



# **Brechas de Capital Humano en los sectores productivos del país**

**Paula Castañeda Verano**  
*Investigadora Asociada*  
Consejo Privado de Competitividad

Bogotá, 10 de Marzo de 2016



# Contenido

1. Brechas de capital humano como barrera para la competitividad
2. ¿Por qué un enfoque sector región?
3. Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano
4. ¿Cómo vamos en la agenda de identificación y cierre de brechas de capital humano?
5. Mensajes finales





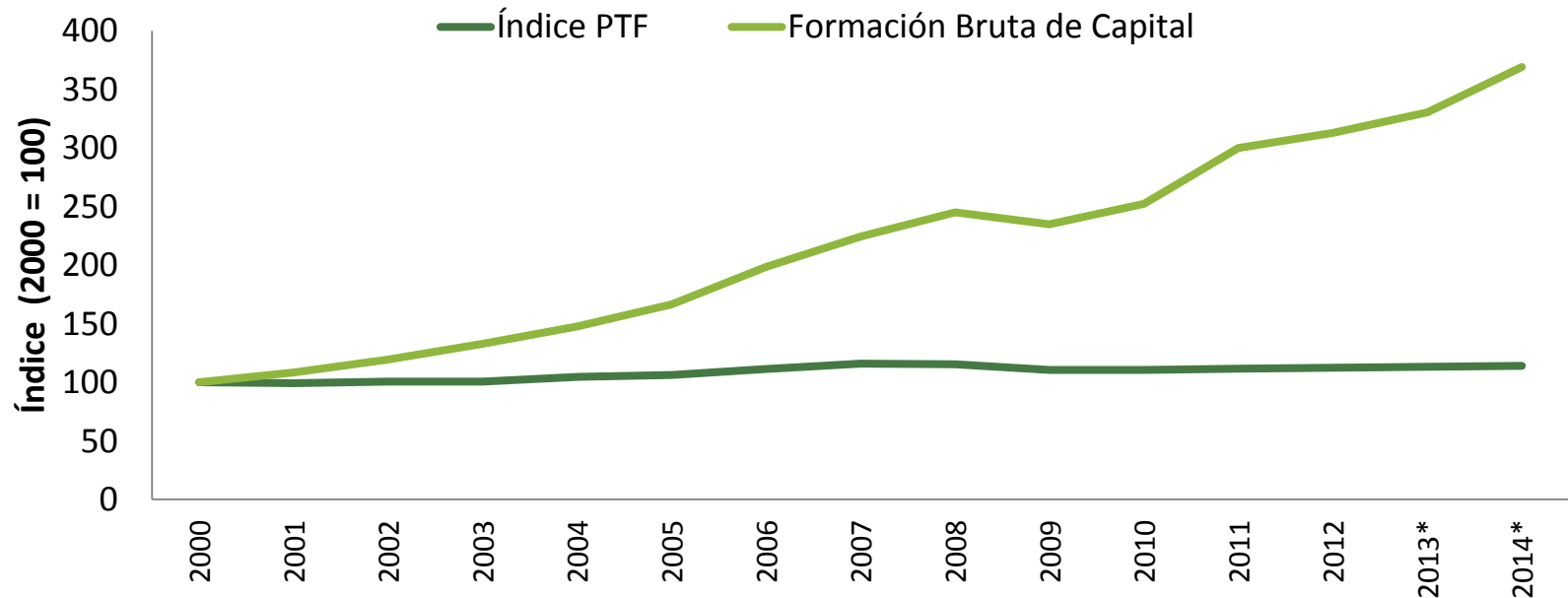
# Contenido

1. Brechas de capital humano como barrera para la competitividad
2. ¿Por qué un enfoque sector región?
3. Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano
4. ¿Cómo vamos en la agenda de identificación y cierre de brechas de capital humano?
5. Mensajes finales



# Los incrementos en inversión no han sido acompañados por incrementos en la productividad del país.

## Evolución de la Inversión y la Productividad en Colombia, 2000-2014



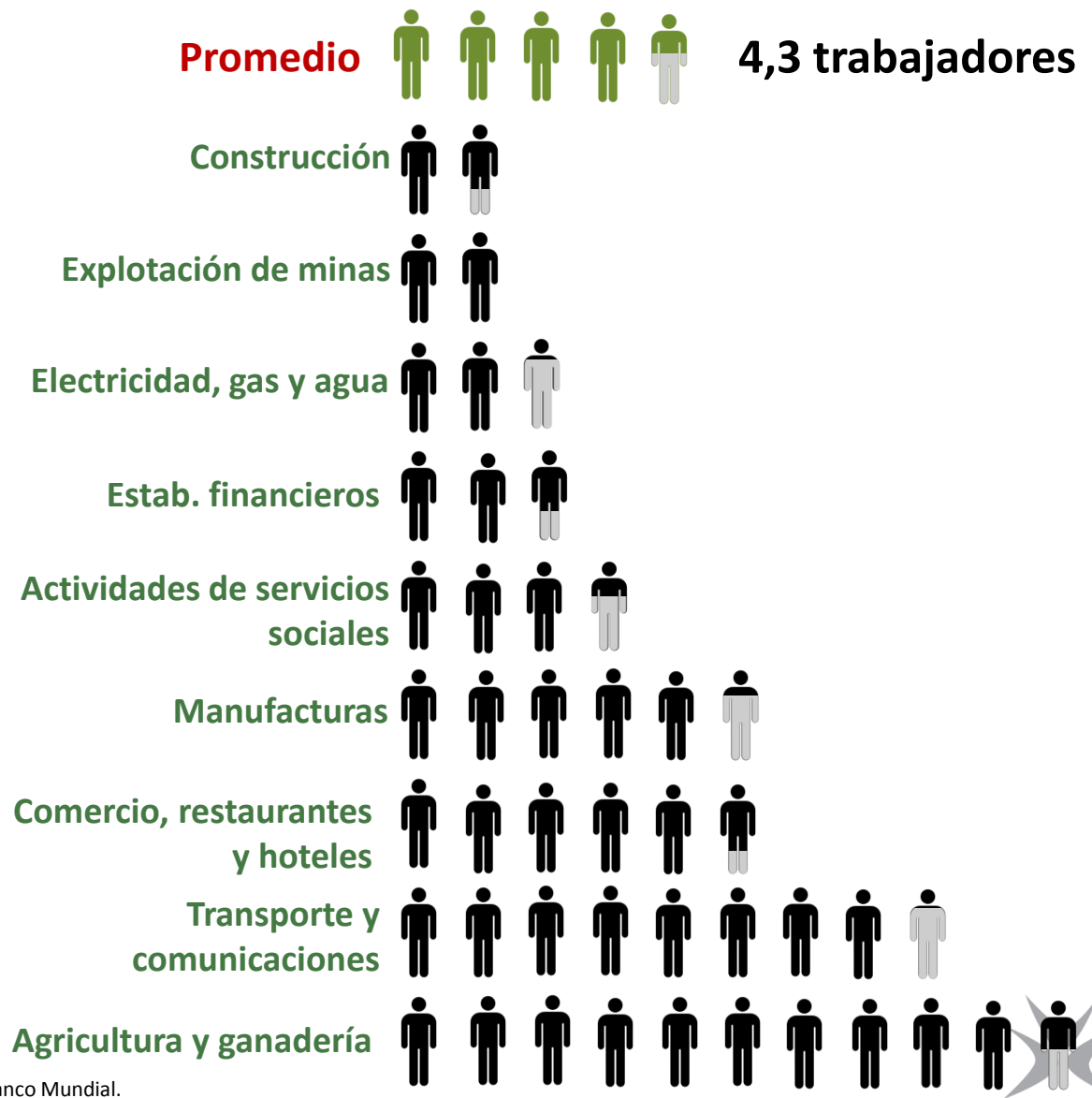
Fuente: DANE - DIAN. Cálculos OEE – MINCIT.

**“La productividad no lo es todo, pero en el largo plazo es casi todo”  
(Krugman)**





En 2014, lo producido por un trabajador de Estados Unidos, en Colombia equivalía a



# La falta de capital humano pertinente está detrás de la baja productividad.

## En Colombia...

**47%**

de empresas en Colombia reportan **dificultades** para encontrar talento humano (Manpower Group, 2015)



Ausencia de competencias genéricas y específicas al sector

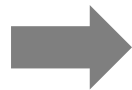
Falta de experiencia

Falta de estudios y certificaciones

## En el mundo...

**70%**

de los formadores considera a sus egresados listos para el mercado laboral.



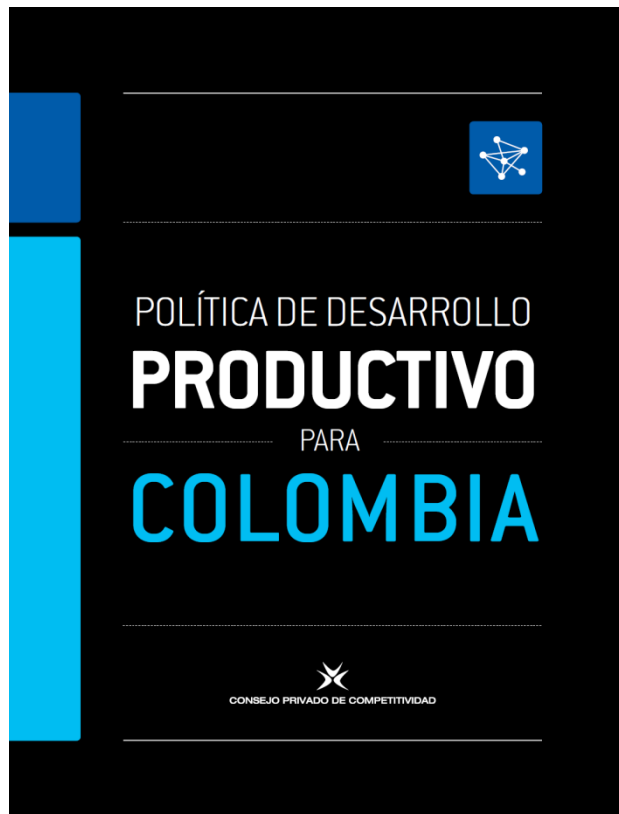
Sólo

**42%**

de los empleadores está de acuerdo



En 2014, el CPC presentó una **propuesta integral de Política de Desarrollo Productivo** para Colombia.



# Contenido

1. Brechas de capital humano como barrera para la competitividad
- 2. ¿Por qué un enfoque sector región?**
3. Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano
4. ¿Cómo vamos en la agenda de identificación y cierre de brechas de capital humano?
5. Mensajes finales





# Las brechas de KH se están convirtiendo en uno de los principales obstáculos para las apuestas productivas departamentales.

## 20 Sectores PTP

### Mapa de Clusters

Se han encontrado **70** clusters con iniciativa



### Agroindustria

Chocolatería,  
confitería

Palma de  
Aceite...

Carne bovina

Acuicultura

Lácteo

Hortofrutícola

### Manufacturas

Autopartes y  
vehículos

Cuero,  
calzado...

Industria  
editorial ...

Sistema  
moda

Metalmecánica

Siderúrgico

Astillero

Cosméticos y  
aseo

### Servicios

Turismo salud

Turismo  
naturaleza

Turismo de  
bienestar

BPO&O

Software y TI

Energía  
eléctrica



**El país viene adelantando una serie de esfuerzos a nivel nacional sin mayor articulación y que no está brindando respuestas contundentes.**

**Mesas sectoriales  
del SENA**

**Agenda de Capital  
Humano del PTP**

**Alianzas regionales  
de educación TyT  
promovidas por el  
Ministerio de  
Educación**

**Organización del  
SNET –  
Construcción  
Marco Nacional de  
Cualificaciones**

**Estudios de  
Prospectiva de  
Demanda Laboral  
del MinTrabajo y  
del SENA**

**Convocatoria  
Formación  
Continua  
Especializada  
SENA**

**Esfuerzos de  
actores privados  
(ANDI, Fundación  
Corona, CPC)**

**Fomento a DD (ie.  
“Ser pilo paga”,  
Beca PhDs  
Colciencia,  
Colfuturo, etc.)**



El país viene adelantando una serie de esfuerzos a nivel nacional sin mayor articulación y que no está brindando respuestas contundentes.



Las iniciativas *cluster* y/o apuestas productivas deberían ser **señales** de por dónde comenzar a abordar el problema.



Las brechas de capital humano muchas veces son **particulares a cada sector** en cada región específica.



Los **actores locales** (sector privado, universidades, SENA regional, otras instituciones de formación) **son quienes deberán dar respuesta a problemática.**



# Contenido

1. Brechas de capital humano como barrera para la competitividad
2. ¿Por qué un enfoque sector región?
- 3. Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano**
4. ¿Cómo vamos en la agenda de identificación y cierre de brechas de capital humano?
5. Mensajes finales



En 2015, CPC lanzó unos lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano.

## Objetivo

**Orientar** a los actores locales en agendas de identificación y cierre de brechas de capital humano

## Lineamientos

**1. Identificación de brechas de capital humano**

**2. Plan de Acción**

**3. Arreglos institucionales**



# 4 iniciativas cluster



**Cluster Textil/Confección,  
Diseño y Moda**



**Cluster de Servicios Logísticos**



**Cluster Náutico**



**Cluster de la Salud**

# 20 aliados locales

Líderes del Proyecto

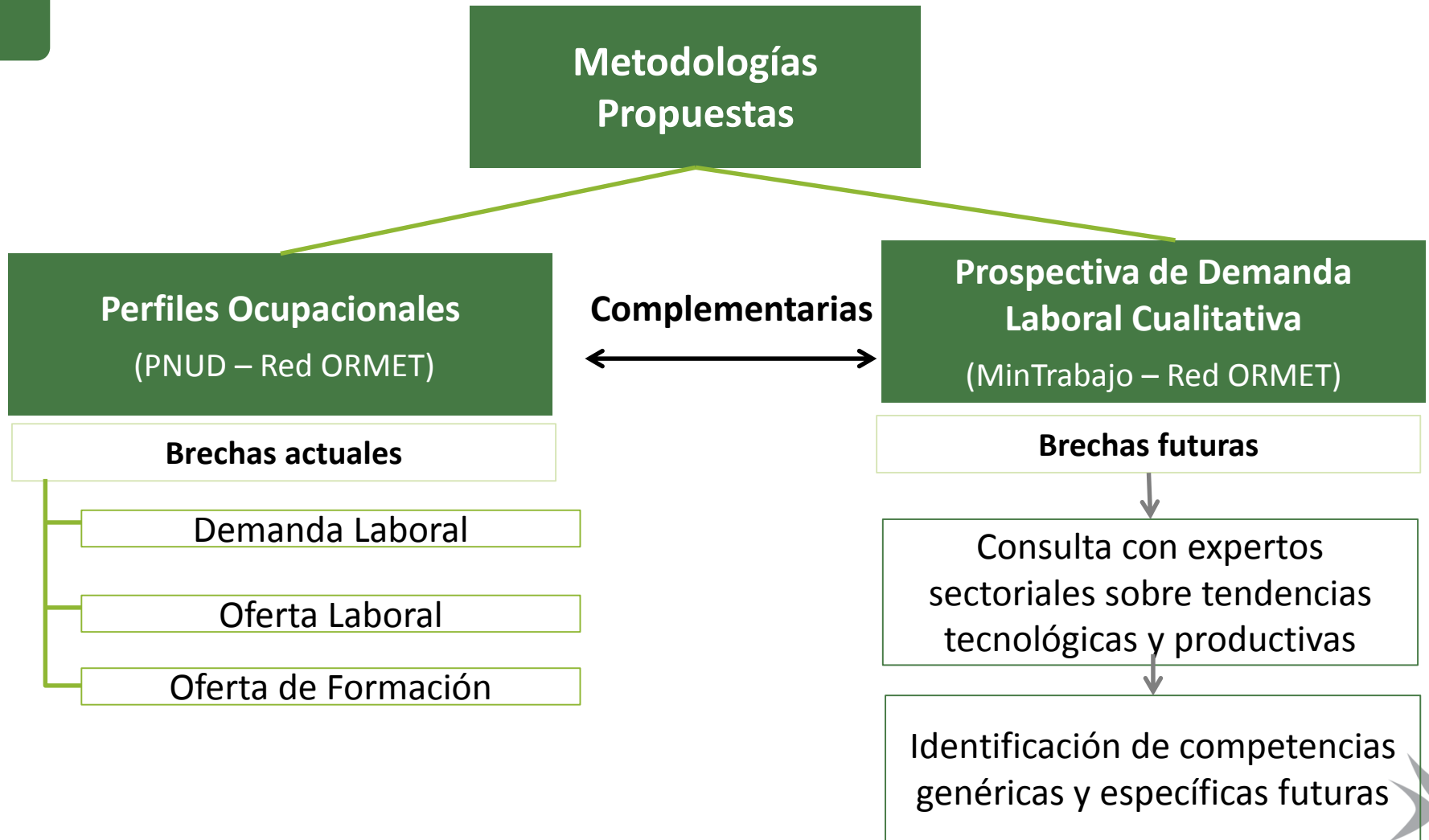


Al servicio  
de las personas  
y las naciones

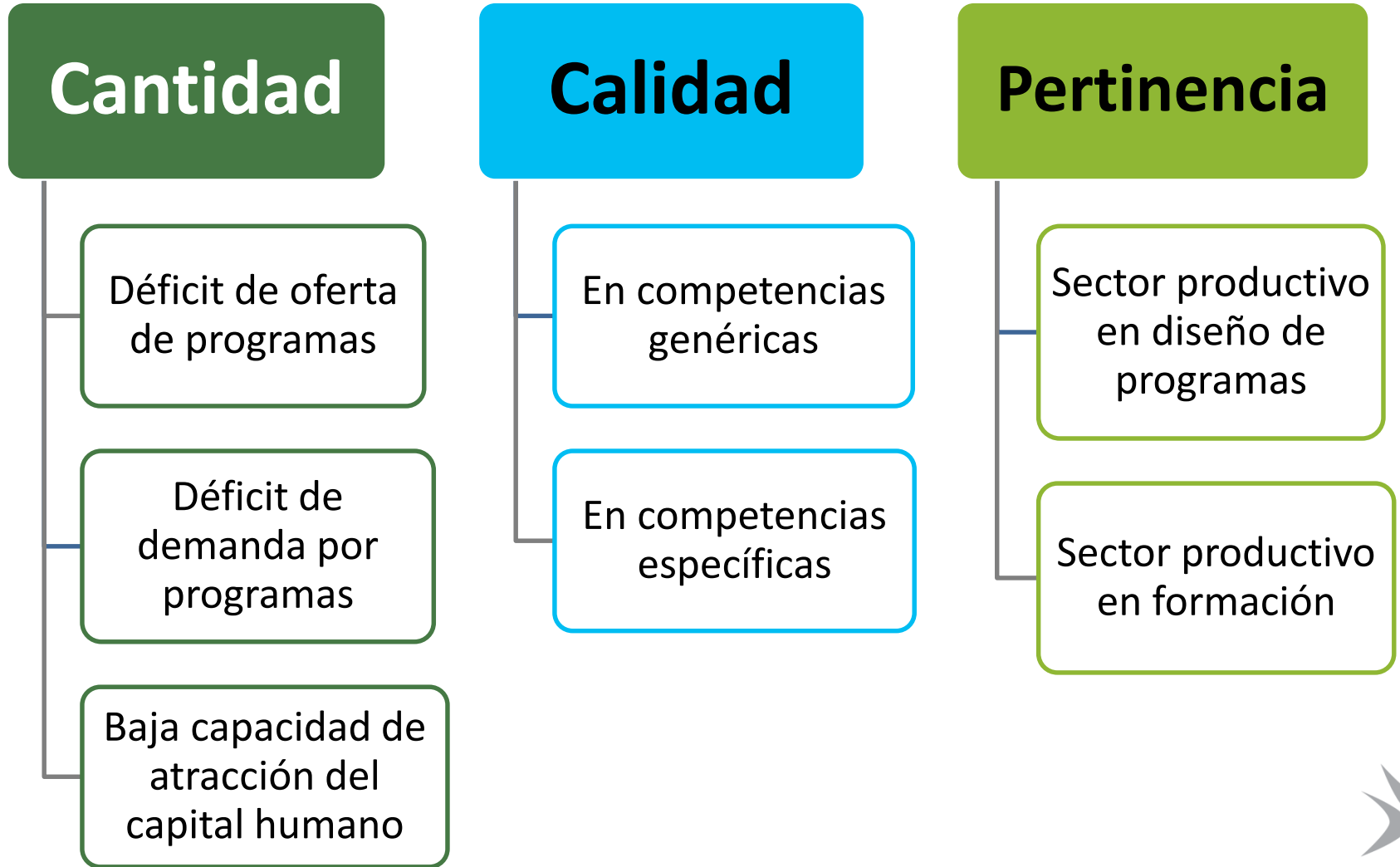
Aliados del proyecto



# 1. Identificación de brechas de capital humano



# 1. Plan de Acción: Tipología de brechas de capital humano





## Algunos ejemplos de brechas identificadas...



**Cantidad:** Alta demanda y baja oferta laboral de auxiliares de Bodega

**Calidad:** Bajo nivel de logro en competencias genéricas (creatividad) y específicas (procesos textiles básicos).



**Pertinencia:**

La competencia de **conocimientos sobre normas de calidad** es considerada de **alta importancia** para los empresarios y de **baja importancia para el sector de formación.**



## Ejemplos de estrategias para cerrar brechas de **cantidad**

### Déficit de oferta de programas

- Bolsas concursables (público-privadas) para el diseño y puesta en marcha de nuevos programas.
- Co)financiación de programas relevantes para las apuestas productivas regionales.

### Déficit de demanda por programas

- Orientación vocacional desde la secundaria.

### Baja capacidad de atracción del capital humano

- Mejoramiento de condiciones laborales (salariales y no salariales).
- Programas de pasantías, prácticas, contratos de aprendizaje.



## Ejemplos de estrategias para cerrar brechas de **calidad**

### **En competencia genéricas**

- Transformación docente: política integral de mejoramiento de los docentes
- Estrategias de refuerzo y formación de competencias genéricas al interior de la empresa.

### **En competencias específicas**

- Involucramiento en la acreditación de programas de “alta calidad” y el otorgamiento de registros calificados.



## Ejemplos de estrategias para cerrar brechas de **pertinencia**

### **Sector productivo en el diseño de programas**

- Participación en la construcción de currículos (e.g. trabajo con IES).
- Participación en mesas de trabajo universidad-empresa-estado y en mesas sectoriales del SENA.

### **Sector productivo en la formación**

- Pilotos de formación dual.
- Convenios para la participación de empresarios en docencia.
- Incentivos para construcción de unidades vocacionales de aprendizaje en la empresa para la certificación de competencias.



# Contenido

1. Brechas de capital humano como barrera para la competitividad
2. ¿Por qué un enfoque sector región?
3. Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano
- 4. ¿Cómo vamos en la agenda de identificación y cierre de brechas de capital humano?**
5. Mensajes finales



Actualmente, se está trabajando en dos frentes para el cierre de brechas de KH.

### Comité Técnico Mixto de Capital Humano

Planes de acción para el cierre de brechas de KH a nivel sector/región

Articulación del SNET con cierre de brechas y Política de Desarrollo Productivo

### Conpes de Política de Desarrollo Productivo

Articulación del MNC con las prioridades de la Política.

Atracción de capital humano hacia áreas relevantes para las apuestas productivas del país.



# Contenido

1. Brechas de capital humano como barrera para la competitividad
2. ¿Por qué un enfoque sector región?
3. Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano
4. ¿Cómo vamos en la agenda de identificación y cierre de brechas de capital humano?
- 5. Mensajes finales**



## Mensajes finales

- ✓ Los actores del nivel local están llamados a **organizarse para identificar y abordar brechas de KH**, en particular sobre sus apuestas productivas.
- ✓ Los lineamientos planteados pueden servir de **guía para orientar estas agendas**.
- ✓ La construcción del **Sistema Nacional de Educación Terciaria** representa una **oportunidad** para definir cómo va a trabajar el nivel nacional y el nivel local en estas agendas.
- ✓ Es prioritario **fomentar el diálogo entre el sector productivo y el sector formación**.

