

Metodología de identificación y medición de brechas de capital humano (IMBCH)

Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral

22 de noviembre de 2017

Tabla de Contenido

1. ¿Qué es una brecha de capital humano?
2. Lo avanzado hasta el momento
3. Caracterización de las tipologías de brechas
4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano
5. Actores involucrados en la identificación y medición de brechas

Tabla de Contenido

1. ¿Qué es una brecha de capital humano?
2. Lo avanzado hasta el momento
3. Caracterización de las tipologías de brechas
4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano
5. Actores involucrados en la identificación y medición de brechas

1. ¿Qué es una brecha de capital humano

Es el desencuentro entre oferta y la demanda de trabajo cuando no logran ajustarse entre sí



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

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

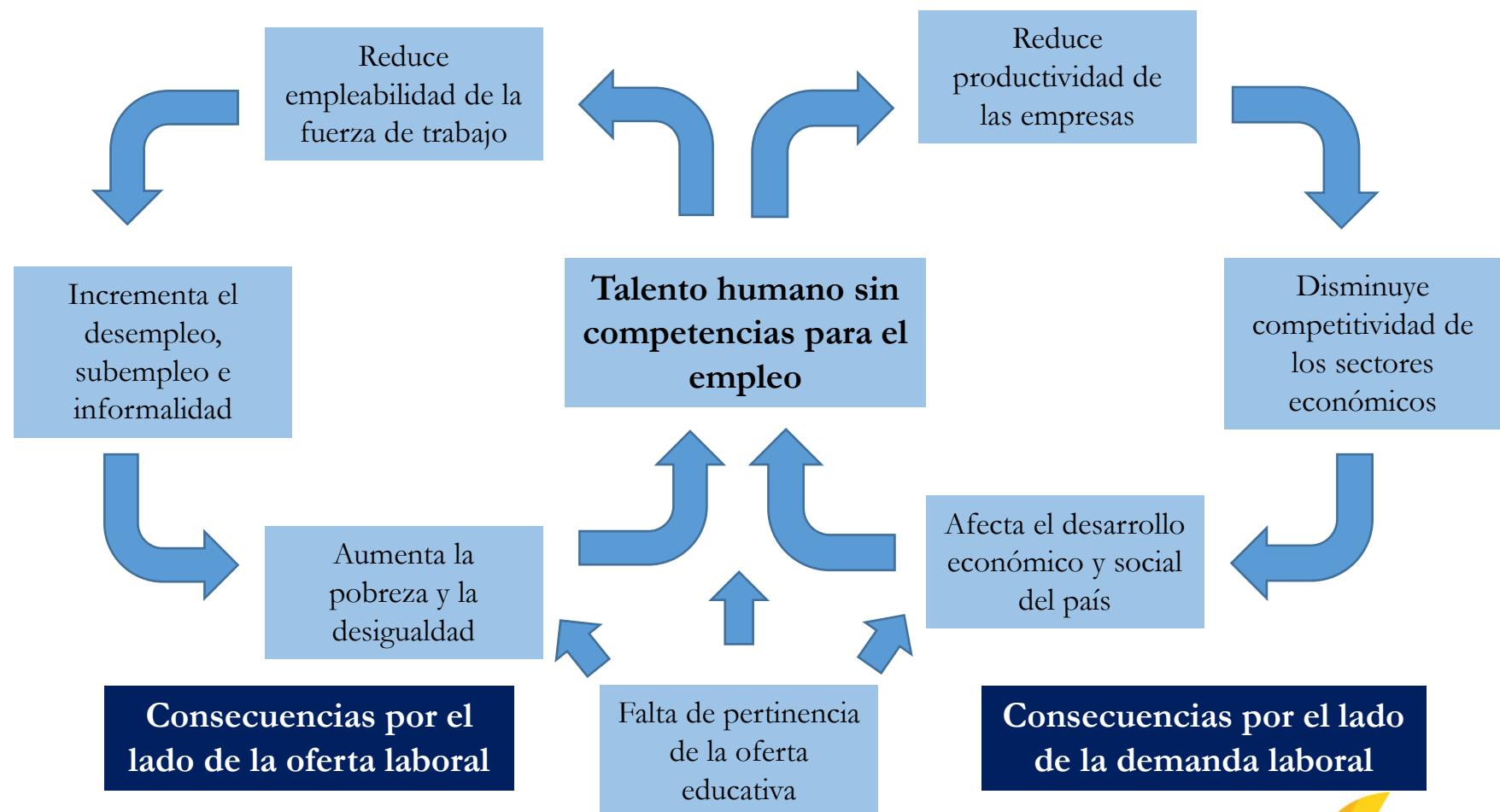


Tabla de Contenido

1. ¿Qué es una brecha de capital humano?
2. Lo avanzado hasta el momento
3. Caracterización de las tipologías de brechas
4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano
5. Actores involucrados en la identificación y medición de brechas

2. Lo avanzado hasta el momento



Herramientas que se utilizan para medir las brechas?



Diseño de indicadores
Encuestas a empresas
Modelos macroeconómicos
Consultas a expertos



¿Hay fuentes de información para medir las brechas de CH?



Existen pero no son suficientes...Se requiere levantar información para construir todos los indicadores propuestos



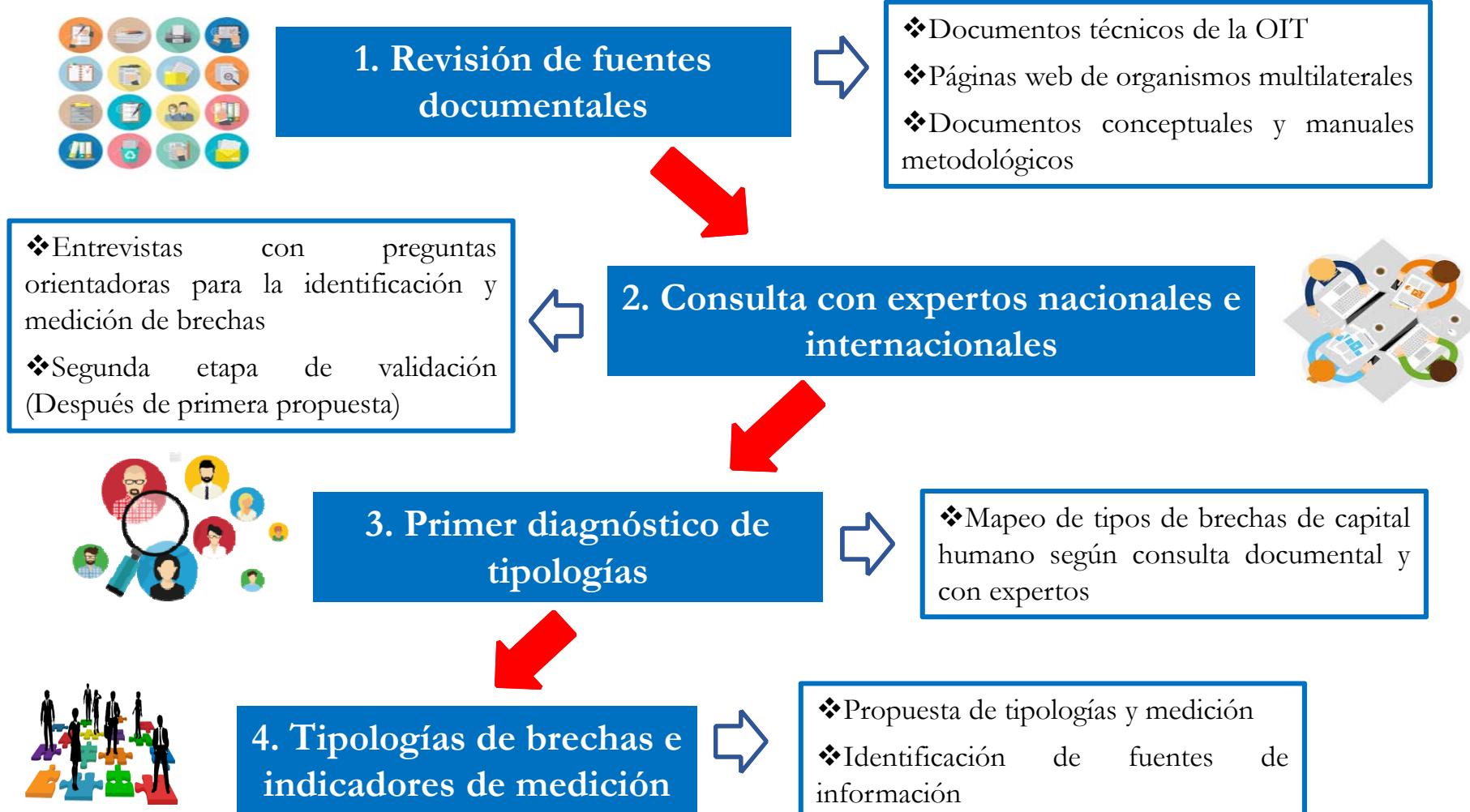
¿En dónde se identifican las brechas?



Sectores apuesta y regiones priorizadas por la Política de Desarrollo Productivo

2. Lo avanzado hasta el momento

Ruta seguida para el diseño de la metodología



2. Lo avanzado hasta el momento

Entidades que aportaron en la construcción de la metodología



Consejo Privado
de Competitividad



- Metodología de cierre de brechas de capital humano
- Experiencia en aplicación de la metodología



- Estudio de brechas de capital humano en el sector TIC

Tabla de Contenido

1. ¿Qué es una brecha de capital humano?
2. Lo avanzado hasta el momento
3. Caracterización de las tipologías de brechas
4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano
5. Actores involucrados en la identificación y medición de brechas

3. Caracterización de los tipos de brechas (I)



Brechas macroeconómicas por niveles de cualificación o de educación

Miden la dispersión relativa de las tasa de ocupación entre los niveles educativos de la población



Brechas de cantidad

Entre el número de oferentes de empleo y de vacantes disponibles en el mercado laboral.

Entre el número de graduados en un área del conocimiento y las vacantes disponibles en el mercado laboral

Identificación de déficit de programas de educación superior y ETDH

Déficit de demanda por programas de formación



Brechas de perfilamiento

Surgen cuando los perfiles de los oferentes no se ajustan a los requisitos de las vacantes que publican los empleadores

La ocupación o la profesión del oferente es diferente a la que solicita el empleador

Un cargo que el sector productivo requerirá en el futuro pero que no existe en la actualidad

Cuando la experiencia laboral de los oferentes es menor o mayor a la requerida por la demanda

3. Caracterización de los tipos de brechas (II)



Brechas de pertinencia

Cuando existen disparidades entre los contenidos de los programas educativos y las competencias, actuales y futuras, de las ocupaciones o cargos que demanda el sector productivo.



Brechas de calidad

Cuando los contenidos de los programas educativos se ajustan a las competencias requeridas para los cargos que demanda el sector productivo pero aún así este manifiesta que hay carencias en dichas competencias



Brechas de ajuste temporal

Hacen referencia al tiempo en que se demora un buscador de empleo en conseguir trabajo o una vacante en ser ocupada para cierto cargo en el mercado laboral.



Brechas de competencias

Las competencias que tienen los oferentes de empleo son diferentes a las que requiere el sector productivo

Cuando se requiere de una nueva competencia por la aparición de una nueva técnica

Cuando una competencia queda obsoleta por la aparición de una nueva técnica

Tabla de Contenido

1. ¿Qué es una brecha de capital humano?
2. Lo avanzado hasta el momento
3. Caracterización de las tipologías de brechas
4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano
5. Actores involucrados en la identificación y medición de brechas

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (I)



Brechas macroeconómicas por niveles de cualificación o de educación

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cuantitativo	Dispersión de tasas de empleo por grupos de nivel educativo	Es la dispersión relativa de las tasa de empleo entre los tres grupos de niveles educativos o de cualificación. Este se calcula como la suma, sobre los tres grupos, de la diferencia absoluta entre la proporción de un grupo de cualificación en el empleo y su proporción en la población en edad de trabajar	$BMC = \sum_{i=1}^3 \left \frac{E_i}{E_T} - \frac{P_i}{P_T} \right $ <p>Donde E_i es la cantidad de ocupados con el i-ésimo nivel de cualificación, E_T es el nivel total de empleo, P_i es la PEA con el i-ésimo nivel de cualificación y P_T es la PEA total</p>	GEIH (DANE)

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (II)



Brechas de cantidad

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cuantitativo	Desbalance entre oferta y demanda laboral	Se calcula como la diferencia entre buscadores de empleo (cesantes + aspirantes + ocupados que estén buscando empleo) vs vacantes	$DOD_{ij} = v_{ij} - b_{ij}$ Donde v es la cantidad de vacantes por ocupación y sector y b es el número de buscadores para el <i>i</i> -ésimo sector y la <i>j</i> -ésima ocupación	Base de vacantes SPE Base de oferentes SPE
Cuantitativo	Desbalance entre oferta laboral potencial y vacantes actuales	Se calcula como la diferencia entre los graduados en un programa de formación y la cantidad de vacantes ofrecidas	$DOPV_i = g_i - v_i$ Donde v es la cantidad de vacantes por ocupación y sector y g es el número de graduados para el <i>i</i> -ésimo programa educativo	Observatorio Laboral para la Educación Base de vacantes SPE
Cuantitativo	Proyecciones de la brecha entre oferta y demanda laboral	Se calcula como la diferencia entre las vacantes proyectadas y la proyección de oferta laboral potencial (graduados)	$PDOD_{ij} = vp_{ij} - gp_{ij}$ Donde vp es la cantidad de vacantes proyectadas por ocupación y sector y gp es la cantidad de graduados proyectados por programa educativo	Observatorio Laboral para la Educación Base de vacantes SPE

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (III)



Brechas de cantidad

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cualitativo	Identificación de déficit de programas de educación superior y ETDH	Por un lado se realiza un análisis cualitativo de la información de los perfiles requeridos por el sector productivo y los programas de educación superior y formación para el trabajo que podrían formar personas con dichos perfiles y posteriormente se realiza un mapeo de los programas educativos existentes para identificar en qué programas existe déficit. Se puede presentar la ausencia de programas, o que existan pero pocas instituciones los ofrezcan.	No aplica	Para demanda laboral: Vacantes SPE, estudios y entrevistas realizadas a empresas, entrevistas a head hunters y a centros de empleo Para mapeo de oferta educativa: OLE, Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES) y Sistema de Información de Educación para el Trabajo (SIET), del MEN.
Cualitativo	Déficit de demanda por programas de educación	El objetivo es identificar la baja demanda de la población estudiantil por programas que forman en los perfiles requeridos por el sector productivo, así exista una oferta suficiente de dichos programas	No aplica	OLE, Entrevistas con instituciones educativas

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (IV)



Brechas de perfilamiento

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cualitativo	Cargo inexistente	Surge a partir del levantamiento de información de los cargos impactados por tendencias tecnológicas u organizacionales en el metodología de Prospectiva Laboral Cualitativa	No aplica	Estudios sectoriales de Prospectiva Laboral Cualitativa
Cuali-cuantitativo	Brecha de experiencia laboral	Se calcula como la diferencia entre los años de experiencia promedio requeridos por una vacante y los años de experiencia promedio registrados por los oferentes que cumplen con el perfil para dicha vacante	$BEL = t_{iv} - t_{io}$ Donde t_{iv} son los años de experiencia promedio requeridos por una vacante y t_{io} los años de experiencia promedio registrados por los oferentes que cumplen con el perfil para dicha vacante	Base de vacantes SPE Base de oferentes SPE
Cualitativo	Brechas de perfil	Se establece un análisis de texto para evaluar la correspondencia entre el perfil que requiere la vacante (ocupación, cargo, profesión) con el que registran los oferentes	No aplica	Base de vacantes SPE Base de oferentes SPE

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (V)



Brechas de pertinencia

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cualitativo	Desajuste de competencias entre demanda y programas de educación y formación (brechas de pertinencia de la oferta educativa)	Se realiza un análisis cualitativo de la información a través de una metodología de análisis de texto, de las competencias demandadas por el sector productivo y de la información de competencias en las que forman los diferentes programas educativos y se evalúa el <i>mismatch</i> existente	No aplica	Para demanda laboral: Vacantes SPE, estudios y entrevistas realizadas a empresas, entrevistas a head hunters y a centros de empleo. Para oferta educativa: SNIES, SIET, SACES (MEN), entrevistas a instituciones educativas
Cualitativo	Participación del sector productivo en planeación de oferta educativa	Se desarrolla una pregunta, para consulta con empresarios, que involucre en cuáles de los siguientes aspectos da lineamientos el sector productivo para la oferta formativa: Diseño curricular, perfiles ocupacionales, perfil del tutor, pedagogía, prácticas, etc.	No aplica	Consulta directa con sector productivo, validación MEN

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (VI)



Brechas de calidad

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cualitativo	Brechas de calidad en la formación	Este es un análisis subyacente a la identificación de brechas de pertinencia de la oferta educativa y se identifican brechas de calidad cuando la demanda manifiesta deficiencia en competencias en las cuales la oferta educativa sí forma	No aplica	Para demanda laboral: Vacantes SPE, estudios y entrevistas realizadas a empresas, entrevistas a head hunters y a centros de empleo. Para oferta educativa: SNIES, SIET, SACES (MEN), entrevistas a instituciones educativas

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (VII)



Brechas de competencias

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cualitativo	Desajuste de las competencias entre demanda y oferta laboral	Se realiza un análisis cualitativo de la información a través de una metodología de análisis de texto, de las competencias demandadas por el sector productivo y de la información de competencias con las que cuenta la oferta laboral y se evalúa el <i>mismatch</i> existente	No aplica	Para demanda laboral: Vacantes SPE, estudios y entrevistas realizadas a empresas, entrevistas a head hunters y a centros de empleo (metodología PNUD). Para oferta laboral: Base de oferentes SPE, información de grupos poblacionales de interés que se quieran focalizar (por ejemplo, víctimas, reintegrados, entre otros), base de pruebas psicotécnicas del SPE
Cualitativo	Competencias nuevas	Surge a partir del levantamiento de información de las nuevas competencias que surgen por tendencias tecnológicas u organizacionales	No aplica	Estudios sectoriales de Prospectiva Laboral Cualitativa
Cualitativo	Competencias obsoletas	Surge como las competencias que pueden quedar obsoletas por nuevas tecnologías	No aplica	Estudios sectoriales de Prospectiva Laboral Cualitativa

4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano (VIII)



Brechas de ajuste temporal

Método de estimación o cálculo	Nombre del indicador	Metodología de cálculo	Fórmula de cálculo	Fuente de información
Cuantitativo	Duración promedio en llenar una vacante	Se calcula el tiempo promedio en que se demora una vacante en ser llenada con la información del SPE	Promedio ponderado de duración de la vacante en ser llenada	Vacantes SPE
Cuantitativo	Duración promedio de la búsqueda de empleo	Se calcula el tiempo promedio en que una persona se demora buscando empleo	Cálculo a partir de variable P7220	GEIH

Tabla de Contenido

1. ¿Qué es una brecha de capital humano?
2. Lo avanzado hasta el momento
3. Caracterización de las tipologías de brechas
4. Una mirada a la propuesta de indicadores para la medición de brechas de capital humano
5. Actores involucrados en la identificación y medición de brechas

5. ¿Cuáles son los actores y cómo estarán involucrados en la identificación y medición de brechas?



Algunas reflexiones finales...

- ❖ La forma cómo se identifica y mide la brecha determina la estrategia de intervención que debe formularse para su cierre
 - ✓ Si las brechas son de pertinencia o calidad, **debe ajustarse la oferta de educación y formación** para que posteriormente la oferta laboral responda a la demanda del mercado
 - ✓ Si las brechas son de perfil o de competencias entre buscadores y vacantes, la estrategia deberá ser de intermediación laboral para mejorar el encuentro entre oferta y demanda
- ❖ Este tipo de estrategias deben convertirse en la **brújula** que oriente la formulación de la política de capital humano en el país, articulada a las apuestas productivas y de innovación priorizadas

¡Muchas Gracias!