

Colombia

División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK)

RESUMEN DE TÉRMINOS DE REFERENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA

Estrategias de habilidades para el crecimiento

CO-T1445

Antecedentes

En los últimos veinte años, Colombia, al igual que varios países en América Latina y el Caribe, vivió un periodo de crecimiento económico sostenido, lo que permitió consolidar avances muy importantes en materia social, como la reducción de la desigualdad y la pobreza. Se trata de logros que merecen ser celebrados pero cuya sostenibilidad se encuentra en juego. La economía colombiana estuvo en gran medida favorecida por un entorno externo positivo que hacia adelante no se ve tan favorable. La única manera de consolidar los avances que logró Colombia es fortaleciendo los determinantes internos y estructurales del crecimiento.

Uno de estos determinantes es la productividad laboral, donde hay inmensos desafíos. La productividad de los trabajadores colombianos ha permanecido prácticamente estancada en las dos últimas décadas, y ha perdido posición frente a otros países de la región. El déficit de habilidades es uno de los principales obstáculos que restringe la productividad de los trabajadores colombianos. Datos recientes indican que la inadecuada formación de la fuerza laboral es un obstáculo para las operaciones de la mitad de las empresas del país. Además, una de cada tres empresas no logra llenar sus vacantes por la falta de habilidades de los candidatos. Aun cuando el país ha incrementado la inversión pública y privada en educación y capacitación, la calidad y pertinencia de la formación de los trabajadores es insuficiente (González-Velosa y Rosas, 2015).

El gobierno colombiano ha reconocido la importancia de fortalecer el sistema de formación en habilidades para los trabajadores y ha trazado rutas de política que requieren de una estrecha colaboración interinstitucional. En el 2010, a través del Documento CONPES 3674, el principal consejo de política económica y social supraministerial trazó los lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del Sistema de Formación del Capital Humano (SFCH). Tras seis años de su aprobación e implementación, el gobierno ha iniciado el proceso de actualización y ajuste de esta política nacional a la luz de los logros que se han alcanzado hasta la fecha y los retos que aún están pendientes.

Con relación a las tareas pendientes, se ha considerado necesario realizar avances especialmente en dos frentes. El primer reto es técnico. Para consolidar un SFCH que responda a las necesidades del sector productivo es necesario contar con información que consolide de manera ágil y coherente las demandas de habilidades que tienen los empresarios y que sea utilizada para la toma de decisiones. El segundo reto es de orden institucional. Un SFCH sólido implica la articulación entre distintas instancias gubernamentales, tanto a nivel nacional como territorial.

A fin de consolidar el SFCH, ampliar el alcance y la efectividad de las iniciativas e instrumentos que hacen parte fundamental este esfuerzo, tales como el desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones y los sistemas de información del mercado de trabajo, el Gobierno Nacional pidió asesoría al Banco para desarrollar una serie de instancias de gestión de conocimiento que informen al gobierno en la actualización de los lineamientos de política del SFCH y también a mejorar la articulación interinstitucional de esta política; fomentando así el intercambio de buenas prácticas nacionales e internacionales que hayan emprendido acciones similares con éxito.

Componente 1

Consultoría 1.1: Apoyar la gestión de conocimiento sobre los avances y retos en el desarrollo del SFCH

El objetivo de esta consultoría es moderar los siguientes talleres de trabajo: (i) Sistemas de información de mercado de trabajo; (ii) Sistemas de aseguramiento de la calidad de proveedores de capacitación; y (iii) Marco Nacional de Cualificaciones.

Actividades Principales

La firma seleccionada deberá:

- Participar en las reuniones de trabajo con la especialista de Mercados Laborales y Seguridad Social y los representantes del Gobierno, responsables de la actualización de la política del SFCH, para coordinar el diseño de cada uno de los eventos; asegurando que la calidad del diálogo cumpla con los objetivos. Como resultado de esta interacción, los siguientes aspectos serán definidos: (i) propósito; (ii) dinámicas; (iii) tiempos; y (iv) metodología para la documentación de resultados. Adicionalmente, el contractual participará de la preparación y revisión de las agendas.
- Moderar el diálogo durante los tres talleres que se realizarán en el segundo semestre del 2017 en Bogotá, Colombia. Todos los gastos de viaje, per diem, y honorarios estarán incluidos en este contrato.
- Participar en las reuniones de trabajo con la especialista de Mercados Laborales y los representantes del Gobierno que lideran la actualización de la política del SFCH, para evaluar los resultados obtenidos durante cada uno de los talleres.
- Documentar conclusiones, recomendaciones y pasos a seguir de cada uno de los talleres.

Consultoría 1.2: Asesoría técnica y especializada para evaluar los avances y retos del sistema de aseguramiento de calidad de las instituciones de formación para el trabajo y desarrollo humano (IETDH)

El objetivo de esta consultoría es dar apoyo técnico a los representantes del gobierno, que lideran la actualización de la política del SFCH, y a entidades públicas y privadas que forman parte del sistema de formación para el trabajo, para realizar un diagnóstico pertinente y consolidar propuestas para el mejoramiento del sistema de aseguramiento de calidad de las IETDH.

Actividades Principales:

El candidato seleccionado deberá:

- Elaborar recomendaciones para Colombia, evaluando la replicabilidad de las buenas prácticas internacionales.
- Documentar casos de éxito regionales o nacionales.

Consultoría 1.3: Asesoría técnica y especializada para orientar el desarrollo de los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC)

El objetivo de la consultoría es dar apoyo técnico al gobierno e instituciones técnicas involucradas en el desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones, para aumentar la efectividad de este instrumento dentro de la política nacional del SFCH.

Actividades Principales:

El candidato seleccionado deberá:

- Documentar casos de éxito internacionales con base al desarrollo y actualizaciones realizadas dentro y fuera de América Latina y el Caribe.
- Elaborar recomendaciones para Colombia, evaluando la replicabilidad de las buenas prácticas internacionales a fin de mejorar la efectividad de los pilotos sectoriales de MNC desarrollados hasta la fecha.

Componente 2

Consultoría 2.1: Asesoría técnica y especializada para orientar el desarrollo de sistemas de información del mercado de trabajo

El objetivo de la consultoría es asesorar técnicamente al gobierno en el desarrollo de una propuesta de mejoramiento para sistemas de información del mercado de trabajo.

Actividades Principales:

El candidato seleccionado deberá:

- Documentar casos de éxito internacionales con base al desarrollo y actualizaciones realizadas dentro y fuera de América Latina y el Caribe.
- Elaborar recomendaciones para Colombia, evaluando la replicabilidad de las buenas prácticas internacionales a fin de orientar el desarrollo de mejorar el alcance y la efectividad de sistemas de información del mercado de trabajo.

Consultoría 2.2: Desarrollo de módulo de vacantes en encuesta empresarial y levantamiento de datos

El objetivo de la consultoría es generar evidencia específica sobre la brecha de habilidades en el sector productivo colombiano, las consecuencias de esta brecha para las empresas y las estrategias que ellas adoptan para resolver esta situación, para contribuir al diseño, implementación y evaluación de políticas e instrumentos que contribuyan a cerrar dicha brecha e incrementar la productividad.

Actividades Principales:

La firma seleccionada deberá realizar:

- Adaptación final del cuestionario diseñado por el BID a la realidad del mercado laboral colombiano.
- Preparación de cuestionarios\entrevistas en papel (*Paper And Pencil Interviewing* - PAPI), teléfono (*Computer Assisted Telephone Interviewing* – CATI) y electrónicas (*Computer Assisted Personal Interviewing* – CAPI).
- Preparación de materiales para levantamiento de datos (manuales a los encuestadores, supervisor, coordinador, cuestionarios, cartografía, etc.).
- Preparación de marco muestral y selección de una muestra que garantice representatividad estadística a nivel nacional, por sector económico y tamaño de empresa.
- Selección y capacitación a encuestadores y supervisores de campo.
- Preparación e implementación de prueba piloto a una muestra por definir.
- Revisión del cuestionario y otros materiales incluyendo los cambios surgidos durante el piloto.
- Levantamiento definitivo de datos a una muestra por definir.
- Reporte periódico de avance del levantamiento de datos.
- Entrega de base de datos final, limpia (codificada, etiquetas) y consistente y del reporte con los principales hallazgos y descripción del levantamiento. Entrega de la documentación completa del trabajo de campo (cuestionarios, manuales, etc.) y un reporte final.

Consultoría 2.3: Diagnóstico y propuesta de fortalecimiento de la plataforma informática de información y gestión del mercado laboral

El objetivo de la consultoría es realizar un diagnóstico de la plataforma informática de información del mercado laboral colombiano y diseñar una estrategia de mejora.

Actividades Principales:

El candidato seleccionado deberá:

- Sostener reuniones con expertos en el tema (Unidad del Servicio Público de Empleo; red de prestadores) y las empresas/empleadores, principales usuarios de esta plataforma.
- Documentar los avances y retos del sistema y diagnosticar las áreas de oportunidad en el mejoramiento tecnológico del mismo.
- Elaborar un documento de propuesta de mejora del sistema, con base en los avances y experiencias nacionales e internacionales.

Consultoría 2.4: Análisis sobre los procesos de contratación y reclutamiento del sector productivo

El objetivo de la consultoría es realizar un diagnóstico de los procesos de contratación y reclutamiento de las empresas.

Actividades Principales:

La firma seleccionada deberá:

- Reunirse con directores de recursos humanos y empresarios colombianos para entender los procesos de contratación y reclutamiento.
- Documentar los logros y retos de estos procesos.
- Elaborar una propuesta de mejora de los procesos de contratación y reclutamiento de las empresas.

Características de las Consultorías

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Consultorías individuales nacionales o internacionales y/o firmas consultoras.
- Duración del Contrato: La duración de cada consultoría variará en función de los productos correspondientes.
- Lugar(es) de trabajo: Bogotá, Colombia
- Persona responsable: Carolina Gonzalez-Velosa, Especialista (SCL/LMK), cagonzalez@iadb.org

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.