



TransFormación

HABILIDADES
para la PRODUCTIVIDAD

PREPARAR A LA FUERZA LABORAL MEXICANA ES UN COMPROMISO DE TODOS

México DF | 28 y 29 de abril de 2014

RESUMEN DEL SEMINARIO

Como parte de la serie de eventos ‘**TransFormación: Habilidades para la Productividad**’, organizados por el Banco Interamericano de Desarrollo en colaboración con sus socios (Coalar-Australia, British Council, Gobierno de Corea, Fundación EU-LAC y TAFE Directors), se llevó a cabo en la Ciudad de México un recorrido por las mejores prácticas internacionales en términos de desarrollo de habilidades.

TransFormación fue una oportunidad para crear un **espacio de diálogo** entre los actores clave del sistema de habilidades en México, para analizar de manera conjunta los retos comunes y las oportunidades de colaboración potenciales, pero sobre todo necesarias. 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 encontrar puntos de sincronía.

Representantes de las Secretarías de Educación, Trabajo, Hacienda y Economía, el sector privado y la academia acordaron que: “Lo más importante en este proceso es, sin duda, generar entre los diferentes actores no sólo lazos, sino **compromisos específicos**, e incrementar nuestras capacidades para formar a nuestros estudiantes, para formar a los trabajadores y, eventualmente, para realizar otras tareas significativas en el

desarrollo de un auténtico sistema de habilidades en nuestro país, que nos permita aumentar la productividad y la competitividad de México y de sus empresas”. La consolidación de un sistema de desarrollo de habilidades es entonces una prioridad para el país. Es también una de las políticas públicas más efectivas para cerrar la brecha de habilidades e impulsar la productividad.

Los modelos expuestos en TransFormación por Corea, Australia, Reino Unido, Alemania y Chile demuestran el valor de las

habilidades como motor de desarrollo. Muestran que cuando los sistemas educativos están mejor vinculados al mundo laboral, se dan mejores resultados en empleo juvenil. Pero eso no es todo, cuando también se logra ese vínculo en la formación de la mano de obra ya activa, se generan **cadena de valor** que inciden en el crecimiento económico.



“**MÉXICO** tiene necesidades crecientes de ofrecer oportunidades de trabajo a los jóvenes que están buscando incorporarse a un empleo o a aquellos que están buscando orientación o formación para obtener un mejor empleo”

“La **RENTABILIDAD** del negocio está íntimamente ligada a la efectividad del recurso humano”



¿Qué puede hacer México con ello? No se trata de copiar modelos, sino de adaptar elementos exitosos de las mejores experiencias a las necesidades y peculiaridades específicas del país. México cuenta con un camino recorrido en la materia y podría beneficiarse de una **nueva gobernanza** del sistema para articular los esfuerzos ya emprendidos y aquellos por venir.

¿Qué implica un sistema de desarrollo de habilidades?

- Un sistema educativo
- Un sistema de capacitación de trabajadores activos dentro y fuera del trabajo
- Un sector productivo comprometido y liderando iniciativas de formación
- Elementos que hacen que estos actores se coordinen y funcionen como parte de un sistema más amplio de habilidades

- Mecanismos de prospección de mercado
- Instituciones de investigación y análisis de tendencias productivas
- Instrumentos de aseguramiento de la calidad y la pertinencia de la formación



Conclusiones y recomendaciones

- Es preciso trabajar en una **agenda común** de desarrollo de habilidades alineada a las prioridades de crecimiento económico del país.
- El sistema de habilidades se beneficiaría de un **enfoque en sectores productivos estratégicos** para el crecimiento económico.
- El desarrollo de habilidades debe ser considerado una política pública **prioritaria**.
- La estrategia de desarrollo de habilidades debe prever una **realineación normativa** e institucional y un monitoreo sobre dicha reingeniería del sistema.
- Las **transiciones** entre oportunidades de aprendizaje y el mercado laboral son clave para el sistema de desarrollo de habilidades.
- El monitoreo y la **medición de resultados** son críticos para la toma de decisiones. La empleabilidad, la trayectoria laboral y la productividad de los beneficiarios de un proceso de formación son los mejores indicadores para medir los resultados de las iniciativas de desarrollo de habilidades.
- Crear **mecanismos de prospección** de habilidades informaría la toma de decisiones.
- Mayor **involucramiento del sector productivo**, mayor pertinencia en la formación. 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.
- Es recomendable transitar hacia **mecanismos integrales de orientación vocacional**. Un sistema nacional de orientación vocacional podría brindar información, asesoría y orientación estratégica para guiar las decisiones profesionales de la fuerza laboral y balancear el desequilibrio entre la demanda de los jóvenes por ciertas carreras y las necesidades del sector productivo.
- Resulta necesario instrumentar esquemas de **cofinanciamiento** que faciliten el aprendizaje en el propio lugar de trabajo.
- **Analizar las tendencias** ocupacionales y requerimientos de talento en los sectores estratégicos orientaría los contenidos de una formación para la productividad.
- Por medio de **pilotos de capacitación** en sectores/regiones específicos y análisis sobre su impacto, se podría forjar una nueva política de capacitación de trabajadores activos.
- Se requiere **impulsar alianzas** entre instituciones académicas, grandes empresas y proveedores de capacitación privados, para asegurar que la infraestructura de los centros y proveedores de capacitación sea la adecuada a los procesos de formación y crear una red de conocimiento compartido.
- El recientemente adoptado modelo de formación dual tiene gran potencial. Un marco normativo **orientado a la calidad** de la formación es clave para el éxito del modelo de formación dual en México.
- Se sugiere propiciar un proceso de **conocimiento compartido** en la implementación del modelo de formación dual. Los planteles con mayores avances en la implementación del modelo pueden ser un factor de orientación y retroalimentación para aquellos que están en el proceso de implementación o que están a punto de adoptarlo.

El desarrollo de habilidades no puede esperar

Cuanto más se tarde en cerrar la brecha de habilidades, mayor será la distancia que separe a México de las economías más productivas. **¿Qué hacer para no perder el ímpetu generado?** México necesita identificar los sectores más estratégicos en los que desea enfocar su estrategia de crecimiento y de desarrollo de habilidades. Requiere además, visualizar la estructura institucional necesaria para coordinar las iniciativas de formación. Precisa también incorporar al sector productivo en la formación para el trabajo. **México requiere Transformar la Formación.**

www.habilidadesyproductividad.org

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

blogs.iadb.org/trabajo
Twitter: [@FactorTrabajo](https://twitter.com/FactorTrabajo)

