



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR



NACIONES UNIDAS



BANCO DE DESARROLLO
DE AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE

► Brechas de talento humano en el marco de las políticas de desarrollo productivo

Resumen Ejecutivo

20 de octubre de 2025

Presentación

Esta nota presenta una síntesis de los principales resultados del estudio “**Brechas de talento humano en el marco de las políticas de desarrollo productivo**” elaborado en el marco de la cooperación técnica regional entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor); la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL); y CAF-Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. El objetivo de esta cooperación es fortalecer las capacidades de los países para diseñar políticas de desarrollo productivo que integren agendas en materia de brechas de talento humano.

El estudio aporta evidencia, análisis y propuestas concretas para la identificación y cierre de brechas de talento humano en el marco de las políticas de desarrollo productivo de los países de América Latina y el Caribe.

Asimismo, contribuye al debate sobre cómo alinear los sistemas de formación, empleo e innovación para responder a las transformaciones tecnológicas y productivas que requieren las economías latinoamericanas y caribeñas. La perspectiva adoptada para el estudio combina análisis conceptual, revisión comparada de políticas y estudios de caso nacionales, con énfasis en sectores estratégicos y en la gobernanza que sustenta la articulación de los actores involucrados desde los sectores de formación, trabajo y producción.

El documento pone especial atención en cuatro dimensiones interdependientes:

- La conceptualización de la relación entre talento humano y productividad.
- Los desafíos metodológicos para medir habilidades y brechas de talento.
- Las estrategias y políticas orientadas a la identificación y cierre de esas brechas.
- Los modelos de gobernanza multinivel necesarios para sostener los procesos de transformación productiva.

Introducción

El crecimiento de la productividad y la mejora del empleo de calidad constituyen desafíos centrales para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe. A pesar de los avances en cobertura educativa y en formación técnica y profesional, la región continúa enfrentando una desconexión estructural entre la oferta de habilidades y la demanda del sector productivo, brecha que además se amplía en un contexto de cambio tecnológico acelerado.

Durante la última década, los países latinoamericanos y caribeños han adoptado distintas estrategias para abordar esa brecha: reformas curriculares basadas en competencias, creación de marcos nacionales de cualificaciones, fortalecimiento de la formación técnica y profesional (ETFP), promoción de la educación dual y programas de capacitación sectorial.

Este estudio propone una lectura renovada de la relación entre talento humano y desarrollo productivo, en la que se entiende que el talento humano no es un insumo pasivo, sino un componente estratégico de la transformación económica. Este enfoque supera las visiones lineales que asumen que más educación produce automáticamente más crecimiento, y plantea la existencia de múltiples factores intervinientes —entre ellos la calidad del aprendizaje, la pertinencia de la formación, la capacidad de absorción tecnológica de las empresas y las condiciones de gobernanza.

El documento se organiza en torno a un eje analítico: la identificación, medición y cierre de brechas de talento humano como un elemento constitutivo central de las políticas de desarrollo productivo. A partir de ese marco, se analizan experiencias comparadas en cuatro países de la región, Brasil, Chile, Colombia y la República Dominicana, con foco en un sector estratégico en cada caso, y se formulan conclusiones y recomendaciones de política pública generales, con una óptica aplicada a los países de América Latina y el Caribe.

2. Talento humano y productividad: aproximación a un marco conceptual

El debate contemporáneo sobre talento humano y productividad parte de un consenso: el desarrollo de habilidades es una condición necesaria, pero no suficiente, para lograr un crecimiento sostenido e inclusivo. De este modo, el desafío de la productividad no se resuelve únicamente con más trabajadoras y trabajadores calificados, sino asegurando que sus habilidades sean correctamente utilizadas.

El enfoque más reciente sobre políticas de desarrollo productivo busca superar la perspectiva tradicional centrada exclusivamente en la formación de mano de obra. En lugar de ello, promueven estrategias integrales que combinen formación, innovación, tecnología, gobernanza y coordinación público-privada (CEPAL, 2024).¹

En América Latina y el Caribe, las brechas de productividad se explican, en buena medida, por la limitada capacidad de la región por propiciar una transformación productiva de sus economías —es decir, la sofisticación, diversificación y generación de un cambio estructural positivo— (CEPAL, 2022). Parte de esta limitación se debe a su vez a los desajustes estructurales entre la formación de las trabajadoras y trabajadores y las demandas del aparato productivo.

1- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Panorama de las Políticas de Desarrollo Productivo en América Latina y el Caribe, 2024 (LC/PUB.2024/15-P/Rev.1), Santiago, 2024

Frente a ello, la idea central de este estudio es que las habilidades no pueden entenderse fuera de los contextos en que se aplican: una economía puede aumentar su productividad cuando dispone de estructuras institucionales y empresariales capaces de absorber, aplicar y valorizar el conocimiento disponible.

Este marco conceptual se complementa con la noción de “ciclo de habilidades”, que reemplaza la visión lineal oferta–demanda por una perspectiva dinámica. Este ciclo, compuesto por cuatro momentos —desarrollo, acceso, demanda y utilización de habilidades—, refleja que la formación de talento humano, la contratación laboral y la productividad se retroalimentan continuamente. De este modo, el desarrollo de competencias no representa el punto final de la política, sino el comienzo de un proceso que requiere mecanismos estables de conexión con el mercado de trabajo y con los ecosistemas productivos.

Finalmente, el informe introduce una interpretación ampliada del talento humano que incluye dimensiones técnicas, cognitivas, socioemocionales y de gestión, reconociendo que la productividad depende tanto de las capacidades individuales como de los contextos institucionales que las habilitan.

3. Cómo identificar y medir habilidades

Uno de los desafíos más relevantes para incorporar la dimensión de talento humano en el diseño de políticas de desarrollo productivo es la medición de las habilidades requeridas por el sector productivo y la identificación de las brechas existentes entre la oferta y la demanda. Las habilidades —también denominadas competencias, cualificaciones o destrezas— no son homogéneas ni fácilmente observables. Incluyen dimensiones técnicas, cognitivas y socioemocionales, que interactúan en entornos productivos complejos y cambiantes.

La medición tradicional, basada en títulos o años de escolaridad, ofrece una visión parcial del problema. Los enfoques más recientes promueven un abordaje más amplio, centrado en capacidades efectivamente aplicadas y en la posibilidad de transferirlas a distintos contextos laborales. De allí surgen herramientas como los marcos nacionales de cualificaciones, las encuestas de habilidades y los sistemas de certificación de competencias laborales, que buscan integrar la información educativa, laboral y productiva en un solo marco analítico.

Sin embargo, la región enfrenta importantes limitaciones: falta de estadísticas consistentes, escasa articulación entre fuentes de datos y dificultades para incorporar la perspectiva sectorial y territorial. En consecuencia, incluir al talento humano en la formulación de políticas de desarrollo productivo requiere combinar información cuantitativa con diagnósticos cualitativos y mecanismos participativos que permitan comprender las dinámicas reales de formación y utilización de habilidades en los sectores productivos, incluyendo las razones detrás de las brechas de talento humano.

A los efectos de contar con una primera aproximación a cuáles pueden ser las brechas por identificar, la siguiente tabla resume los principales tipos de brechas, las fuentes de datos típicas para su identificación y estrategias de medida comúnmente utilizadas.

Cuadro 1. Principales tipos de brechas, fuentes de datos y métricas utilizadas.

Tipo de brecha	Definición	Fuente de datos	Métrica	Estudios de referencia
Brecha de habilidades	Diferencia entre las habilidades efectivas de un trabajador y las que requiere su puesto.	Encuestas de auto-reporte, evaluaciones del empleador, pruebas estandarizadas (p.ej., PIAAC).	Comparación entre nivel reportado o medido y nivel requerido.	Allen & van der Velden (2001); CEDEFOP (2010).
Escasez de habilidades	Insuficiencia de trabajadores calificados en el mercado laboral para cubrir vacantes.	Encuestas a empleadores, registros administrativos de vacantes, bases de reclutamiento.	Tasa de vacantes difíciles de cubrir; tiempo promedio para cubrir un puesto.	McGuinness, Pouliakas & Redmond (2018); Sahin et al. (2014).
Brecha vertical	Desajuste entre el nivel educativo formal del trabajador y el requerido por su puesto.	Encuestas de empleo, paneles empleador – empleado, requisitos ocupacionales normativos.	Diferencia en años de educación entre trabajador y puesto; métodos normativos, estadísticos o auto-reportados.	Leuven & Oosterbeek (2011); Kampelmann & Rycx (2012).
Brecha horizontal	Desajuste entre el área de estudios y el área de desempeño laboral.	Encuestas laborales con información sobre campo de estudios y ocupación.	Correspondencia o no entre código de carrera y clasificación ocupacional.	Robst (2007); Montt (2015).
Sobre o sub calificado	Exceso o déficit de competencias específicas respecto a lo que el trabajo requiere.	Auto-reportes, PIAAC, pruebas específicas de desempeño.	Escalas de frecuencia o intensidad de uso de habilidades vs. dominio percibido/ medido.	Allen & van der Velden (2001); CEDEFOP (2012).
Obsolescencia de habilidades	Pérdida de vigencia de competencias debido a cambios tecnológicos, organizativos o de mercado.	Encuestas longitudinales, entrevistas a empresas, indicadores sectoriales de cambio tecnológico.	Tiempo desde la última actualización de competencias ; tasa de trabajadores requiriendo reskilling.	Green (2020); CEDEFOP (2020).

Adicionalmente, las brechas de habilidades se pueden clasificar en tres grandes categorías: cantidad, calidad y pertinencia. En el análisis realizado en los cuatro países de la región se utiliza esta clasificación y los resultados obtenidos muestran patrones comunes. Se evidencian brechas de cantidad, reflejadas en la dificultad para contar con técnicos calificados en sectores estratégicos; de calidad, vinculadas a debilidades en competencias transversales y tecnológicas (particularmente en inglés técnico y habilidades digitales); y de pertinencia, debido a la desconexión entre currículos formativos y necesidades productivas.

4. Estrategias para el cierre de brechas

El estudio identifica que las políticas exitosas para reducir las brechas de habilidades no se limitan a ampliar la formación, sino que integran acciones simultáneas sobre la oferta, la demanda y los mecanismos de gestión del talento. Esto implica transitar desde políticas educativas aisladas hacia estrategias productivas articuladas, donde el desarrollo de capacidades esté directamente vinculado a la transformación estructural y a la innovación empresarial.

En los países de la región analizados se observan tres grandes niveles de intervención:

Cuadro 2. Niveles de intervención.

Nivel	Definición	Estrategias
Macro o institucional	Políticas de desarrollo productivo (sectoriales o no) que integran metas y acciones en educación, trabajo, innovación y producción.	Incluye definición de sectores productivos priorizados y una estrategia para la gestión del talento.
Nivel meso	Centrado en políticas de articulación entre empresas, y centros de formación.	Sistemas de monitoreo de mercado de trabajo.
Empresarial o micro	Acciones que derivan de lo anterior que buscan cerrar una brecha concreta para alguna población específica, empresa, territorio.	Programas empresariales de productividad y calidad, experiencias o alianzas para formación dual, formación en el trabajo, certificación de saberes, gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.

Estas estrategias revelan que el cierre de brechas es un proceso continuo que requiere coherencia entre políticas educativas, laborales, tecnológicas y sectoriales en todos los niveles mencionados, en el marco de políticas integrales de desarrollo productivo, para que las acciones micro tengan contención en una estrategia nacional y con los mecanismos de articulación entre empresas y centros de formación. La experiencia internacional muestra que los programas más exitosos son aquellos que logran alinear la formación de talento humano con los objetivos de desarrollo productivo, fortaleciendo simultáneamente la capacidad de las instituciones para coordinar y evaluar resultados.

5. Gobernanza

La gobernanza constituye un componente esencial de las políticas de desarrollo productivo que incluyan talento humano, en tanto define los arreglos institucionales, las reglas y los mecanismos de coordinación mediante los cuales se establecen prioridades, se asignan recursos y se articulan los actores que llevan adelante las estrategias definidas en los tres niveles, micro, meso y macro. No se trata únicamente de definir responsabilidades institucionales, sino de crear mecanismos de articulación efectiva entre actores públicos y privados, niveles de gobierno y sectores económicos.

En los casos de la región donde se identificaron estrategias nacionales que integran las políticas de talento humano, el estudio realizado da cuenta de que estas enfrentan dificultades para su implementación a nivel sectorial o territorial. Asimismo, se observó que, en algunos países, existen un conjunto de acciones llevadas a cabo por empresas e iniciativas locales que no están incorporadas dentro de una estrategia macro. Estas brechas de gobernanza se traducen en falta de continuidad, dispersión de esfuerzos y escasa apropiación de los resultados por parte de las empresas y los trabajadores.

En este sentido, el estudio enfatiza la necesidad de consolidar mecanismos de gobernanza que combinen la coordinación vertical (entre niveles de gobierno) y la horizontal (entre sectores y actores).

Cuadro 3. Gobernanza de las estrategias de cierre de brechas de talento humano

Nivel	Funciones principales	Actores clave	Desafíos presentes
Marco institucional	Definir estrategias nacionales, marcos normativos y financiamiento.	Ministerios de Educación, Trabajo, Producción.	Fragmentación de políticas, Ausencia de talento humano en las políticas de desarrollo productivo. Ausencia de mecanismos interinstitucionales. Financiamiento inestable.
Nivel sectorial/ territorial	Coordinar formación con demanda productiva, impulsar innovación.	Consejos sectoriales, asociaciones empresariales, centros técnicos, iniciativas clúster, alianzas público-privadas, nodos de innovación territorial.	Falta de articulación y mecanismos de evaluación.
Nivel empresarial	Gestionar talento, aplicar formación en el trabajo, mejorar productividad.	Empresas, sindicatos, instituciones formativas.	Baja capacidad de absorción tecnológica y continuidad de aprendizajes.

Los resultados de los países analizados muestran tres grandes modelos de gobernanza. El primero corresponde a un esquema estatal predominante, en el que el Estado lidera la estrategia, fija los estándares, provee financiamiento y convoca a los actores relevantes. Un segundo modelo es el de gobernanza empresarial o de iniciativa clúster, caracterizado por el protagonismo de empresas, cámaras de comercio y asociaciones sectoriales en la

identificación de brechas y en la implementación de soluciones en vínculo con el sistema educativo. Finalmente, se encuentra la gobernanza híbrida o co-gobernanza, en la que se combinan roles: el Estado asegura la regulación, el financiamiento y la formación base, mientras las empresas líderes definen demandas específicas, estándares y programas de innovación

6. Casos de países: experiencias comparadas

El estudio analiza experiencias de distintos países que avanzaron en la identificación y cierre de brechas de habilidades mediante políticas de desarrollo productivo, enfocándose en un sector productivo para cada caso. Los casos seleccionados —Brasil, Chile, Colombia, y República Dominicana— ofrecen perspectivas complementarias sobre cómo vincular las estrategias de desarrollo de talento humano con las políticas de desarrollo productivo en contextos institucionales diversos.

Colombia: articulación territorial y formación técnica en logística

El caso colombiano estudia el sector de logística en Bogotá y refleja una evolución progresiva en la incorporación del talento humano dentro de los esfuerzos de desarrollo productivo. El primer documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia (CONPE) dirigido a logística y transporte no había incluido inicialmente la dimensión de talento humano, lo que generó desajustes entre los objetivos de competitividad y las capacidades del mercado laboral. Sin embargo, este vacío fue posteriormente reconocido y corregido, constituyendo un aprendizaje institucional relevante que permitió alinear las estrategias formativas con las productivas.

La creación del Marco Nacional de Cualificaciones en Logística, articulado con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ha sido un avance central para consolidar estándares de competencias y fortalecer la pertinencia de la formación técnica y tecnológica. No obstante, persiste el desafío de ampliar su uso y difusión entre las empresas, muchas de las cuales aún desconocen su existencia o no lo integran en sus procesos de gestión de talento.

Programas como Logística en el Aula, el Plan Mentor y las Ruedas de Talento Humano han contribuido a conectar empresas, colegios y universidades, acercando a jóvenes a un sector con alta demanda laboral. Sin embargo, el ecosistema logístico colombiano sigue caracterizado por múltiples iniciativas empresariales aisladas y una falta de articulación nacional que dificulta consolidar una política orientadora única.

El caso colombiano evidencia un enfoque fuertemente territorial, con avances notables en Bogotá y sus alrededores, donde la gobernanza combina liderazgo ministerial con participación del SENA y del sector privado. Aunque las iniciativas de articulación territorial han permitido adaptar contenidos formativos a las necesidades de ciertos clústers logísticos, el desafío principal radica en superar la fragmentación de diagnósticos y construir un marco nacional coherente que integre información, metodologías y políticas de talento humano.

Chile: talento humano para la transición energética

El caso del hidrógeno verde en Chile constituye un ejemplo de política de desarrollo productivo que incorporó, desde su diseño inicial, el componente de talento humano. En el marco de la nueva Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde (H₂V), bajo el Programa de Desarrollo Productivo Sostenible, el desarrollo de talento humano fue reconocido desde el comienzo como condición habilitante para la competitividad del sector.

La elaboración de perfiles profesionales para nuevas ocupaciones —como el de técnico en operación de electrolizadores— e incorporación parcial al Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional (MCTP) han permitido orientar la oferta formativa hacia un sector emergente. La Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y los gobiernos regionales, han impulsado nodos de formación y mesas técnicas tripartitas en Magallanes, articulando empresas, instituciones educativas y autoridades locales.

El enfoque chileno destaca por integrar dimensiones territoriales y de género en la planificación del sector. En las zonas donde se prevé el mayor impacto productivo, se diseñaron programas específicos de capacitación y reconversión laboral, mientras que se implementaron acciones concretas para fomentar la participación de mujeres en empleos de calidad dentro de la cadena de valor del hidrógeno verde.

Los principales desafíos provienen de la naturaleza incipiente del sector, la fragmentación institucional y la dependencia de proyectos piloto, lo que limita la escalabilidad. Aun así, Chile demuestra que una gobernanza sectorial temprana y bien articulada permite anticipar la demanda de habilidades y generar condiciones para un desarrollo más inclusivo y sostenible.

República Dominicana: innovación y encadenamientos en salud

El caso de la industria de dispositivos médicos y farmacéuticos en República Dominicana se distingue por la articulación entre las políticas de desarrollo productivo, la regulación sanitaria y la formación técnico-profesional, en uno de sectores más dinámicos del país.

La creación de la Mesa Interinstitucional de Regulación Sanitaria y de la Red Nacional de Laboratorios de Ensayo y Certificación fortaleció la institucionalidad del sector, reduciendo tiempos de registro y elevando los estándares internacionales.

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) desempeña un rol protagónico en la formación técnica, especialmente en las zonas francas, donde se atiende la demanda de empresas exportadoras del sector médico. Estas zonas cuentan incluso con un fondo específico de capacitación, paralelo al de INFOTEP, destinado a cubrir necesidades puntuales de las empresas allí instaladas. Si bien este modelo ha permitido un desarrollo formativo focalizado y una articulación efectiva entre Estado y empresas, su impacto territorial es limitado ya que los beneficios permanecen concentrados en las zonas francas y no se expanden fácilmente al resto del país.

La Plataforma de Encadenamientos Productivos Saludables ha potenciado la participación de pymes nacionales certificadas como proveedoras del sector, y el Programa de Inmersión en Inglés Técnico ha mejorado la inserción laboral de jóvenes en cadenas globales de valor. Sin embargo, persisten restricciones en la articulación entre empresas y centros de formación, así como dependencia de financiamiento extraordinario y una capacidad de innovación local aún limitada.

Brasil: el Programa Brasil Mais Produtivo

El caso de Brasil analiza la industria de alimentos en el marco del programa Brasil Mais Produtivo (BMP), que está orientado a pequeñas y medianas empresas industriales. Coordinado por el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), junto con el Servicio Brasileño de Apoyo a Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE), el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) y la Financiadora de Estudios y Proyectos (FINEP), el programa combina asistencia técnica en planta, formación profesional y acompañamiento directo, promoviendo prácticas de Lean Manufacturing y de mejora continua.

Una de sus principales fortalezas es el componente de asistencia técnica in situ, que permite a las empresas implementar mejoras inmediatas con el acompañamiento de especialistas, superando la lógica de los cursos genéricos y centrados en la oferta educativa. Esta modalidad ha generado resultados tangibles en productividad, eficiencia y clima organizacional.

El BMP se apoya en una gobernanza multinivel sólida, que articula actores públicos y privados a nivel nacional y sectorial, y dispone de sistemas de información robustos que permiten monitorear avances y resultados. No obstante, enfrenta limitaciones en la formación de habilidades gerenciales, aspecto clave para sostener las mejoras en el tiempo, así como en la adopción de innovación y digitalización.

Con un presupuesto superior a los dos mil millones de reales hasta 2027, el BMP proyecta alcanzar 200.000 empresas industriales y ya ha involucrado a más de 30.000. Su sostenibilidad, sin embargo, depende en gran medida de recursos públicos y de la capacidad del sector privado para internalizar los aprendizajes y mantener los procesos de mejora.

7. Conclusiones y recomendaciones de política pública

Las evidencias y análisis desarrollados en el estudio realizado permiten arribar a un conjunto de conclusiones y recomendaciones orientadas a la inclusión del talento humano en las políticas de desarrollo productivo en América Latina y el Caribe.

En primer lugar, el estudio confirma que la formación y el desarrollo de habilidades son condiciones necesarias, pero no suficientes, para incrementar la productividad. Las políticas de desarrollo productivo deben incorporar estrategias educativas, tecnológicas y de innovación, bajo marcos institucionales estables que aseguren continuidad y coordinación entre actores. La mayor educación de la población, por sí sola, no genera crecimiento si no existen empresas capaces de absorber y aprovechar el talento disponible. Al mismo tiempo, el establecimiento de prioridades productivas y la promoción de nuevos o renovados sectores deben considerar las demandas de talento humano y generar acciones para cubrirlas.

En segundo término, los casos analizados muestran que las políticas de talento humano son más efectivas cuando se diseñan desde una lógica sistémica y territorial; es decir, cuando se integran con la planificación productiva de los territorios, los ecosistemas de innovación y las necesidades concretas de los sectores estratégicos. La descentralización y la participación de gobiernos subnacionales y cámaras empresariales fortalecen la pertinencia y sostenibilidad de las acciones.

Tercero, la evidencia indica que los programas más exitosos son aquellos que combinan instrumentos de formación, asesoría técnica y acompañamiento empresarial. La formación aislada tiende a perder efecto si no se traduce en mejoras organizacionales. La combinación de capacitación en planta, certificación de competencias, incentivos a la innovación y acceso a financiamiento genera sinergias positivas y sostenibles.

En cuarto lugar, el estudio destaca la necesidad de institucionalizar los mecanismos de gobernanza multinivel y multiactor. Las políticas deben contar con estructuras de coordinación claras entre niveles de gobierno, sectores y territorios, con instancias permanentes de seguimiento y evaluación. El fortalecimiento de los consejos sectoriales de competencias, las agencias de desarrollo productivo y las mesas público-privadas aparece como un requisito central para reducir la fragmentación institucional.

Otro eje clave es la inclusión social y territorial. Las políticas de desarrollo productivo deben abordar las desigualdades estructurales de género, edad y territorio, promoviendo oportunidades de aprendizaje y empleo de calidad para jóvenes, mujeres y trabajadores de regiones menos desarrolladas. La integración de la perspectiva de inclusión en los programas de talento humano es, además de una cuestión de equidad, una condición de eficiencia productiva.

Finalmente, el estudio subraya que la sostenibilidad de las políticas depende de su capacidad de adaptación. En un contexto de cambio tecnológico acelerado, la actualización constante de habilidades —a través de estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida— es un desafío ineludible. Las microcredenciales, la modularidad de la formación y los programas de co-formación entre empresas y universidades son instrumentos valiosos para avanzar en esa dirección.

En síntesis, los hallazgos del informe apuntan a la necesidad de integrar el talento humano en las políticas de desarrollo productivo sobre la base de cuatro principios:

1. Coherencia interinstitucional.
2. Enfoque territorial y sectorial, que reconozca la diversidad de contextos y de actores.
3. Participación activa del sector privado, tanto en la definición de demandas como en la implementación de soluciones.
4. Sistemas de monitoreo y vigilancia del mercado de trabajo.

Asimismo, se recomienda fortalecer los sistemas de información sobre habilidades y empleo, promoviendo marcos nacionales de cualificaciones que integren educación formal, formación profesional y certificación de saberes. Los observatorios laborales y los registros administrativos deben interoperar, generando evidencia para orientar decisiones de política y de inversión. La sostenibilidad de las iniciativas de cierre de brechas depende de la institucionalización y la generación de sistemas de información permanentes.



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR



NACIONES UNIDAS



BANCO DE DESARROLLO
DE AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE

Nota de advertencia

Las opiniones expresadas en este documento, que no han sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Este documento es una versión preliminar del resumen ejecutivo que está sujeto a cambios una vez que esté la versión del documento final.

Para mayor información:

OIT/Cinterfor: <https://www.oitcinterfor.org/>

CEPAL: <https://www.cepal.org/>

CAF: <https://www.caf.com/>