

FICHAS TÉCNICAS PARA BRECHAS DE CAPITAL HUMANO -CUALITATIVAS

INTRODUCCIÓN

El presente documento se constituye como un componente en la fase de identificación de brechas de capital humano (BKH) en el marco del proceso de construcción del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), abordando específicamente las fichas técnicas necesarias para calcular indicadores de brechas de capital humano a nivel cuantitativo. El MNC, integrado en el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), se posiciona como una oportunidad estratégica para abordar desafíos cruciales, tales como la desarticulación entre el sistema educativo y el mercado laboral, así como los obstáculos relacionados con el reconocimiento de aprendizajes a lo largo de la vida y la movilidad educativa.

Dentro de la ruta metodológica para el diseño de las cualificaciones, la fase de identificación de brechas de capital humano emerge como un componente crítico. Esta etapa se enfoca en identificar las brechas (cantidad, calidad y pertinencia) y la perspectiva laboral en las áreas de cualificación objeto de estudio. En este proceso se analizan las condiciones laborales actuales y futuras del sector, así como las condiciones de la oferta educativa y formativa. Estos datos son esenciales para la construcción de las cualificaciones, proporcionando información clave sobre su relación con los procesos productivos, la formación necesaria, y su contribución a la productividad y competitividad del país, además de revelar las brechas existentes.

Las brechas de capital humano identificadas para un área de cualificación específico son indicadores fundamentales para reconocer desajustes entre la demanda laboral y la oferta educativa en regiones prioritarias para el diseño de cualificaciones. Esta información arroja luz sobre la contribución de la formación a la productividad empresarial, la competitividad y el acceso a oportunidades laborales y mejora de ingresos para la fuerza laboral colombiana.

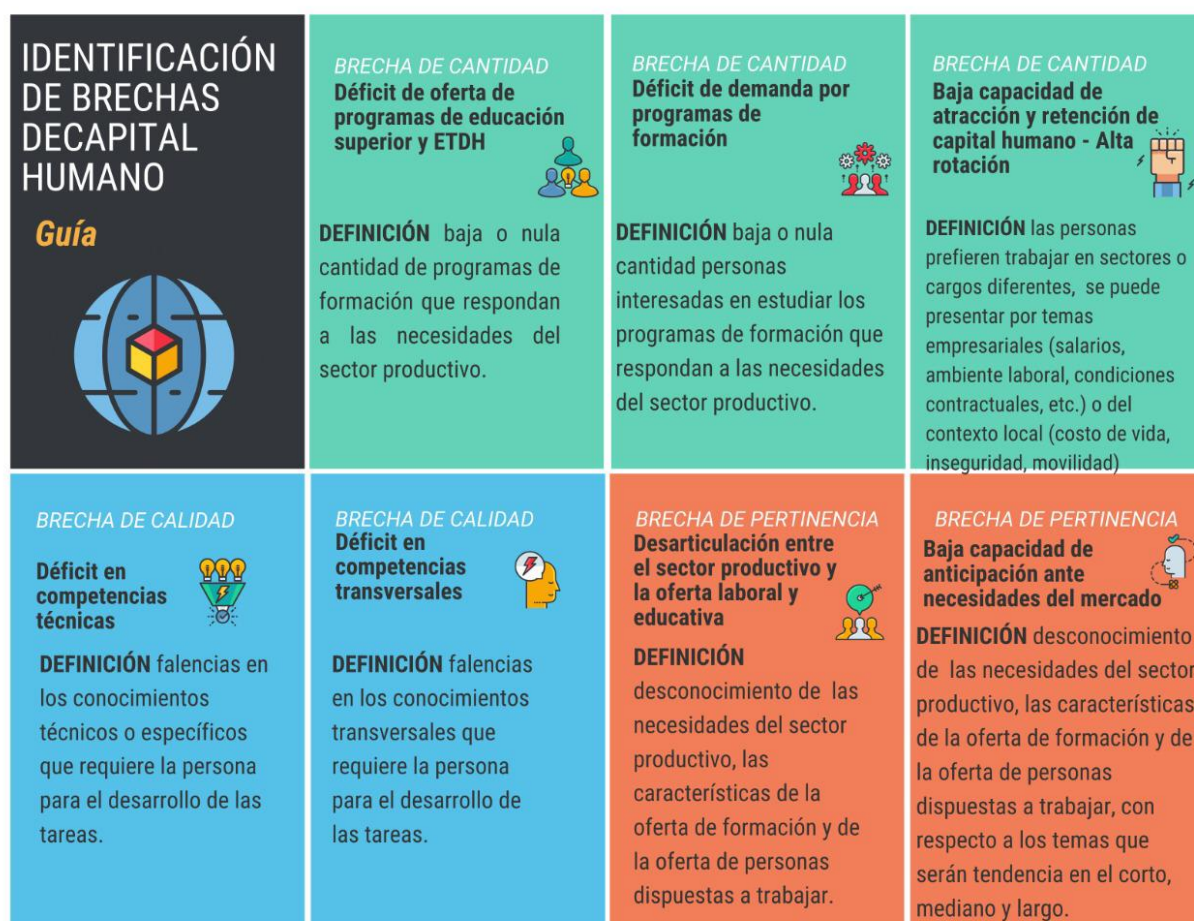
Esta etapa de análisis comprende diversas fases, incluyendo la recolección de información desde fuentes secundarias y primarias para analizar el mercado laboral desde las perspectivas de oferta educativa, oferta laboral y demanda laboral. La información recopilada permitirá la identificación de brechas de capital humano tanto cualitativas como cuantitativas. Este documento se centra en la explicación detallada del cálculo de indicadores que posibilitan estimar las brechas de manera cuantitativa, a partir de información de fuentes secundarias, contribuyendo así a la etapa de identificación de brechas de capital humano del Marco Nacional de Cualificaciones.

BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

TIPOLOGÍA DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

En el análisis de las brechas de capital humano, se distinguen tres tipologías fundamentales que arrojan luz sobre desajustes específicos en el mercado laboral. A continuación, se presenta una descripción detallada de cada una:

Ilustración 1. Clasificación de las brechas de capital humano



Diseño (PNUD, 2021)

BRECHAS DE CANTIDAD

Las brechas de cantidad se refieren a las disparidades existentes entre la oferta y la demanda de programas de educación y formación y personas en el mercado laboral. Estas discrepancias pueden manifestarse en forma de déficit en la oferta de programas

educativos y formativos, falta de interés o demanda por parte de los individuos en ciertos programas, y la limitada capacidad del sector para atraer o retener profesionales con las competencias necesarias.

- 1) Déficit de oferta de programas de formación y educación superior y ETDH: esta brecha se manifiesta cuando existe una carencia significativa de programas educativos o formativos en relación con la demanda del sector productivo. Indica que la oferta académica no logra satisfacer la necesidad y la cantidad de profesionales requeridos por las empresas, lo que puede generar escasez de talento capacitado en el mercado laboral.
- 2) Déficit de demanda por programas de formación: Esta brecha surge cuando hay una falta de interés o baja demanda por parte de los individuos en relación con programas de formación específicos. Indica que los programas educativos y formativos existentes no atraen a una cantidad suficiente de estudiantes, lo que puede deberse a una falta de percepción sobre la relevancia o utilidad de dichos programas en el mercado laboral.
- 3) Baja capacidad de atracción (o retención) de capital humano relevante por parte del sector: Esta brecha se refiere a la limitada capacidad del sector para atraer o retener a las personas con las competencias necesarias. Indica que, a pesar de la existencia de programas, el sector enfrenta dificultades para atraer y retener talento, lo que puede deberse a condiciones laborales desfavorables o a una falta de reconocimiento y valorización de las habilidades específicas requeridas.

BRECHAS DE CALIDAD

Las brechas de calidad se centran en las deficiencias de habilidades y conocimientos, de competencias técnicas, transversales o digitales. Estas brechas indican una falta de alineación entre las competencias adquiridas a través de programas educativos u otras rutas de cualificación y las habilidades requeridas por el mercado laboral. Pueden manifestarse como deficiencias en las competencia técnicas, transversales o digitales necesarias para desempeñar roles específicos en un sector o área de cualificación determinado.

- 1) Brechas de calidad en competencias transversales: Estas brechas indican deficiencias en las competencias transversales requeridas para un cargo o sector. Se manifiestan

cuando los profesionales carecen de habilidades fundamentales, como habilidades de comunicación, trabajo en equipo o pensamiento crítico, afectando su desempeño general en el ámbito laboral.

- 2) Brechas de calidad en competencias específicas: Se refieren a las deficiencias en competencias técnicas o especializadas necesarias para un cargo específico. Estas brechas aparecen cuando los profesionales carecen de conocimientos específicos, habilidades técnicas necesarios para desempeñar funciones especializadas en un sector determinado.

BRECHAS DE PERTINENCIA

Las brechas de pertinencia se manifiestan cuando hay una falta de alineación entre la oferta laboral, educativa y formativa, y las demandas del sector productivo. Estas brechas pueden surgir tanto en la fase de diseño y planificación de programas, donde la oferta no se ajusta a las exigencias del mercado laboral, como en la fase formativa, donde la formación no se centra en las competencias específicas demandadas por las empresas. En resumen, las brechas de pertinencia resaltan la carencia de una conexión efectiva entre la educación proporcionada y las demandas reales del entorno laboral, más allá de las deficiencias individuales en habilidades y conocimientos.

- 1) Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa: Esta brecha se presenta cuando hay una sincronización adecuada entre las necesidades y requerimientos del sector productivo, y las características de la oferta de formación y de la oferta de personas en disposición de trabajar. Indica que existe una falta de coordinación y comunicación entre las instituciones educativas y las empresas en la planificación y diseño de programas educativos, lo que resulta en la falta de pertinencia de estos.
- 2) Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Esta brecha ocurre cuando hay una falta de previsión y adaptabilidad ante las tendencias emergentes en el mercado laboral. Implica un desconocimiento no solo de las necesidades actuales, sino también de las futuras del sector productivo. La baja capacidad de anticipación refleja una falta de comprensión de las características cambiantes de la oferta de formación y de las personas dispuestas a trabajar, especialmente en relación con los temas que se proyectan como relevantes en el corto, mediano y largo plazo.

CATEGORIAS BRECHAS SISTEMA DE INFORMACIÓN

El cálculo de las brechas se efectuó a nivel de cargo o denominación, donde se asigna un valor de 0 o 1. El valor 0 indica que no hay brecha, mientras que el valor 1 indica que hay brecha para los cargos identificados como críticos o de difícil consecución en la encuesta. Luego, se agrupan por ocupación, presentándose como un recuento donde, según el número de cargos, se determina si existe o no una brecha. Es decir, si el valor es distinto de cero, indica que se encontró una brecha para un cierto número de cargos asociados a esa ocupación.

1. Brecha de cantidad - Baja capacidad de atracción y retención de capital humano

Pregunta: ¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?

Categoría: Los salarios no son atractivos para trabajar en el sector, La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo, Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector, Las modalidades de contratación no son atractivas para las personas, Los horarios laborales no son atractivos, Alta competencia entre las empresas y un bajo número de personas interesadas en trabajar en éste, Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo, Alta demanda del cargo, El cargo es de alta rotación, Expectativas salariales del candidato por encima del rango salarial del cargo, Ubicación geográfica de la organización, Expectativas de horario laboral no acordes al turno de trabajo, Relevé generacional, Falta de interés por participar en el sector, Por dinámicas de temporalidad de mejor remuneración en otros sectores

2. Brecha de cantidad - Déficit de demanda de programas de educación

Pregunta: ¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?

Categoría: Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo

3. Brecha de cantidad - Déficit de oferta de programas de educación

Pregunta: ¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?

Categoría: Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas

4. Brecha de cantidad - Déficit de programas de educación

Pregunta: Los programas educativos y formativos necesarios para formar en este cargo: ¿No existen en el territorio? ¿Existen muy pocos en el territorio? ¿Existen en el territorio pero no son suficientes?

Categoría: No existen en el territorio, Existen muy pocos en el territorio, Existen en el territorio pero no son suficientes

5. Brecha de pertinencia experiencia

Pregunta: ¿Cuáles fueron los motivos por los cuales no logró cubrir todas las vacantes?

Categoría: Experiencia laboral: candidato sobrecalificado y candidato subcalificado

6. Brecha de pertinencia por la desarticulación entre la demanda laboral y la oferta educativa en cuanto a conocimientos y destrezas

Pregunta: Normalmente, las personas desarrollan el conocimiento y/o destreza

Categoría: No cuentan con el conocimiento y/o destreza requerido

7. Brecha de pertinencia por la desarticulación entre la demanda y la oferta laboral

Pregunta: ¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?

Categoría: Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas, Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes, Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo

8. Brecha de calidad competencia

Pregunta: ¿Cuáles fueron los motivos por los cuales no logró cubrir todas las vacantes?

Categoría: Formación profesional incompleta, Competencias no demostradas por el candidato.

9. Brecha de calidad conocimiento y destreza

Pregunta: Normalmente, las personas desarrollan el conocimiento

Categoría: No del todo bien, No cuentan con el conocimiento requerido

10. Brecha de calidad

Pregunta: ¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?

Categoría: Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas.