



TransFormación

HABILIDADES
para la PRODUCTIVIDAD

PREPARAR A LA FUERZA LABORAL PERUANA ES UN COMPROMISO DE TODOS

Lima | 12 y 13 de julio 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 Lima 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 Perú, 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 del Trabajo y Promoción del Empleo, Educación, Producción y Economía y Finanzas, el sector productivo y la academia participaron activamente en este Foro, resaltando que: “Para mejorar la productividad del país, es fundamental la mejora sustancial del capital humano”. La consolidación de un sistema de formación para el trabajo debe ser una **prioridad** para el Gobierno, congregando alrededor de este objetivo además al sector productivo, a las instituciones de formación y demás actores del sistema. Si bien Perú 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. Perú debe apostar por invertir en esta área, para mantener el impulso y **transformar su productividad**.

Es reconocido que países que desarrollan estrategias de de-



La **FORMACIÓN** para el trabajo en Perú es aún **deficiente**, lo que se refleja en una muy baja calidad del empleo, especialmente para los jóvenes.

Esta situación es preocupante porque existe una estrecha relación entre crecimiento económico y productividad. La baja productividad pone en riesgo la sostenibilidad del crecimiento económico //

sarrollo 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 Corea, Australia, el Reino Unido, Suiza y Chile demostraron el valor de las **habilidades como motor de desarrollo**. Sin embargo, como lo demostraron estas experiencias extranjeras, sus sistemas también afrontan importantes retos al igual que Perú, 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 tomar Perú de estas experiencias? No se trata de copiar modelos, sino de adaptar elementos exitosos de las mejores experiencias a las necesidades y peculiaridades específicas del país. Perú 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.

¿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.



Conclusiones y recomendaciones

1. Perú 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.
- Perú debe avanzar hacia la constitución de un verdadero sistema de formación para el trabajo, el cual integre a todos los actores de forma coordinada y bajo directrices claras.

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.

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.

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

- Esto significa el establecimiento de instituciones y mecanismos que permitan la coordinación entre el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación, al igual que con los demás actores del sistema.

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

- Tanto el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, como el Ministerio de Educación 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 Perú 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!**