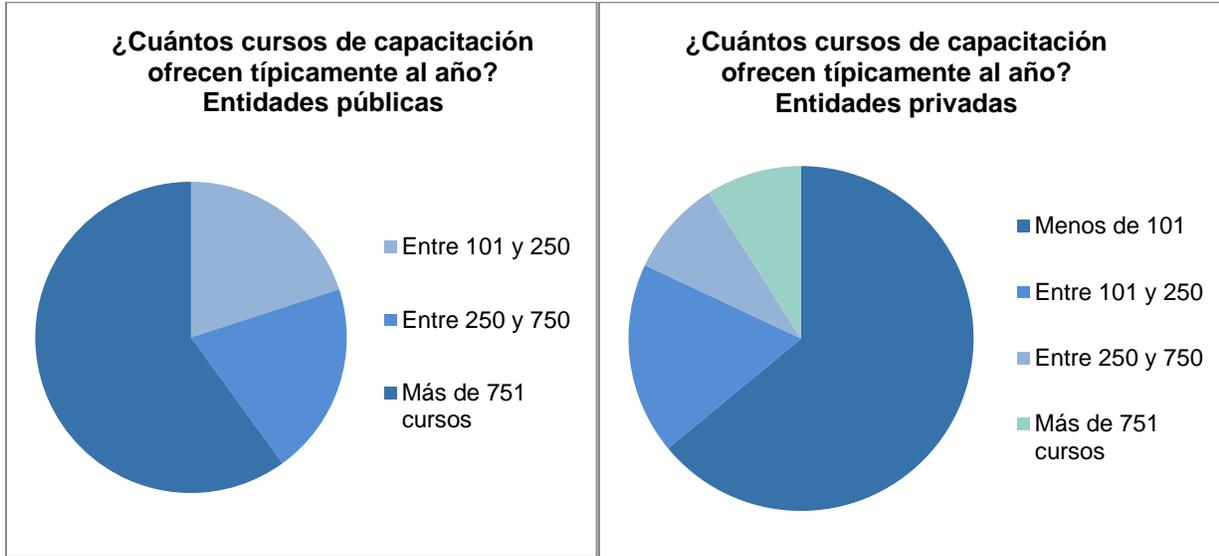
**FIGURA 11: ÁREAS TEMÁTICAS DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN OFERTADOS**



Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas

En materia de volumen de cursos ofertados, las entidades públicas para las que se dispone de información generalmente manejan elevados números de cursos (superiores a 100 y en varios casos a 750 cursos al año). Entre tanto, las entidades privadas muestran un mayor grado de heterogeneidad: cerca de la mitad de ellas ofertan menos de 60 cursos al año, mientras que una tercera parte tienen volúmenes similares a los de las entidades públicas.

**FIGURA 12: NÚMERO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN**

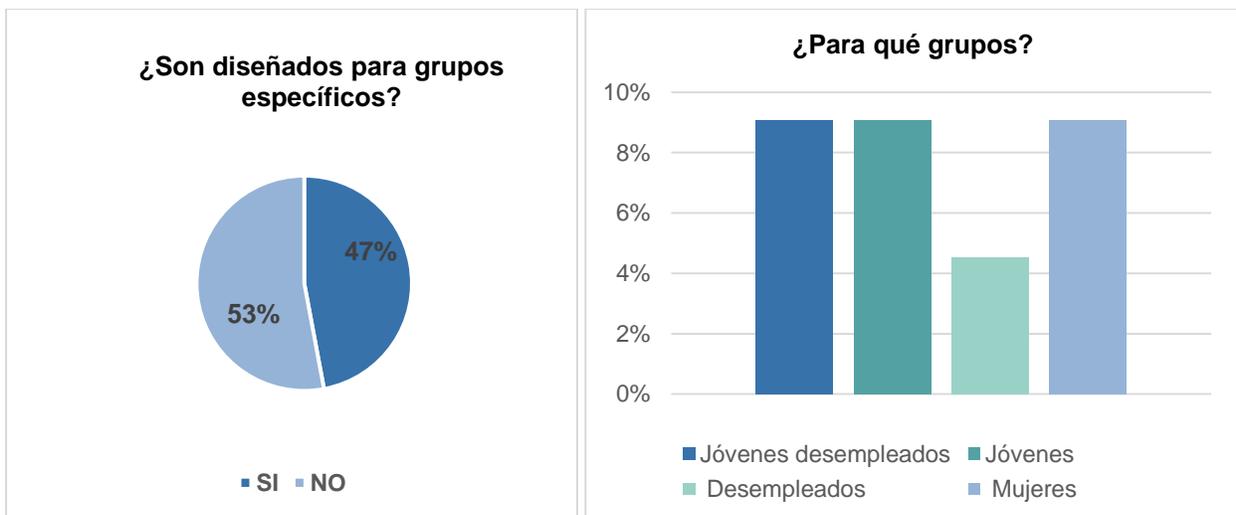


Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

La gran mayoría de entidades ofertan cursos de capacitación abiertos al público en general, y la mitad de ellas tienen requisitos de admisión, aunque toman formas muy diversas incluyendo experiencia laboral mínima, estudios previos o niveles específicos de estudios superiores, conocimientos específicos de alguna rama o requisitos establecidos por la legislación o por las empresas con quienes se desarrollan los cursos.

Más de la mitad de las instituciones (incluyendo todas las públicas y una cuarta parte de las privadas) ofertan también cursos diseñados para grupos específicos de la población, típicamente jóvenes, desempleados, mujeres o una combinación de estos grupos.

**FIGURA 13: GRUPOS ESPECÍFICOS Y CURSOS DE CAPACITACIÓN**

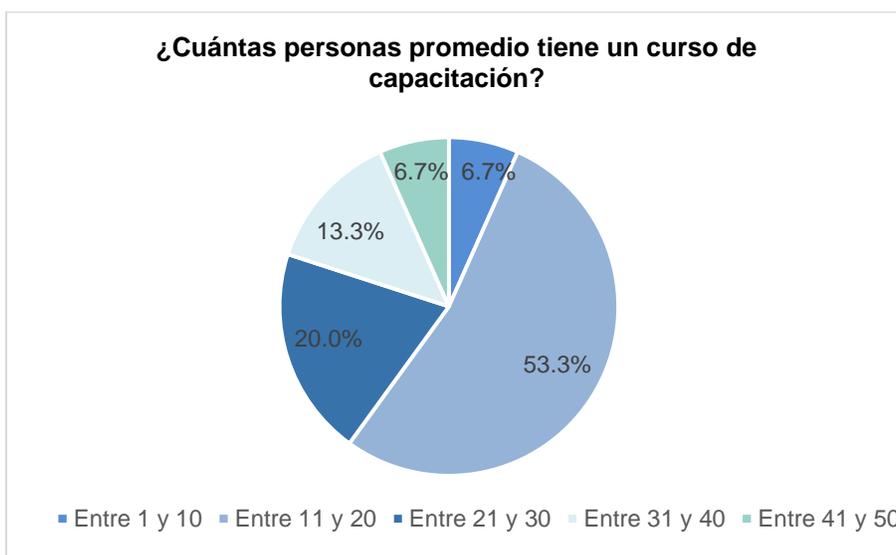


Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

Todas las entidades públicas, y más del 90% de las privadas, mencionan diseñar cursos en conjunto con empresas. Sin embargo, las modalidades detalladas de impartición de los cursos, como se verá más adelante, sugieren que las entidades privadas son más flexibles a la hora de ajustar las características de sus cursos a las necesidades de las empresas.

La mitad de los cursos de capacitación manejan grupos de 11 a 20 personas. A diferencia de las entidades públicas, las entidades privadas—para quienes el tamaño de 11 a 20 personas sigue representando el más común—gestionan cursos más heterogéneos en tamaño, probablemente reflejando el hecho de que tienen una oferta más adaptable a necesidades específicas de empresas (varias mencionan cursos descentralizados en las instalaciones empresariales, o prácticas duales).

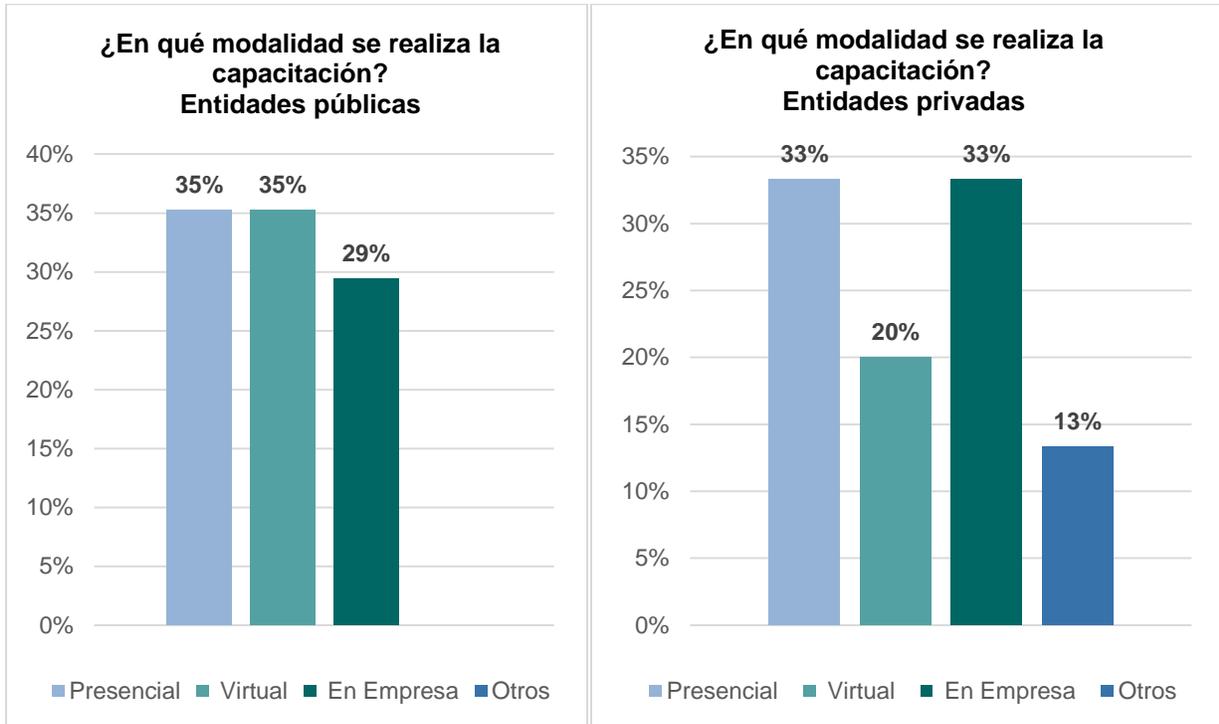
**FIGURA 14: TAMAÑO PROMEDIO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN**



*Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.*

La disponibilidad de cursos con diferentes modalidades—presenciales, virtuales, en empresa—es bastante generalizada en entidades públicas y privadas. Estas últimas instituciones mencionan realizar cursos con modalidades particulares y adaptables, incluyendo cursos híbridos (presencial/virtual) en distintos grados, semi presenciales, en instalaciones especializadas o en alianza con otras entidades educativas.

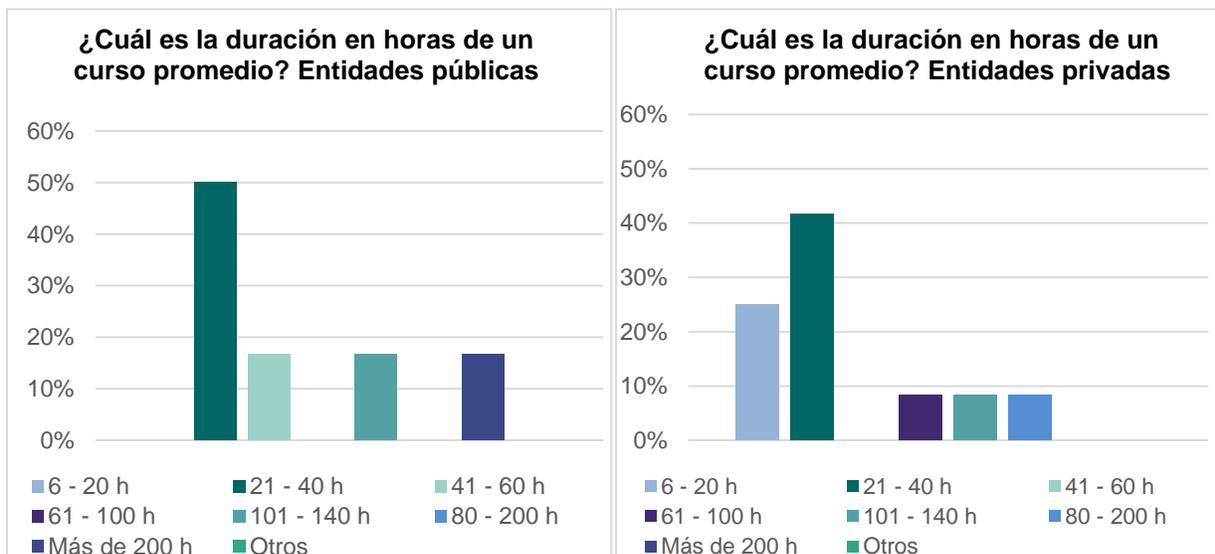
**FIGURA 15: MODALIDAD DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN**



Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

Los cursos de 21 a 40 horas son los más representativos, tanto para entidades públicas como privadas, aunque hay una diversidad de otras opciones. Algunas entidades públicas ofrecen cursos mucho más largos (superiores a 200 horas), más cercanos a programas de formación profesional cortos. A su vez, una cuarta parte de las entidades privadas ofertan cursos cortos (de 6 a 20 horas) que reflejan la diversidad de la demanda empresarial y de desarrollo de habilidades puntuales.

**FIGURA 16: DURACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN**



Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

En cuanto a duración de la capacitación en semanas, El Salvador tiene el tiempo promedio de capacitación más corto, con 4 semanas, seguido por Uruguay con 10 semanas (2 meses y medio), y Paraguay y Colombia con 13 y 14 semanas respectivamente. Al analizar la duración en tramos, se puede apreciar la variación dentro de los países. En El Salvador y Uruguay, las capacitaciones son las más cortas, concentrándose principalmente en la categoría de 1 semana o menos, mientras que en Colombia 3 de cada 10 capacitaciones están concentradas en el tramo de una a cuatro semanas.

**TABLA 9: DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN TRAMOS**

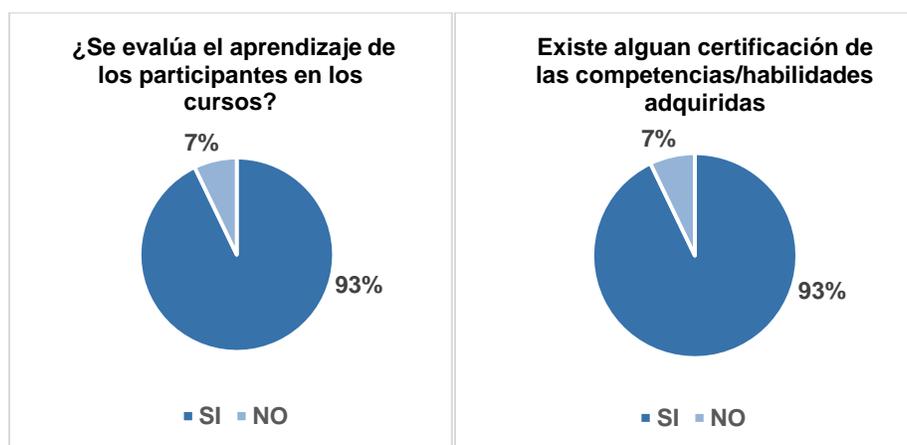
	Colombia 2012	Paraguay 2015	El Salvador 2013	Uruguay 2013
	%	%	%	%
1 semana o menos	19,6	47,4	54,9	34,6
Entre más de 1 y 4 semanas	30,5	10,5	24,4	19,9
Entre más de 4 y 12 semanas	23,8	16,0	13,6	20,3
Entre más de 12 y 24 semanas	12,7	11,7	4,9	14,6
Más de 24 semanas	13,5	14,4	2,3	10,7
<b>Promedio en semanas</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

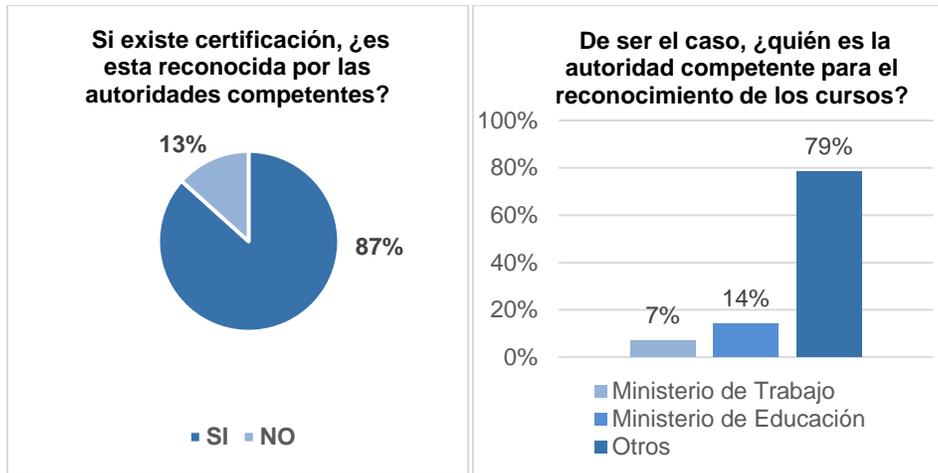
Fuente: Encuesta de Longitudinal de Protección Social, Bases Armonizadas del Observatorio de Seguridad Social de ALC

La gran mayoría de entidades evalúan el aprendizaje de los cursos, aunque los métodos de evaluación señalados son muy diversos, incluyendo exámenes, tests de evaluación, trabajos, portafolio de entregables, proyectos prácticos, evaluaciones de aprendizaje y actitudinales y mecanismos de seguimiento en empresa.

Asimismo, la gran mayoría de entidades generan alguna certificación de las habilidades adquiridas en la capacitación, generalmente reconocida por las autoridades competentes. Se menciona una multiplicidad de autoridades competentes para dicha certificación, como ministerios de diferentes ramos, institutos públicos de formación, certificaciones empresariales o sectoriales y certificaciones internacionales.

**FIGURA 17: EVALUACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN**

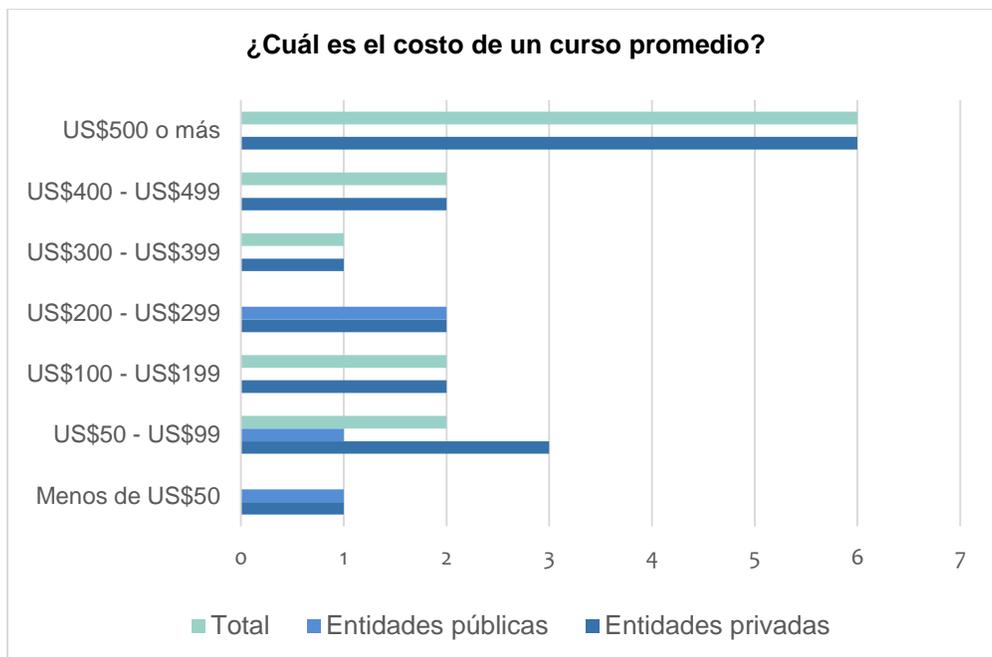




Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas.

El costo promedio de un curso de capacitación puede ser bastante variable. Sin embargo, la mayoría de entidades privadas indican un costo promedio superior a US\$500, mientras que las entidades públicas señalan algunos costos entre US\$200 y US\$299 por curso, y otros mucho más económicos (inferiores a US\$50). En cuanto al financiamiento de estos costos, la mitad de las entidades públicas menciona una combinación de recursos del empleador, la persona capacitada y fondos públicos. Mientras tanto, la mitad de las entidades privadas señala principalmente a las empresas o empleadores como el principal financiador, seguido por la persona capacitada, y complementado por becas. Retomamos este tema en la próxima sección.

**FIGURA 18: COSTOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN**



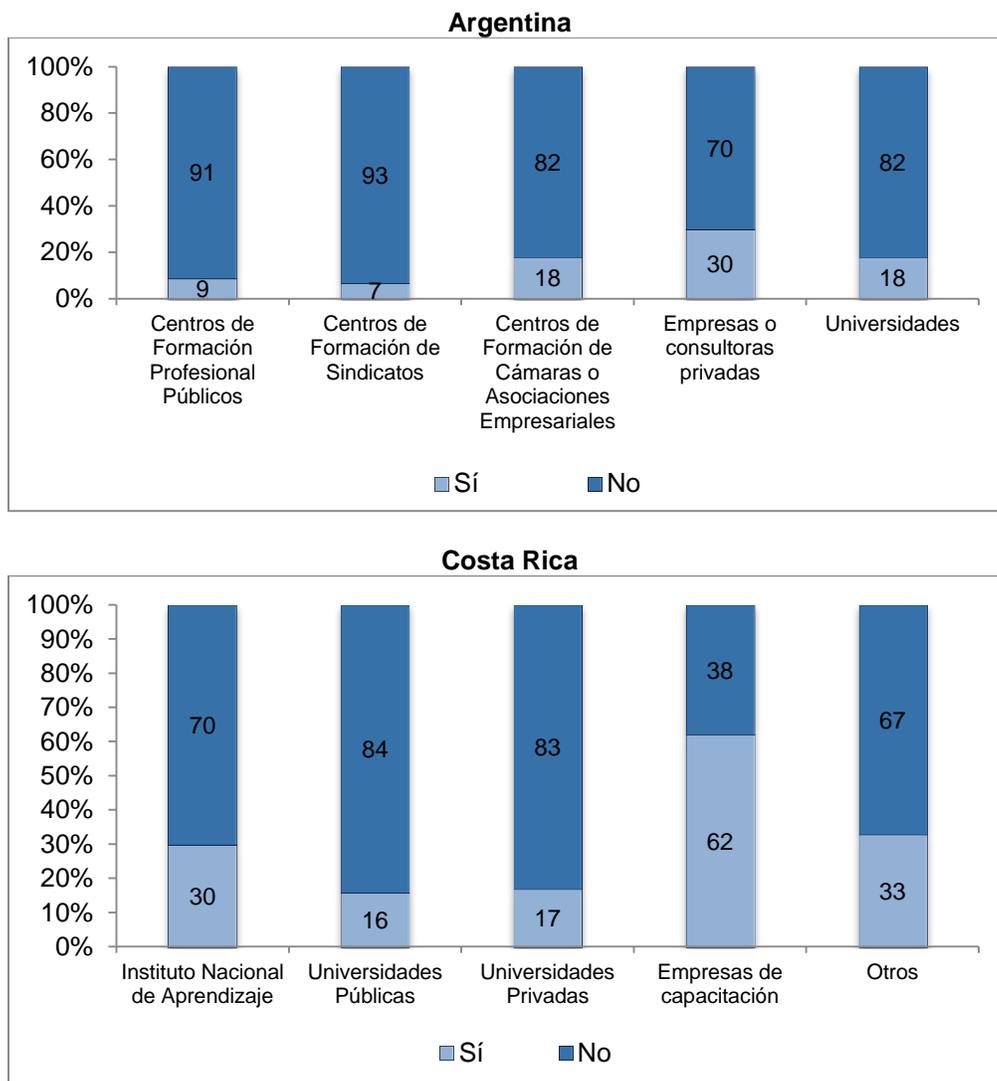
Fuente: Encuesta Laureate-Diálogo Interamericano; páginas web e información de diferentes entidades públicas

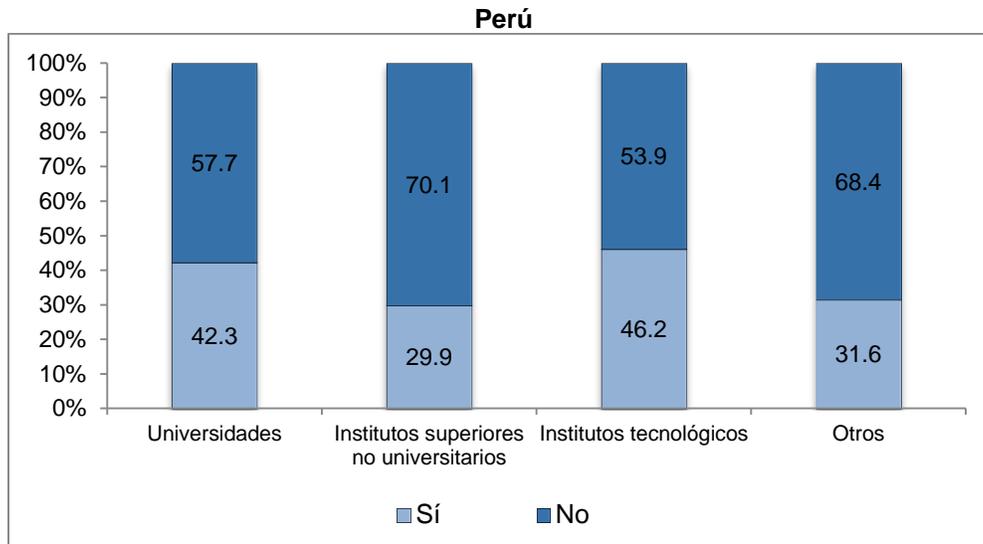
## 6. Prestación y financiamiento de servicios de capacitación

Tal como se argumentó previamente, una parte significativa de la capacitación se realiza por fuera de la empresa. ¿Cuán diversa es la oferta de prestadores de capacitación? La realidad es que la información oficial sobre prestadores de servicios de capacitación es limitada y no está públicamente disponible. Una de las pocas fuentes de información al respecto son las encuestas de empresas. Estas sugieren que existe diversidad de prestadores de capacitación y que la importancia relativa de distintos tipos de prestadores varía fuertemente entre países, quizás como resultado de los arreglos institucionales existentes en cada país.

En el caso de Argentina, el principal proveedor de capacitación son empresas o consultoras privadas, tendencia que se repite en Costa Rica. El caso de Perú es distinto, ya que los institutos tecnológicos y las universidades son los principales proveedores de capacitación (Figura 19).

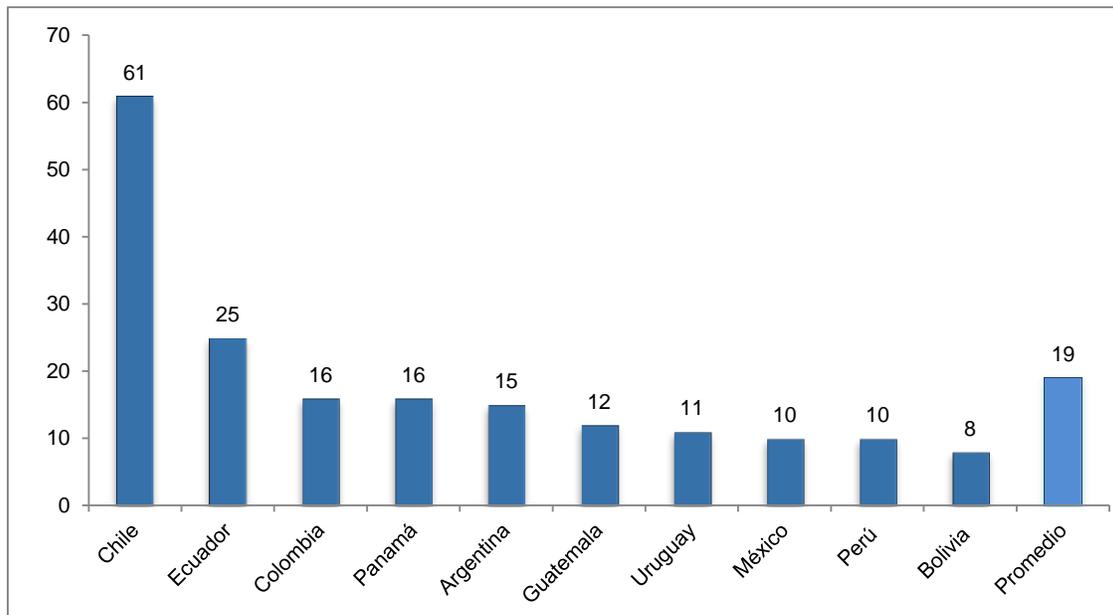
**FIGURA 19: ORGANISMOS DE CAPACITACIÓN USADOS POR LAS EMPRESAS (RESPUESTA MÚLTIPLE)**





Como puede observarse en la Figura 20, el uso de financiamiento público para la capacitación es limitado en la región, y solo en el caso de Chile este mecanismo de financiamiento se usa de manera generalizada. Las empresas en Ecuador se encuentran por sobre el promedio regional, pero el resto de los países utilizan el financiamiento público de manera muy limitada.

**FIGURA 20: % EMPRESAS QUE CAPACITAN CON FINANCIAMIENTO PÚBLICO**



Fuente: Flores-Lima, González-Velosa y Rosas-Shady, 2014 basado en datos de la World Bank Enterprise Survey

Las fuentes de financiamiento de la capacitación varían mucho de acuerdo al país. En Guatemala, Ecuador y El Salvador, la principal fuente de financiamiento son las empresas. En Colombia y Paraguay, en cambio, el financiamiento es primordialmente personal o familiar. El financiamiento público a la capacitación es bajo en países como Guatemala y Ecuador (5% o menos), y apenas supera el 20% en Colombia (21%), El Salvador (22%) y Paraguay (27%).

**TABLA 10: FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN**

	Guatemala (respuesta múltiple)	Ecuador (respuesta múltiple)	Colombia (respuesta múltiple)	Paraguay	El Salvador
<b>Personal</b>	15,5	24,9	34,7	34,2	7,6
<b>Empleador</b>	70,4	53,8	26,5	15,2	48,6
<b>Gobierno</b>	5,1	5,0	21,1	27,4	21,9
<b>Sindicato</b>	s.d.	n.d.	0,7	1,6	0,3
<b>Otro</b>	9,0	n.d.	1,6	7,1	14,6
<b>Gratuito</b>	s.d.	16,3	17,4	12,5	6,6

Fuente: Encuesta de Longitudinal de Protección Social, Bases Armonizadas del Observatorio de Seguridad Social de ALC, ENEI 2013-II, ENEMDU Dic 2013

Para comprender la naturaleza del mercado de capacitaciones es necesario poder combinar la información de financiamiento y naturaleza de la provisión. Las Tablas 11 y 12 muestran esa información para los casos de Ecuador y Guatemala, donde la misma está disponible en encuestas de hogares. Estos datos dan una clara imagen de un mercado de capacitación fuertemente privatizado, tanto en lo que corresponde a la fuente de financiamiento como a la naturaleza de la provisión. Al menos en el caso de financiamiento, los datos de la Enterprise Survey revelan que, en promedio, sólo el 19% de las empresas usan financiamiento público para la capacitación, con la gran excepción de Chile, donde los incentivos del sistema promueven el uso de financiamiento público a través de SENCE (Flores-Lima et al., 2014). Para el caso de la provisión, es difícil saber la medida en que estos son casos inusuales o, por el contrario, representativos de la situación en otros países. Pero en todo caso, si levantan preguntas acerca de las implicancias de estos sistemas en dimensiones tales como la equidad (en términos de qué trabajadores tienen oportunidades de capacitarse) y calidad (en términos de cuáles son los marcos regulatorios bajo los cuales se desarrolla la capacitación), temas que discutimos en la próxima sección del informe.

**TABLA 11: PROVISIÓN Y FINANCIAMIENTO EN GUATEMALA**

		Provisión		
		Público	Empresa	Organización sin fines de lucro u otro
<b>Financiamiento</b>	Público	4,0	0,3	0,7
	Empresa	7,0	33,9	13,0
	Personal	12,3	2,0	10,6
	Otro	3,7	4,0	8,6

Fuente: ENEI 2013 - II

**TABLA 12: PROVISIÓN Y FINANCIAMIENTO EN ECUADOR**

		Provisión		
		Público	Empresa	Organización sin fines de lucro u otro
<b>Financiamiento</b>	Público	2,4	1,4	1,5
	Empresa	10,0	52,5	8,2
	Personal	3,8	1,3	9,9
	Otro	4,2	0,2	4,8

Fuente: ENEMDU Dic. 2013

## 7. Implicancias

La información presentada en este informe muestra un panorama diverso en lo que concierne a la capacitación laboral en América Latina. Más allá que lo miremos desde el punto de vista de las empresas o de los individuos, existen esfuerzos significativos en curso. En otras palabras, aun cuando la incidencia sea menor que en países de la OCDE, la realidad es que muchos latinoamericanos están recibiendo capacitación laboral.

Una preocupación importante que surge de los datos es que esos esfuerzos no están distribuidos de manera equitativa entre distintos grupos. En particular, encontramos fuerte evidencia que los trabajadores con menos educación reciben significativamente menos capacitación que sus pares con mayores niveles educativos. Del mismo modo, hay evidencia que los trabajadores en empresas pequeñas en general tienden a recibir menos capacitación. Estos factores tienden a reforzar las inequidades que surgen del mismo sistema educativo.

Las brechas específicas de habilidades varían entre países, pero en términos generales sugieren que estas involucran debilidades en diversas áreas (habilidades cognitivas, socio-emocionales y técnicas). La evidencia disponible sugiere que la oferta de capacitación no está plenamente adecuada a las demandas de habilidades que manifiestan los empleadores.

Esto nos lleva a enfatizar la importancia de comprender mejor los modos en que operan los mercados de capacitación laboral. La falta de información lo suficientemente detallada representa un cuello de botella muy importante en este sentido. Simplemente no sabemos lo suficiente sobre las características de los prestadores de servicios de capacitación y de los programas que ofrecen. Lo que sí queda en claro es que la oferta es diversa y que las instituciones oficiales de capacitación están lejos de tener un monopolio o aun, una presencia mayoritaria en estos mercados. Del mismo modo, y reconociendo las limitaciones en información cuantitativa al respecto, es notable el hallazgo que el financiamiento público tampoco es la norma en estos mercados.

La falta de información tanto sobre demandas de habilidades como sobre oferta de programas que observamos, tiene fuertes implicancias para la operatoria de los mercados de servicios de capacitación

laboral. Si esta operatoria no es transparente para los investigadores, es altamente improbable que lo sea para los individuos y empresas que participan en estos mercados.

De igual manera, la falta de información hace difícil tener una idea sobre la calidad de los cursos impartidos a los trabajadores, y más aún, sobre la efectividad y el impacto que estos tienen en la mejora de habilidades y por consiguiente, en la productividad de las empresas.

Este panorama nos lleva a enfatizar la importancia de avanzar de una manera más sistemática en la recolección y difusión de información de alta calidad sobre la demanda y oferta de servicios de capacitación, y el gran valor que la misma siga patrones comunes que permitan la comparación entre países y a lo largo del tiempo.

## Referencias

Adelman, M., y M. Székely (2015). "School Dropout: Unresolved Issues and New Challenges for Education Progress in Central America." Washington, DC: The World Bank.

Aedo, C., and I. Walker. "Skills for the 21st Century in Latin America and the Caribbean." Washington, DC: The World Bank, 2012.

Almeida, R., and R. Aterido (2010). Investment in Job Training: Why are SMEs Lagging So Much Behind? Policy Research Working Paper 5358. World Bank, Washington, DC.

Bassi, M., M. Busso, S. Urzúa y J. Vargas. (2012) Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América. Banco Interamericano de Desarrollo.

BID (s.f.). Indicadores de Trabajo. Recuperado de <http://www.iadb.org/es/temas/trabajo-y-pensiones/indicadores-de-trabajo,2955.html>

CIDAC (2014). Encuesta de Competencias Profesionales 2014. ¿Qué buscan y no encuentran las empresas en los profesionistas jóvenes? Centro de Investigación para el desarrollo. Recuperado de [http://www.corporativotr.com/assets/encuesta\\_competencias\\_profesionales\\_270214.pdf](http://www.corporativotr.com/assets/encuesta_competencias_profesionales_270214.pdf)

Diálogo Interamericano (2016). Construyendo una educación de calidad: un pacto con el futuro de América Latina. Comisión para la Educación de Calidad para Todos. Buenos Aires: Santillana. Recuperado de <http://www.thedialogue.org/resources/construyendo-una-educacion-de-calidad/>

FHI360 (2016). Bridging the Skills Gap: Insights from Employers, Educators, and Youth in Latin America and the Caribbean. Recuperado de <https://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/resource-bridging-skills-gap-overview.pdf>

Fiszbein, A., C. Cosentino, y B. Cumsille (2016). "El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina: Un diagnóstico de los problemas y soluciones de política pública." Washington, DC: Diálogo Interamericano y Mathematica Policy Research. Recuperado de <http://www.thedialogue.org/resources/el-desafio-del-desarrollo-de-habilidades-en-america-latina/?lang=es>

Flores-Lima, J.G.R, C. Gonzáles-Velosa y G. Rosas-Shady (2014). Cinco hechos: Sobre la capacitación en firma en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

Huneus, C., C. de Mendoza, y G. Rucci. (2013). "Una visión crítica sobre el financiamiento y la asignación de recursos públicos para la capacitación de trabajadores en América Latina y el Caribe.". IDB Documento para Discusión No. IDB-DP- 265. Inter-American Development Bank, Washington, DC. Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37540685>

Inter-American Development Bank (2016). Firm Innovation and Productivity in Latin America and the Caribbean. The Engine of Economic Development. Summary. Recuperado de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7749/Firm-Innovation-and-Productivity-in-Latin-America-and-the-Caribbean-The-Engine-of-Economic-Development-Summary.pdf?sequence=1>

INTECAP Guatemala. Informe de Labores (2015). <http://www.intecap.edu.gt/index.php/memorias-de-labores.html>

Llisterri, J.J, N. Gligo, O. Homs y S- Ruíz-Devesa (2014). Educación Técnica Profesional en América Latina. El reto de la productividad. CAF Banco de desarrollo de América Latina. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva. Recuperado de [http://publicaciones.caf.com/media/38365/educacion\\_tecnica\\_formacion\\_profesional.pdf](http://publicaciones.caf.com/media/38365/educacion_tecnica_formacion_profesional.pdf)

ManpowerGroup (2015). "Talent Shortage Survey." 2015 Talent Shortage Survey Results. Recuperado de [manpowergroup.com/talentshortage](http://manpowergroup.com/talentshortage).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Oficina Internacional del Trabajo (2006). Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. Editora Impresora Amarilys. Lima, Perú.

O'Connor, R., and L. Viscidi. Mexico's Energy Reform: Bridging the Skill Gap. Energy Policy Brief. Inter-American Dialogue, 2015. Recuperado de <http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2015/06/Mexicos-Energy-Reform-Bridging-the-Skills-Gap2.pdf>.

OECD (2014a). "Education at a Glance 2014: OECD Indicators." Paris, France: OECD Publishing, 2014. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>.

OECD, ONU y CAF (2015). Latin American Economic Outlook 2015: Education, Skills and Innovation for Development. 2015. Recuperado de <http://alltitles.ebrary.com/Doc?id=11015912>.

Rucci, G, y S. Carpo (2011). Formación y capacitación continua a lo largo de la vida: Avances, desafíos y oportunidades. Nota de Discusión. Inter-American Development Bank, Washington, DC. Recuperado de <http://publications.iadb.org/handle/11319/5150?locale-attribute=en>

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Relatório Geral do Senac 2015. Recuperado de <http://www.senac.br/>

SENCE Chile. Anuario Estadístico. Recuperado de: <http://www.sence.cl/portal/>

World Bank (2014a). Creating Jobs and Developing Skills in Latin America and the Caribbean. Recuperado de <http://www.enterprisesurveys.org/~media/GIAWB/EnterpriseSurveys/Documents/Topic-Analysis/Creating-Jobs-and-Developing-Skills-in-LAC.pdf>

World Bank (2014b). Step Skills Measurement. Snapshot 2014. Recuperado de [http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Feature%20Story/Education/STEP%20Snapshot%202014\\_Revised\\_June%20202014%20\(final\).pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Feature%20Story/Education/STEP%20Snapshot%202014_Revised_June%20202014%20(final).pdf)

World Bank (2016). Digital Dividends. World Development Report, 2016. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/896971468194972881/pdf/102725-PUBReplacement-PUBLIC.pdf>

## Anexo

**TABLA A.1 PORCENTAJE DE POBLACIÓN ADULTA (25-65 AÑOS) POR NIVEL DE HABILIDAD**

Country	Año	Baja (0-8 años de educación)	Mediana (9-13 años de educación)	Alta (más de 13 años de educación)
Chile	2011	29.3	48.6	22.0
Argentina	2012 – I*	29.8	40.5	29.7
Panamá	2012	34.8	38.9	26.3
Perú	2011	39.0	36.3	24.6
Uruguay	2011	41.2	39.8	19.0
México	2010	43.4	39.5	17.0
Venezuela	2006	46.4	34.5	19.0
Bolivia	2011	46.8	28.5	24.7
Ecuador	2011	48.3	30.4	21.2
Colombia	2011	49.4	34.3	16.3
República Dominicana	2011	51.9	31.1	17.0
Brasil	2011	52.1	32.8	15.1
Paraguay	2011	53.3	29.0	17.7
Costa Rica	2010	55.4	26.8	17.8
El Salvador	2010	56.7	31.3	12.0
Nicaragua	2009	68.1	21.2	10.7
Guatemala	2011	76.0	18.0	6.0
Honduras	2011	72.9	20.0	7.1
<b>Promedio OCDE</b>	<b>2012</b>	<b>24.0</b>	<b>44.0</b>	<b>33.0</b>

*Fuente: Elaboración de los autores usando datos SEDLAC y el reporte "Education at a Glance Data" de la OECD, 2014.*

## ANEXO METODOLÓGICO

El presente reporte usa información de encuestas a hogares, encuestas a empresas y una encuesta a prestadores de educación realizada por el Grupo Laureate y Diálogo Interamericano. A continuación se presenta una tabla que detalla las encuestas a hogares y a empresas utilizadas y su origen.

**TABLA A.2 ENCUESTAS A HOGARES**

País	Encuesta	Fuente
<b>Brasil</b>	Pesquisa Mensal de Emprego, 2015	Se accedió a los microdatos a través de Data Zoom, desarrollado por el Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Rio de Janeiro, que desarrollaron los códigos para procesar los datos.
<b>Chile</b>	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), 2013	Microdatos
<b>Ecuador</b>	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Diciembre, 2013	Microdatos
<b>Guatemala</b>	Encuesta Nacional de Empleo en Ingresos (ENEI), 2013-II	Microdatos
<b>Colombia</b>	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2012	Encuesta de Longitudinal de Protección Social, Bases Armonizadas del Observatorio de Seguridad Social de ALC
<b>El Salvador</b>	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2013	
<b>Uruguay</b>	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2012	
<b>Paraguay</b>	Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2015	

**TABLA A.3 ENCUESTAS A EMPRESAS**

País	Encuesta	Fuente
Argentina	Módulo de Capacitación de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), 2013	Informe "Actividades de capacitación en empresas privadas - Año 2013". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Agosto, 2014.
Chile	Encuesta Longitudinal de Empresas, 2013	Microdatos
Costa Rica	Encuesta Proyecto CEPAL - UCR, 2009	Microdatos Informe "Mercado Laboral y Diálogo Social en el Costa Rica". Jurgen Weller, 2011
Perú	Encuesta Instituto CUANTO, 2009	Microdatos Informe "Mercado Laboral y Diálogo Social en el Perú". Jurgen Weller, 2011
El Salvador	Encuesta Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS), 2010	Informe "Mercado Laboral y Diálogo Social en El Salvador". Jurgen Weller, 2010

Adicionalmente, se realizó una encuesta en línea a prestadores de educación en América Latina. A continuación se presentan detalles de la encuesta.

**TABLA A.4 ENCUESTAS A PRESTADORES DE EDUCACIÓN LAUREATE – DIÁLOGO INTERAMERICANO**

<b>Información Recabada</b>	Características de los participantes en cursos de capacitación Características de los cursos ofrecidos Financiamiento de los cursos de capacitación
<b>Respuestas</b>	La encuesta se envió a más de 250 instituciones públicas o privadas que proveen servicios de capacitación. - 12 instituciones la encuesta. - Se agregó información sobre 5 instituciones públicas de acuerdo a la información disponible en línea (INAP Argentina, EGPP Bolivia, SENAC Brasil, SECAP Ecuador, INTECAP Guatemala) y los datos compilados por SENCE Chile. - Instituciones de 11 países distintos respondieron la encuesta.