



Conversatorio virtual

Sostenibilidad y Capital Humano; Cerrando brechas en el mercado laboral

RESUMEN EJECUTIVO

- Realizado el 1 de diciembre de 2021.
- Organizado por el Swedish Workplace Programme, SWP, en el contexto de su iniciativa de Plataformas de Negocios Sostenibles (SBPs, por sus siglas en inglés).
- Los SBP son espacios pensados y creados para generar discusiones sobre temáticas actuales, compartir análisis de retos y mejores prácticas, identificar soluciones conjuntas y generar alianzas en pro de la mejora continua.
- Durante el conversatorio, los participantes dialogaron sobre los retos del mercado laboral en Bogotá y las oportunidades para las empresas para conectar sus políticas de inclusión y fomentar fuerzas laborales más diversas, así como resultados y lecciones aprendidas.
- Las compañías Atlas Copco, Dotacalle, Electrolux, Epiroc, Sandvik, SKF y TetraPak participaron en la plataforma, y además dieron retroalimentación sobre las temáticas de interés para el siguiente espacio.

Momento 1

Se enfocó en la situación del mercado laboral local y las oportunidades para el sector privado. A continuación se exponen algunos aspectos destacados:

- Aunque en 2020 alrededor de cinco millones de personas perdieron su empleo por la pandemia, gracias a la reapertura organizada por el gobierno nacional más de tres millones ya lo han recuperado.
- Colombia sigue siendo atractiva para la inversión extranjera, generando puestos de trabajo en 2020.
- Estar en constante contacto con los cambios y tendencias de contratación es fundamental para generar ecosistemas más equilibrados en las organizaciones.
- Para atraer talento a las empresas, es clave entender el mercado y la competencia en la que se mueven.
- La implementación de políticas de no discriminación y de estrategias ejecutables en torno a la inclusión hacen que las empresas que las practican sean atractivas para las personas buscando empleo y se conviertan en lugares para potenciar el crecimiento de acuerdo con las nuevas demandas del mercado.
- Contar con expertos en D&I durante los procesos de contratación que ayuden a las empresas a abordar los sesgos internos puede presentar oportunidades para candidatos de diferentes grupos poblacionales, lo que puede dar lugar a un ecosistema laboral más variado y equilibrado.

“(Al contratar) lo que debe prevalecer es la competitividad. Hay mucha gente competente dentro de esos grupos (...) hay que luchar con los paradigmas con estas personas (...)”.

Momento 2

Se enfocó en la presentación del Programa Ruta Motor, enfocado en conectar la demanda y la oferta del mercado laboral. A continuación se exponen algunos aspectos destacados:

- Es una iniciativa de responsabilidad social, una alianza público-privada que busca mejorar las condiciones de empleabilidad de más de 2.000 jóvenes ubicados en Bogotá, Medellín, Cali y otros cinco municipios, fortaleciendo la formación en habilidades blandas.
- Se brinda acceso a oportunidades de formación técnica de alta calidad, acompañamiento psicosocial permanente durante el proceso de formación e inserción laboral.
- Socios como la Embajada de Suecia aportan componentes decisivos para la viabilidad del proyecto, manteniendo valores como la igualdad de género y la construcción de la paz.

- Entre los principales retos frente a esta labor, está el de conocer qué tipo de técnicos buscan las empresas, así como conocer el mercado laboral y establecer las necesidades que tienen las empresas en cuanto a capital humano, sabiendo que actualmente las empresas buscan principalmente habilidades blandas más que técnicas.

“En un estudio que realizamos durante la pandemia, los jóvenes respondieron algo que está en las manos de nosotros, y es que consideran que muy pocas empresas los aceptan sin experiencia aunque tengan estudio”.

Momento 3

Se enfocó en discutir sobre los retos diarios que tienen las empresas para poner en práctica sus políticas y conectar sus estrategias de inclusión con la situación del mercado laboral. A continuación se exponen algunos aspectos destacados:

- La diversidad va más allá de las reglas de la imagen externa de la empresa, impacta a la organización en la medida que puede enriquecer y diversificar su fuerza laboral, siendo un tema de la Gerencia e iniciativa ligada a la estrategia del negocio.
- La sociedad colombiana es poco democrática en la medida en que el sistema educativo no entrega los conocimientos requeridos a la población en general de manera equitativa, impactando negativamente a poblaciones en contextos difíciles, que pueden no saber expresarse o tener los conocimientos mínimos para acceder a oportunidades y dificultando su participación en el mercado laboral formal.

- Existen oportunidades para incorporar a los jóvenes talentos, pero no cuentan con la capacitación deseada.
- Existen empresas en las que se están implementando condiciones y experiencias integrales, trabajo flexible a través de herramientas que promueven la digitalización y la mejora del trabajo en equipo.
- Uno de los componentes más importantes para atraer el talento es ofrecer oportunidades de trabajo que hagan hincapié en el bienestar mental y físico de los empleados para desarrollar su trabajo en equilibrio.
- La revolución de los recursos humanos se basa en el cambio de mentalidad y en la comprensión de las necesidades de las nuevas generaciones que necesitan trabajar, así como en la forma en que las organizaciones deben transformarse para ser atractivas para satisfacer esta demanda.

“(…) es una discusión que se debe tener (...) aún cuando las empresas y las personas mostraron poder trabajar remotamente sin bajar la productividad es importante tener a la gente en el sitio (...)”