

Identificación y medición de brechas de capital humano para los sectores de audiovisuales, BPO y laboratorios.

Principales resultados



El empleo
es de todos

Mintrabajo

21 de Octubre 2020



1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas
2. Contexto de la metodología utilizada
3. Presentación de resultados para los sectores priorizados
 - 3.1 Audiovisuales (Economía naranja)
 - 3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)
 - 3.3 Laboratorios
4. Acciones y pasos a seguir



1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas
2. Contexto de la metodología utilizada
3. Presentación de resultados para los sectores priorizados
 - 3.1 Audiovisuales (Economía naranja)
 - 3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)
 - 3.3 Laboratorios
4. Acciones y pasos a seguir



El empleo
es de todos

Mintrabajo

La escasez de talento humano: Un dolor de cabeza para los empresarios y los trabajadores



Para el 2020...

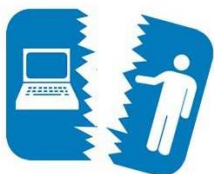
El 54% de los empleadores en Colombia manifestaron dificultades para encontrar el personal con las habilidades que necesitan *

Es una tendencia internacional

Persiste una carencia de profesionales con habilidades específicas que puedan suplir los puestos de trabajo más requeridos en las empresas



Talento humano sin competencias para el empleo



Las brechas de habilidades son una barrera para la contratación de un talento humano cualificado

* Manpower Group (2020). Estudio “escasez de talento”



¿Por qué es importante identificar, medir y cerrar las brechas?

El círculo vicioso de la existencia de brechas de capital humano y sus consecuencias



Es un obstáculo para la empleabilidad, la productividad y el crecimiento



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Cuello de botella para ser resuelto: Pactos por el Crecimiento y Conpes

Pactos por el Crecimiento



El futuro
es de todos

Vicepresidencia



Construcción



BPO



Farmacéutico



Químicos



Turismo



Moda

Conpes



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



Laboratorios



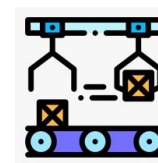
Big Data



Economía naranja



Logística



Desarrollo Productivo



Crecimiento verde

Priorización de acciones para la identificación,
medición y cierre de brechas de capital humano



El empleo
es de todos

Mintrabajo



1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas

2. Contexto de la metodología utilizada

3. Presentación de resultados para los sectores priorizados

3.1 Audiovisuales (Economía naranja)

3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)

3.3 Laboratorios

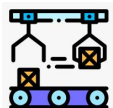
4. Acciones y pasos a seguir



¿Qué es una brecha de capital humano?

Es el desencuentro entre la oferta (de trabajo y de formación y educación) vs la demanda de trabajo (necesidades del sector productivo) cuando no logran ajustarse entre sí

Tres lecturas para las brechas de capital humano desde



Sector productivo

- ❖ No consiguen el personal con las competencias adecuadas
- ❖ No cubren las vacantes requeridas



Trabajadores y buscadores de empleo

- ❖ No tienen el perfil, habilidades o experiencias que requieren las empresas para desempeñarse en un empleo



Sector educativo y formativo

- ❖ Falencias de pertinencia y calidad de los contenidos de los programas
- ❖ No hay suficientes programas para atender necesidad

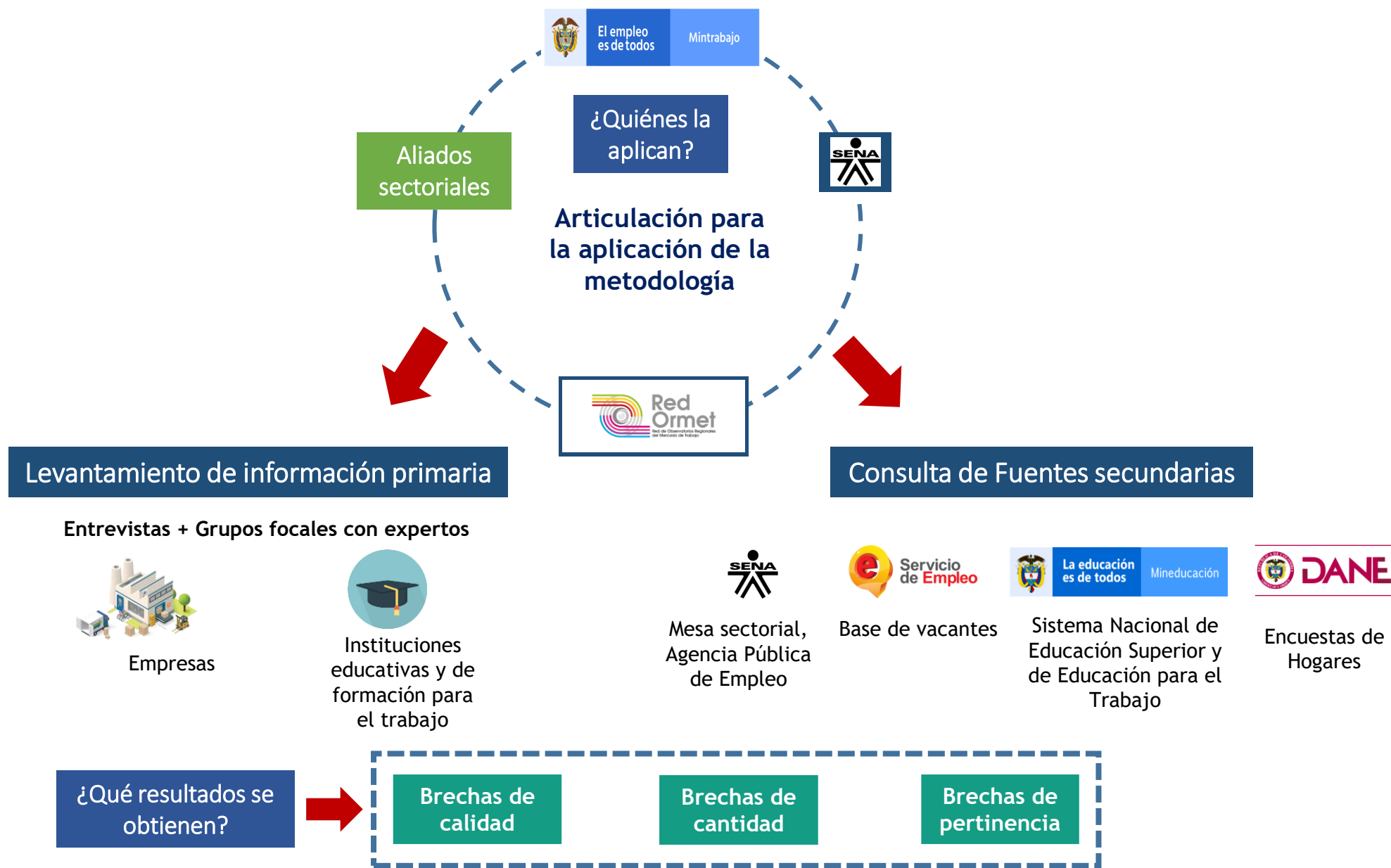
**Si no se identifican, ni miden previamente las brechas,
no es posible formular políticas para su cierre**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Metodología utilizada





1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas
2. Contexto de la metodología utilizada
3. Presentación de resultados para los sectores priorizados
- 3.1 Audiovisuales (Economía naranja)
- 3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)
- 3.3 Laboratorios
4. Acciones y pasos a seguir



1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas
2. Contexto de la metodología utilizada
3. Presentación de resultados para los sectores priorizados
 - 3.1 Audiovisuales (Economía naranja)
 - 3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)
 - 3.3 Laboratorios
4. Acciones y pasos a seguir



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

Algunas cifras de contexto para el mercado laboral del sector audiovisual



71.702

ocupados para el sector de
audiovisuales

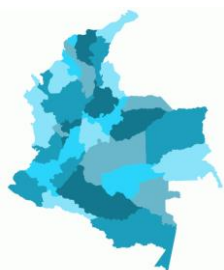
Ocupación 2019*



25.8%

Del total de ocupados del sector
contribuyen a pensiones

Formalidad*



27.6%	Bogotá D.C.
11.2%	Medellín A.M.
7.6%	Cali A.M.
6%	Barranquilla A.M.
6%	Bucaramanga A.M.

Distribución de la
ocupación del sector por
ciudades*



Diseñador audiovisual

Realizador audiovisual-freelancer

Community manager

Analista fomento a la creación
y cultura digital

Tipo de perfiles
demandados**

Auxiliar de audiovisuales

Fuente: * Ministerio del Trabajo Filco <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/> Cálculos para el año 2019 para el total nacional con base a GEIH-DANE (incluye códigos CIIU relacionados con Actividades de exhibición de películas cinematográficas y videos y de grabación de sonido y edición de música)

** Consulta Buscador de empleo de la Unidad del SPE 10 de septiembre 2020 <https://www.buscadordeempleo.gov.co/>



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

¿Cómo se llevó a cabo el estudio de brechas en el sector audiovisuales?

Aliados sectoriales



La cultura
es de todos

Mincultura



Subsectores que se trabajaron

Cine



Radio



Televisión



Video



Compromiso



Consejo Nacional de Economía
Naranja



Tendencias para el sector audiovisuales



Plataformas para el desarrollo y la
postproducción de contenidos

Tecnologías de Realidad Aumentada

Afianzamiento de la Composición Digital de video

Incorporación de la utilización de Realidad Virtual

Producción audiovisual vía streaming



Y con ello, nuevas necesidades de competencias
para el empleo del talento humano del sector



Cine y video



Perfiles de Cargos
78

Ejemplos de cargos

- Director de fotografía
- Luminotécnico
- Montajista

Radio



Perfiles de Cargos
47

Ejemplos de cargos

- Productor de contenido radial
- Transmisorista
- Editor senior Podcast

Televisión



Perfiles de Cargos
81

Ejemplos de cargos

- Director de cámara
- Operador de grúa
- Productor de tráfico

**Total de perfiles de
cargos: 206**



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

¿Cuáles serán las formaciones más requeridas hacia el futuro?

Editor en Set

Coach de actores

Técnico en fotografía web

Gestor de analítica

Programador

Técnico en modelado en 3D

Técnico en realidad aumentada

Creador de App audiovisual

Productor de nuevos medios

Comunicador digital audiovisual

Guionista



La formación en inglés funcional y técnico, relacionamiento comercial y el uso de las TIC - Tecnologías de la Información y el Conocimiento **es fundamental** en casi todos los rangos y cargos de la producción audiovisual.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

¿Cuáles son las principales brechas identificadas para todo el sector?

Brechas transversales para el sector



Falencias en temas administrativos y/o financieros

Conocimiento del idioma inglés

Existen brechas de cantidad en déficit de programas técnicos para perfiles que no tienen suficiente formación especializada (escenógrafos, camarógrafos, operarios de sonido, entre otros)

Baja disponibilidad de programas de formación con énfasis en cargos técnicos o tecnológicos

Formación in situ de empresas a sus empleados, con la práctica y rotación de roles.

Necesidad de fortalecer las prácticas profesionales para mayor conexión con el mundo laboral

Muchos de los cargos se han caracterizado por su formación empírica



1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas
2. Contexto de la metodología utilizada
3. Presentación de resultados para los sectores priorizados
 - 3.1 Audiovisuales (Economía naranja)
 - 3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)
 - 3.3 Laboratorios
4. Acciones y pasos a seguir



El empleo
es de todos

Mintrabajo

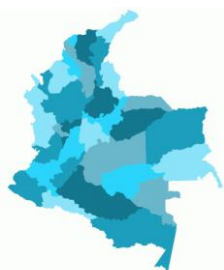
Algunas cifras de contexto para el mercado laboral del sector BPO



746.426

ocupados para el sector de BPO

Ocupación 2019*



287.724	Bogotá D.C.
103.570	Medellín A.M.
47.677	Cali A.M.
40.177	Barranquilla A.M.
21.782	Bucaramanga A.M.

Distribución de la ocupación del sector por ciudades*



69.3%

Del total de ocupados del sector contribuyen a pensiones

Formalidad*



Tipo de perfiles demandados**

Agente de call center
Customer service representative
Asesores comerciales
Administrador de Firewall
Ingenieros networking y seguridad

Fuente: * Ministerio del Trabajo Filco <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/> Cálculos para el año 2019 para el total nacional con base a GEIH-DANE (incluye códigos CIIU relacionados con BPO, KPO y actividades relacionadas)

** Consulta Buscador de empleo de la Unidad del SPE 10 de septiembre 2020
<https://www.buscadordeempleo.gov.co/>



El empleo
es de todos

Mintrabajo

¿Cómo se llevó a cabo el estudio de brechas en el sector BPO?

Aliados sectoriales



Subsectores que se trabajaron

Cobranza



ITO-Consultoría
informática



Contact Center



Compromiso



Pactos por el Crecimiento del
sector BPO



¿Cuál es la cifra de cargos identificados para el sector?

Algunos de los cargos más requeridos

ITO



20 cargos

Ingeniero de datos, ingeniero de desarrollo SharePoint, ingeniero de desarrollo Xamarin, científico de datos, analista de plataforma virtual, técnicos en redes de datos:

Cobranza



25 cargos

Gerente, director de sede, arquitecto de soluciones, ejecutivo de cuentas, gestor de cobranzas, coordinador de cobranzas, psicólogo de talento humano

Contact
Center



14 cargos

Supervisor de calidad, analista de calidad, analista BI, asesor de call center, desarrollador de software, analista contable, agente bilingüe

Total de perfiles de
cargos: 59



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Prospectiva laboral para el sector ¿Qué viene para los próximos años?

Tendencias
para sector
BPO



Soluciones digitales en la gestión de cobros.

Inteligencia Artificial (I.A): Machine Learning y Cloud sourcing

Big Data

Ciberseguridad

Aplicaciones web progresivas (PWA).

Realidad virtual y aumentada.

Blockchain



El empleo
es de todos

Mintrabajo

¿Cuáles son las brechas transversales identificadas para el sector BPO?



Brechas identificadas para el sector

Automatización de procesos

Trabajo bajo presión

Trabajo en equipo

Escucha

Comunicación asertiva

Gestión y efectividad

Facturación

Proyección de metas
en ventas

Compromiso

Manejo del idioma inglés

Servicio al cliente

Empatía

Lenguajes de programación

Negociación

Manejo del tiempo



¿En qué tipo de programas se requiere formación?

Derecho
Administración de empresas
Negocios Internacionales y finanzas
Negocios Internacionales

Ingeniería de sistemas y computación
Ingeniería electrónica
Ingeniería en Mecatrónica
Ingeniería en telecomunicaciones



1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas
2. Contexto de la metodología utilizada
3. Presentación de resultados para los sectores priorizados
 - 3.1 Audiovisuales (Economía naranja)
 - 3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)
 - 3.3 Laboratorios
4. Acciones y pasos a seguir



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Algunas cifras de contexto para el mercado laboral del sector



3.899

Número de
laboratorios en el país*



69.9%

Micro y pequeñas empresas

30.1%

Medianas y grandes empresas

Tipo de actividades*



41 Bogotá D.C.
23 Antioquia.
15 Valle del Cauca

Número de
entrevistas realizadas
por regiones*



Tipo de
perfiles
demandados**

- Analista de laboratorio
- Bacteriólogo
- Asesor científico
- Jefe de control y calidad
- Metrólogo
- Operarios de investigación y desarrollo

Fuente: * Instituto Nacional de Metrología (INM). Diseño y construcción de una base de datos representativa de los laboratorios de calibración y ensayo que operan en el territorio colombiano con base a directorio de empresas DANE

** Consulta Buscador de empleo de la Unidad del SPE 10 de septiembre 2020

<https://www.buscadordeempleo.gov.co/>



El empleo
es de todos

Mintrabajo

¿Cómo se llevó a cabo este proceso para el sector de laboratorios?

Aliados sectoriales



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



Subsectores que se trabajaron

Laboratorios de ensayo



Laboratorios de calibración



Compromiso



Conpes 3957 de 2018. Política
Nacional de Laboratorios



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Prospectiva laboral para el sector ¿Qué viene para los próximos años?

Tendencias
para sector
laboratorios



Nanotecnología

Robótica

Mediciones sin contacto

Mediciones inteligentes

Fotónica

Biología molecular

Ingeniería genérica y medicina de
precisión

Proteómica



Cargos identificados para el sector ¿Qué brechas se identifican?

-Director del Laboratorio: Conocimientos en metrología, estimación de incertidumbres; sistema de gestión de calidad y manejo de laboratorio.

-Gestor de calidad: Conocimientos en auditoría, en metrología, gestión y aseguramiento de la calidad, conocimiento general de los ensayos y las calibraciones del laboratorio, manejo de instrumentación y estimación de incertidumbres.

-Analista de laboratorio: Débil formación en metrología, conocimiento general de los ensayos y las calibraciones del laboratorio, manejo de instrumentación y estimación de incertidumbres.

-Asistente de laboratorio: Nivel de formación de quienes se desempeñan como asistentes, conocimiento práctico y/o teórico amplio en metrología, ensayos y las calibraciones del laboratorio, manejo de instrumentación y estimación de incertidumbres.

-Coordinador de Laboratorio: Conocimientos en metrología, gestión y aseguramiento de la calidad, estimación de incertidumbres, y habilidades generales de gerencia, principalmente manejo de personal.



Brechas de formación para laboratorios. Algunos resultados

¿En qué tipo de formación se registra déficit o ausencia de programas?



Ingeniería en Metrología

Formación de espectro fotómetros

Dirección de laboratorios

Validación de métodos cuantitativos y cualitativos

Doctorado en Geoquímica

Especialización o máster en metrología o aseguramiento metrológico

Formación en ciencias nucleares



¿En qué tipo de cursos se registran las mayores necesidades?

Calidad de laboratorios

Control de calidad

Uso del material de referencia certificado

Diagnóstico de equipos

Control metrológico

Sistemas de gestión

Curso en ISO 17025 y 900

Métodos y estimación de incertidumbre



1. Motivaciones e importancia de la iniciativa: Identificar y medir brechas para cerrarlas
2. Contexto de la metodología utilizada
3. Presentación de resultados para los sectores priorizados
 - 3.1 Audiovisuales (Economía naranja)
 - 3.2 Bussiness Process Outsourcing (BPO)
 - 3.3 Laboratorios
4. Acciones y pasos a seguir



El DANE señala que los empleos que genera la economía naranja han caído en **34,7% hasta abril de 2020**, por cuenta de la pandemia del coronavirus.

En 2019, el sector de economía naranja empleó a 599.000 personas en Colombia. Se proyecta **50.000 empleos al 2025** en estrategia de trabajo decente para este sector

Estrategias para apalancar la
generación de empleo

Identificación de brechas para sector
audiovisual como insumo para

Estrategias para fomentar la formación
pertinente del talento humano

Catálogo de cualificaciones del
sector con MEN, MinCultura y
SENA

Fortalecimiento del reconocimiento
de aprendizajes previos para mejorar
empleabilidad en el sector





El sector prevé crear alrededor de 16.000 nuevos puestos de trabajo en los próximos 6 meses (Encuesta Bpro, Invest in Bogotá)

Colombia es un referente en Latinoamérica por su ubicación geográfica y talento humano.

Estrategias para apalancar la
generación de empleo

Identificación de brechas para sector
BPO como insumo para

Estrategias para fomentar la formación
pertinente del talento humano



Catálogo de cualificaciones del
sector con MEN y SENA

Fortalecimiento del reconocimiento
de aprendizajes previos para mejorar
empleabilidad en el sector
(certificación de competencias)



El sector ha jugado un papel fundamental en la atención de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19

Disponer de un talento humano adecuada y altamente cualificado es fundamental para fortalecer la respuesta del sector a la crisis

Estrategias para responder a la coyuntura de la Covid-19

Identificación de brechas en sector laboratorios como insumo para

Estrategias para fomentar la formación pertinente del talento humano



Catálogo de cualificaciones del sector con MEN, INM y SENA

Fortalecimiento de certificación de competencias y reconocimiento de experiencia laboral en el manejo de laboratorios



¿Cuáles son los siguientes pasos para aplicar los resultados que arrojó la metodología?



- Socialización de resultados con actores clave. (SENA - Gremios del sector - MinCIT - MEN - Cámaras de Comercio - Otros Ministerios).
- Mesas de trabajo con gremios para validación de perfiles identificados para cada sector
- Construcción del catálogo de cualificaciones
- Pilotos en componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones liderado por el Viceministerio de Empleo y Pensiones para formación para el trabajo, normalización y certificación

¿Qué sigue?



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Muchas gracias