

FICHAS TÉCNICAS PARA BRECHAS DE CAPITAL HUMANO -CUALITATIVAS

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.

Tabla.1 Indicadores Brechas de Cantidad

| Preguntas | Categorías | Variables Sistema | Tipo Brecha |
|--|---|---|---------------------------|
| ¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico? | Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector | BQ_Atraccion, BQ_Atraccion_ocu | Brecha Cantidad BQ |
| | 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 labores no son atractivos | | |
| | Alta competencias 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 | | |
| | Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo | | |
| | Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas | | |
| Los programadas educativos y formativos necesarios para formar en este cargo | No existen en el territorio | BQ_Programa, BQ_Programa_ocu | |
| | Existen muy pocos en el territorio | | |
| | Existen en el territorio pero no son suficientes | | |
| ¿Cuáles fueron los motivos por los cuales no logro cubrir todas las vacantes? (máximo 5) | Expectativas salariales del candidato por encima del rango salarial del cargo | BQ_Atraccion_vacante, BQ_Atraccion_vacante_ocu | |
| | Ubicación geográfica de la organización | | |
| | Expectativas de horario laboral no acordes al turno de trabajo | | |
| | Relevo generacional | | |
| | Falta de interés por participar en el sector | | |
| | Por dinámicas de temporalidad de mejor remuneración en otros sectores | | |

Nota. Las variables en general se calculan para el cargo/denominación asociada al cargo critico de difícil consecución, sin embargo las variables que tienen la terminación “_ocu” son calculadas a nivel de la ocupación.