

## ABSTRACTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA

### I. Información Básica del Proyecto

▪ País/Región:	GUATEMALA/CID - Istmo y RD
▪ Nombre de la CT:	Mejorando las Habilidades Pedagógicas en Ambientes Virtuales para los Formadores de Jóvenes Vulnerables en Guatemala
▪ Número de CT:	GU-T1326
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	CRUZ AGUAYO, YYANNU (SCL/LMK) Líder del Equipo; GONZALEZ HERRERA, BEATRIZ MARIA (SCL/LMK); LUGO MORENO, MONICA BIBIANA (LEG/SGO); CAROLINA ECHEVERRI (SCL/SCL)
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Número y nombre de la operación que apoyará la CT:	N/A
▪ Fecha del Abstracto de CT:	22 Apr 2021
▪ Beneficiario:	Vulnerable youth in Guatemala
▪ Agencia Ejecutora:	INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$350,000.00
▪ Contrapartida Local:	US\$0.00
▪ Periodo de Desembolso:	36 meses
▪ Tipos de consultores:	Empresas
▪ Unidad Responsable de Preparación:	SCL/LMK - Mercados Laborales
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/LMK - Mercados Laborales
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Sí
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad

### II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 El objetivo general de esta cooperación técnica es fortalecer las capacidades del sistema de formación técnico y vocacional para que pueda dotar a las empresas de los sectores dinámicos de la economía de jóvenes con las principales habilidades demandadas. Así, la cooperación técnica tiene como objetivo específico mejorar las habilidades de los docentes para que ellos puedan mejorar el nivel de conocimiento de inglés de los jóvenes, en un contexto en el que la formación técnico-vocacional no puede realizarse de manera presencial, debido a las restricciones relacionadas a COVID-19.
- 2.2 Al igual que muchos países de la región, en Guatemala coinciden una baja tasa de empleo juvenil (según el SIMS, la tasa de empleo juvenil en 2019 era de 47%, valor menor en 20 puntos porcentuales a la de los adultos) y una alta proporción de empresas que no encuentran a trabajadores con las habilidades requeridas (según Manpower, en 2019, 43% de las empresas en el país tuvieron dificultades para llenar sus vacantes).
- 2.3 Una de las principales causas de esta brecha es la deficiencia en las habilidades de los jóvenes, producto de un sistema de formación con problemas de acceso y calidad. En Guatemala, más de la mitad de los jóvenes no completa la educación mínima obligatoria (Ministerio de educación, 2020). Además, existe importantes deficiencias en la adquisición de habilidades, inclusive entre los jóvenes que se encuentran matriculados en educación básica: solo 30% logra un nivel mínimo deseable en

lectura y 10% en matemáticas (Ministerio de educación, 2020). Las deficiencias en habilidades entre los jóvenes no son corregidas por la educación y capacitación técnica y vocacional ya que solo el 9.5% de los jóvenes acceden a este tipo de formación (UNESCO-UNEVOC).

- 2.4 Un ejemplo de sectores con alta demanda laboral insatisfecha en Guatemala es la industria de contact center & business process outsourcing (CC&BPO). CC&BPO ha sido identificada como una de las industrias de mayor potencial de generación de empleo para el país durante y post pandemia, debido al crecimiento de la tercerización de servicios a nivel mundial y al potencial del país debido a sus características geográficas (ubicado en el centro del continente), demográficas (población joven) y a la capacidad de crecimiento que tienen las empresas actuales. Sin embargo, actualmente las empresas en el sector reportan que la principal limitación para satisfacer su demanda laboral y mejorar la productividad es la falta de conocimiento del idioma inglés entre los postulantes.
- 2.5 Un formador requiere principalmente de dos grupos de habilidades: (1) habilidades técnicas sobre la materia en cuestión, en este caso inglés; y (2) habilidades pedagógicas para transmitir eficientemente a los alumnos el conocimiento técnico. La evidencia existente apunta a que el primer grupo de habilidades (técnicas) se puede modificar más fácilmente entre los formadores. En cambio, la entrega del segundo grupo de habilidades (las pedagógicas) representa un reto mayor, en especial en un contexto de restricciones a la movilidad.
- 2.6 En cuanto el primer grupo de habilidades (técnicas), el gobierno y el grupo de firmas de CC&BPO, agremiado en la mayor asociación de empresas exportadoras, proveerán los módulos necesarios para dotar a los formadores del nivel de inglés necesario para llevar a cabo su instrucción. Respecto al segundo grupo de habilidades (pedagógicas), se plantea que el Banco, a través de esta cooperación técnica, trabaje en completar el diseño, la implementación y la evaluación de un programa de entrega de habilidades pedagógicas para formadores.

### III. Descripción de las Actividades y Resultados

- 3.1 **Componente I: Mecanismo de Evaluación de Competencias de Docentes.** Diseño e implementación de un mecanismo de evaluación de competencias, formación y acreditación de docentes en habilidades técnicas y pedagógicas para la enseñanza de inglés para el trabajo
- 3.2 **Componente II: Implementación de modelo.** Implementación de un modelo de enseñanza de inglés para el trabajo
- 3.3 **Componente III: Evaluación.** Evaluación de impacto de la efectividad de enseñanza de la formación

### IV. Presupuesto

Presupuesto Indicativo

Actividad/Componente	BID/Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Financiamiento Total
Componente I: Mecanismo de Evaluación de Competencias de Docentes	US\$100,000.00	US\$0.00	US\$100,000.00
Componente II: Implementación de modelo	US\$100,000.00	US\$0.00	US\$100,000.00

Actividad/Componente	BID/Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Financiamiento Total
Componente III: Evaluación	US\$150,000.00	US\$0.00	US\$150,000.00
<b>Total</b>	<b>US\$350,000.00</b>	<b>US\$0.00</b>	<b>US\$350,000.00</b>

## **V. Agencia Ejecutora y Estructura de Ejecución**

- 5.1 La Cooperación Técnica será ejecutada por el Banco, a través de la División de Mercados Laborales, y en colaboración con la Representación del Banco en Guatemala, y las divisiones de Educación y Género y Diversidad.
- 5.2 El Banco cuenta con el apoyo tanto del Gobierno de Guatemala, como del sector privado.
- 5.3 El esquema de ejecución que desarrolle el Banco garantizará que se mantenga una visión integral de las diversas intervenciones realizadas con las consultorías financiadas por la CT. Lo anterior, con el fin de asegurar una contribución efectiva y de calidad.
- 5.4 Asimismo, y con base en experiencias previas, se estima que la ejecución de la CT por parte del Banco puede contribuir al intercambio de información a nivel regional, promoviendo el conocimiento e implementación de mejores prácticas por parte de los países que participan en procesos de reforma y cambios educativos comparables.

## **VI. Riesgos Importantes**

- 6.1 Se considera que los riesgos asociados a esta Cooperación Técnica son bajos. El Banco, a través de su División de Mercados Laborales y Seguridad Social, así como la Gerencia del Sector Social tiene conocimiento y experiencia en el desarrollo de los temas solicitados por el Gobierno de Guatemala, así como con instituciones educativas privadas, en los que se han desarrollado estudios y proyectos similares, aspectos que, en su conjunto, facilitan la asistencia técnica que se requiera. No obstante, existen y existirán riesgos coyunturales que podrían afectar la implementación de las acciones previstas. Se considera que este es un riesgo bajo pues las autoridades educativas y las instituciones educativas participantes, son por lo general, conscientes de los desafíos de equidad y gestión, y que en la medida que se logren implementar acciones con el apoyo de expertos, la probabilidad de continuar en futuras administraciones con estas recomendaciones será mayor. Además, se considera que estos riesgos son menores al contar con el apoyo del sector privado.

## **VII. Salvaguardias Ambientales**

- 7.1 La clasificación ESG para esta operación es "C".