



Articulación institucional para la anticipación de la demanda laboral en Colombia

Diana Hernández Hernández

Subdirectora de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral

Dirección de Generación y Protección del Empleo - Ministerio del Trabajo
Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo - SENA
Subdirección de Administración y Seguimiento - UAESPE

22 de Noviembre de 2017

Tabla de Contenido

1. Antecedentes y motivaciones
2. ¿En qué elementos se está trabajando para lograr la articulación?
3. Retos y conclusiones

Tabla de Contenido

1. Antecedentes y motivaciones
2. ¿En qué elementos se está trabajando para lograr la articulación?
3. Retos y conclusiones

Antecedentes y motivaciones



Es una misión institucional que no ha estado articulada...



Esfuerzos institucionales aislados para la identificación y anticipación de la demanda laboral



Resistencia de las empresas a participar en ejercicios...



Desgaste de las fuentes de consulta de información de demanda laboral anticipada



Dispersión de métodos y conceptos para la anticipación de demanda...



Diferentes metodologías e instrumentos para el levantamiento y reporte de información para la demanda de talento humano (no se conectan entre sí)



¿Cómo cerrar las brechas futuras de capital humano?...



Necesidad de información oportuna para el diseño de estrategias para cierre de brechas de capital humano

Tabla de Contenido

1. Antecedentes y motivaciones

2. ¿En qué elementos se está trabajando para lograr la articulación?

3. Retos y conclusiones

¿Cuáles son las fuentes de información que se están articulando?

Metodología de Prospectiva Laboral Cualitativa (PLC)

Objetivo: Anticipar las necesidades de talento humano (en términos de cargos y competencias) de acuerdo a las tendencias que impactarán a un sector económico en el futuro

Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional (PREVIOS)

Objetivo: Orientar la oferta nueva institucional, la modernización y actualización tecnológica de los programas de formación, los nuevos perfiles ocupacionales, los ambientes de aprendizaje y definir los servicios tecnológicos que ofrecerá la institución en los próximos 20 años

Análisis de vacantes (AV)

Objetivo: Identificar la dinámica de las necesidades actuales de talento humano a partir del registro de vacantes del SPE

Conexión y usabilidad entre las metodologías



Elementos para lograr la articulación

Tres elementos clave



Ámbito institucional



Roles en el ecosistema de
demanda laboral



Ámbito técnico



Lenguaje común y fluidez en el
intercambio de información



Ámbito operativo



Acciones para el uso de la
información

Acuerdos interinstitucionales entre actores involucrados en el levantamiento, procesamiento y utilización de información de demanda laboral anticipada

Homologación conceptual (Términos y conceptos unificados)

Metodologías e instrumentos para el análisis de la demanda laboral anticipada

Política de Gestión del Talento Humano

Formación para el Trabajo

Gestión y colocación de empleo

Ruta de articulación para la anticipación de la demanda laboral en Colombia

Vigilancia e inteligencia organizacional

Análisis de vacantes

FASE 1

Prospectiva territorial

Prospectiva sectorial

FASE 2

Prospectiva tecnológica

FASE 3

Prospectiva ocupacional

PLC

Tabla de Contenido

1. Antecedentes y motivaciones
2. ¿En qué elementos se está trabajando para lograr la articulación?
3. Retos y conclusiones

Retos y conclusiones

- ❖ Se requiere de la definición e implementación de protocolos para el intercambio de información a fin de que los flujos propuestos sean efectivos entre las entidades participantes (MT-SENA-SPE) que tengan en cuenta:
 - ✓ Tipo de datos
 - ✓ Periodicidad de los reportes
 - ✓ Conformación de mesas técnicas para revisión de la información
- ❖ Este tipo de iniciativas es de vital importancia para la construcción de un **diccionario ocupacional** que recoja información de todas las ocupaciones y competencias que requiere el mercado laboral colombiano

Retos y conclusiones

- ❖ ¿Quién es el usuario final de estos datos? Pregunta de la cual depende el “qué” y el “cómo” transmitir información de demanda laboral anticipada de acuerdo **al lenguaje y a la necesidad de quien la requiera**
- ❖ Actualmente, se destaca que este tipo de esfuerzos de articulación vienen siendo **socializados y trabajados al interior de instancias interinstitucionales** creadas para dicho propósito (Comisión Intersectorial para la Gestión del Talento Humano, CIGERH)

¡Muchas Gracias!