



TransFormación

HABILIDADES
para la PRODUCTIVIDAD

PREPARAR A LA FUERZA LABORAL COLOMBIANA ES UN COMPROMISO DE TODOS

Bogotá | 21 y 22 de abril de 2014

RESUMEN DEL SEMINARIO

Como parte de la serie de eventos ‘**TransFormación: Habilidades para la Productividad**’, el Banco Interamericano de Desarrollo, junto con sus socios (Coalar-Australia, British Council, Gobierno de Corea, Fundación EU-LAC y TAFE Directors), realizó en Bogotá un recorrido por las mejores prácticas internacionales en sistemas de formación para el trabajo.

TransFormación fue una oportunidad para crear un **espacio de diálogo** entre los actores clave del sistema de formación para el trabajo en Colombia, con el objetivo de analizar de manera conjunta los retos y las oportunidades de la formación para el trabajo. En un contexto en el que los elementos del sistema se encuentran dispersos en diversas instituciones, esta interacción facilitó la comunicación entre éstas y permitió identificar tareas pendientes para lograr el avance del sistema de formación.

Representantes de los Ministerios de Trabajo, Educación, Hacienda, el Departamento Nacional de Planeación, el sector productivo y la academia participaron activamente en este foro y señalaron que: “El empleo en Colombia parece un rompecabezas en el que las piezas no encajan; a un lado están las habilidades de los trabajadores y, a otro lado, las necesidades del sector productivo”. La consolidación de un sistema de formación para el trabajo debe ser una prioridad para el Gobierno, congregando

¿Qué implica un sistema de formación para el trabajo?

- Un sistema educativo que permita la adquisición de habilidades para el trabajo.
- Un sistema de capacitación de trabajadores activos dentro y fuera del trabajo.
- Un arreglo institucional adecuado que permita la rectoría y coordinación de todos los actores involucrados en el sistema de formación para el trabajo.
- Levantamiento periódico de las demandas de habilidades del sector productivo y adaptación de la oferta educativa a esta demanda.
- Instituciones de investigación y análisis que provean información adecuada para el diseño e implementación de políticas públicas adecuadas de formación para el trabajo.
- Instrumentos de monitoreo y evaluación del sistema que permitan el aseguramiento de la calidad y la pertinencia de la formación.



COLOMBIA tiene un mercado laboral con problemas. Aun cuando este es uno de los países que más invierten en formación, una de cada tres empresas no llena sus vacantes por falta de personal calificado y sólo el 3% de los colombianos se prepara antes de ocupar un cargo

alrededor de este objetivo además al sector productivo, a las instituciones de formación y demás actores del sistema. Si bien Colombia ha venido experimentando en los últimos años un crecimiento económico importante, el **crecimiento sostenido** solo se logra a través de políticas que cimenten sólidamente este crecimiento. La formación del capital humano es una de estas políticas. Colombia debe apostar por invertir en esta área, para mantener el impulso y **transformar su productividad**.

Es reconocido que países que desarrollan estrategias de desarrollo del capital humano alineadas a una estrategia de crecimiento económico, involucran activamente al sector productivo en el sistema de formación y ofrecen oportunidades de formación continua en el lugar de trabajo, tienden a contar con una fuerza laboral más productiva y con economías más desarrolladas. Los modelos expuestos en TransFormación por representantes de Corea, Australia, el Reino Unido, Suiza y República Checa demostraron el valor de las habilidades como **motor de desarrollo**. Sin embargo, como demostraron estas experiencias extranjeras, sus sistemas también afrontan importantes retos al igual que Colombia y en este sentido es clave la **permanente revisión y evaluación** del sistema de formación para el trabajo, el cual debe concebirse como un sistema vivo y en constante actualización.

¿Qué lecciones puede aprender Colombia de estas experiencias? No se trata de copiar modelos, sino de adaptar los principales elementos exitosos de las mejores experiencias a las necesidades y peculiaridades específicas del país. Colombia necesita coordinar esfuerzos para implementar un sistema de formación para el trabajo sólido, incorporando las lecciones aprendidas de países que ya han recorrido este camino y han implementado sistemas de formación para el trabajo de forma exitosa, y adaptándolas a la realidad nacional.



Conclusiones y recomendaciones

1. Colombia necesita implementar un sistema de formación para el trabajo con una orientación estratégica.

- Es preciso trabajar en una estrategia de desarrollo de capital humano alineada al plan de desarrollo productivo del país.
- Colombia está en un momento propicio para invertir en la formación para el trabajo y por ende, el desarrollo de habilidades debe ser considerado una política pública prioritaria.

2. Este sistema debe garantizar su pertinencia mediante mecanismos que recojan periódicamente la demanda de habilidades del sector productivo, adaptando su oferta educativa a esta demanda.

- Una estrecha colaboración entre el sector público y el sector productivo es la mejor manera de lograr una formación pertinente, dinámica y de valor agregado para empresas y trabajadores.
- Se deben crear esquemas de incentivos que contribuyan a la participación del sector productivo en el sistema.

3. Este sistema debe incorporar mecanismos de aseguramiento de la calidad.

- No se trata solamente de instituciones de inspección, sino también de mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan la revisión permanente de la calidad y pertinencia de los componentes del sistema y del sistema en su conjunto.
- El monitoreo y la evaluación de resultados son críticos

para la toma de decisiones. La empleabilidad y la trayectoria laboral de los beneficiarios de un proceso de formación son los mejores indicadores para medir los resultados de las iniciativas de desarrollo de habilidades.

4. Adicionalmente, para el buen funcionamiento del sistema de formación para el trabajo es necesaria una buena organización institucional.

- Colombia ha avanzado en términos de la creación de políticas nacionales y disposiciones institucionales que definen el rol y las responsabilidades de los actores involucrados en el sistema de formación, pero el mayor reto es lograr la implementación de esta normatividad y en general la coordinación de todos los actores involucrados. Existen diversas iniciativas con propósitos comunes lideradas por diferentes actores pero no existe un diálogo sistemático y coordinado entre las partes.
- Se debe seguir consolidando un trabajo interinstitucional coordinado que permita la implementación y consolidación de la estrategia de gestión de recursos humanos.

5. Finalmente, este sistema de formación para el trabajo, pertinente y de calidad, no es posible sin un financiamiento adecuado.

- Tanto el Ministerio de Trabajo, como el Ministerio de Educación y el DNP requieren presupuesto exclusivo para el sistema de formación para el trabajo.
- Esquemas de cofinanciamiento con empresas que faciliten el aprendizaje en el propio lugar de trabajo, son opciones a considerar para fomentar la formación continua.



El desarrollo de habilidades no puede esperar

Cuanto más se tarde en cerrar la brecha de habilidades, mayor será la distancia que separa a Colombia de las economías más productivas. ¿Cómo seguir avanzando? Algunas acciones claves son establecer un sistema de formación para el trabajo con altos estándares de calidad y pertinencia, establecer un marco institucional adecuado para este nuevo sistema e incorporar al sector productivo en la formación para el trabajo. **¡Es hora de empezar la TransFormación!**

www.habilidadesyproductividad.org

Acceda a nuestra página web y descubra los materiales multimedia del evento: presentaciones, audios, videos...

blogs.iadb.org/trabajo
Twitter: @FactorTrabajo

