

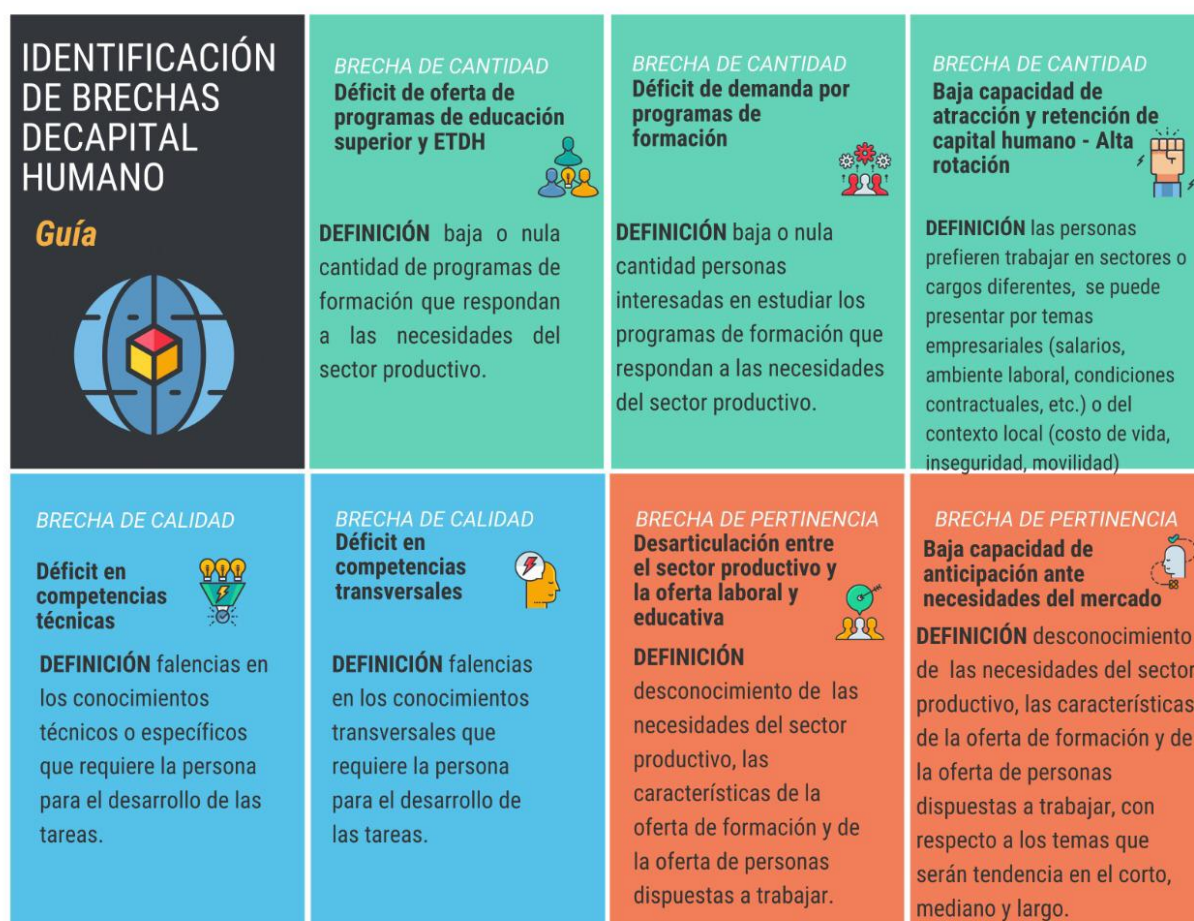
# **FICHAS TÉCNICAS PARA BRECHAS DE CAPITAL HUMANO -CUALITATIVAS**

# 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 NO Brecha o Brecha. El valor NO Brecha indica que no hay brecha, mientras que el valor Brecha 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.

### Categorización tipos de Brechas

Preguntas	Categorías	Variables Sistema	Tipo Brecha
¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?	Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas	BC_Calidad	<b>Brecha Calidad BC</b>
Normalmente, las personas desarrollan el conocimiento y/o destreza	No del todo bien	BC_Conocimientos, BC_destreza	
¿Cuáles fueron los motivos por los cuales no logró cubrir todas las vacantes?	Formación profesional incompleta, Competencias no demostradas por el candidato	BC_Competencia_vacante	
¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?	Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector	BQ_Atraccion	<b>Brecha Cantidad BQ</b>
	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		

Preguntas	Categorías	Variables Sistema	Tipo Brecha
	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	BQ_DeficitP	
	Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas		
	Los programadas 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			
¿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	
	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		
	Los candidatos no cuentan con las	BP_Desarticulacion	

Preguntas	Categorías	Variables Sistema	Tipo Brecha
¿Cuáles son las razones por las que este cargo es crítico?	competencias requeridas por las empresas		<b>Brecha Pertinencia BP</b>
	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		
Normalmente, las personas desarrollan el conocimiento y/o destreza	No cuentan con el conocimiento requerido	BP__Conocimientos, BP__destreza	
¿Cuáles fueron los motivos por los cuales no logro cubrir todas las vacantes?	Experiencia laboral: candidato sobrecalificado	BP__Experiencia_vacante	
	Experiencia laboral: candidato subcalificado		

### Diccionario de Variables

Variable	Descripción	Categoría
Código_área	Código área de cualificación	Área MNC
Nombreáreaactualización	Nombre área de cualificación	Área MNC
Código Ocupación	Código de ocupación de la CUOC	Características generales
Ocupación	Nombre de ocupación de la CUOC	Características generales
Ocupación Misional	Ocupación misional del área	Características generales
Den_BQ_Atraccion_vacante	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominacion es Brechas
Den_BQ_Programa	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominacion es Brechas
Den_BQ_Atraccion	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominacion es Brechas
Den_BQ_DeficitP	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominacion es Brechas
Den_BP_Experiencia_vacant	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominacion es Brechas

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Categoría</b>
Den_BP__Conocimientos	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominaciones Brechas
Den_BP__destreza	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominaciones Brechas
Den_BP__Desarticulacion	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominaciones Brechas
Den_BC__Competencia_vacante	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominaciones Brechas
Den_BC__Conocimientos	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominaciones Brechas
Den_BC__destreza	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominaciones Brechas
Den_BC__Calidad	Número de denominaciones asociadas a la ocupación CUOC que tienen esta brecha	Denominaciones Brechas
BQ__Atraccion_vacante	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BQ__Programa	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BQ__Atraccion	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BQ__DeficitP	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BP__Experiencia_vacante	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BP__Conocimientos	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BP__destreza	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BP__Desarticulacion	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BC__Competencia_vacante	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BC__Conocimientos	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BC__destreza	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BC__Calidad	Brecha a nivel de ocupación de la CUOC	Indicadores Brechas
BQ__BrechaCantidad	Indicador que indica el total de brechas de cantidad que tiene la ocupación de la CUOC. El valor va de 1 a 4, ya que solo hay 4 indicadores de brechas de cantidad.	Total Indicadores Brechas



<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Categoría</b>
BP__BrechaPertinencia	Indicador que indica el total de brechas de pertinencia que tiene la ocupación de la CUOC El valor va de 1 a 4, ya que solo hay 4 indicadores de brechas de pertinencia.	Total Indicadores Brechas
BC__BrechaCalidad	Indicador que indica el total de brechas de calidad que tiene la ocupación de la CUOC. El valor va de 1 a 4, ya que solo hay 4 indicadores de brechas de calidad.	Total Indicadores Brechas