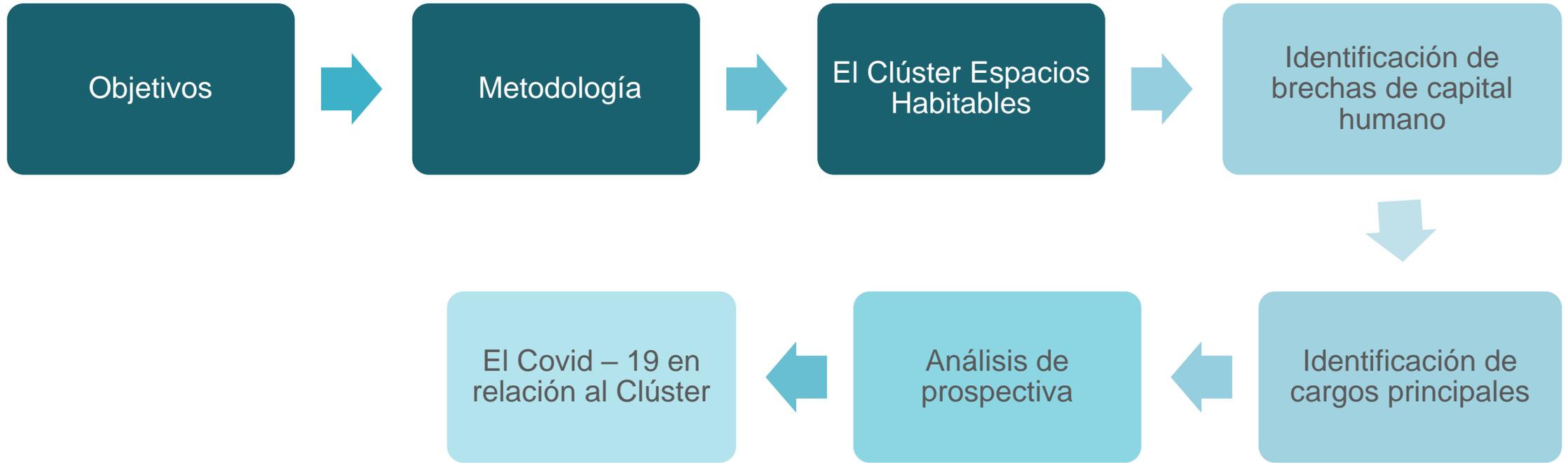


# Identificación y caracterización de las necesidades de capital humano actuales y con visión prospectiva para el Clúster Espacios Habitables del Departamento del Atlántico





## Contenido

# Objetivos

- Identificar y caracterizar las brechas de capital humano para el Clúster Espacios Habitables en el Departamento del Atlántico.
- Aportar insumos frente a la cantidad, calidad y pertinencia del capital humano requerido en el contexto actual y futuro del Clúster.

# Metodología



# Metodología de investigación

## Contexto económico y dinámica del mercado de trabajo

Conformación del Clúster

Características del Clúster, en principales indicadores

Identificación de tendencias

Marco normativo en Colombia y políticas públicas que impactan la competitividad del Clúster

## Análisis y oferta de la demanda de trabajo y académica

Diagnóstico de la oferta educativa para el Clúster

Inventario de la oferta educativa para la formación de técnicos laborales, técnicos profesionales, tecnólogos y profesionales universitarios

Aplicación del instrumento de oferta de formación dirigido a instituciones de educación superior y de FTDH para el análisis de pertinencia de la oferta educativa

Identificación de necesidades actuales de capital humano

Aplicación del instrumento de demanda laboral a las empresas del Clúster

Aplicación del instrumento de oferta laboral a los estudiantes de último semestre, recién egresados y profesionales de los programas relevantes para el Clúster

## Análisis de prospectiva de demanda laboral

Análisis de prospectiva laboral cualitativa

Aplicación del Método Delphi, para indagar sobre el comportamiento a futuro de los factores de cambio tecnológicos, ambientales, organizacionales y sociales en las necesidades de capital humano

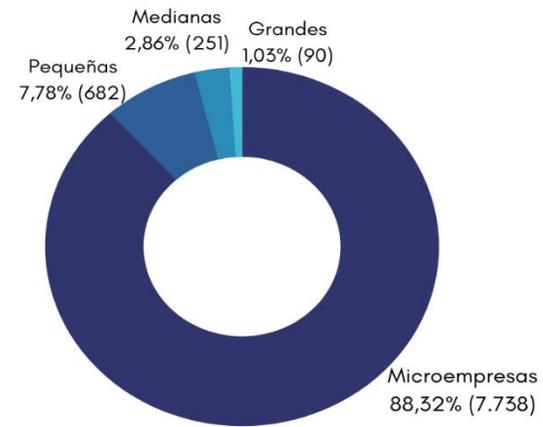
# El Clúster Espacios Habitables



PRINCIPALES HALLAZGOS  
CON INFORMACIÓN DE  
FUENTES SECUNDARIAS

## CLÚSTER ESPACIOS HABITABLES

Tejido empresarial del Clúster



- El Clúster aportó en 2019 el **19,74%** de ocupados en el Atlántico, con 238.413 personas empleadas frente a 1.207.678

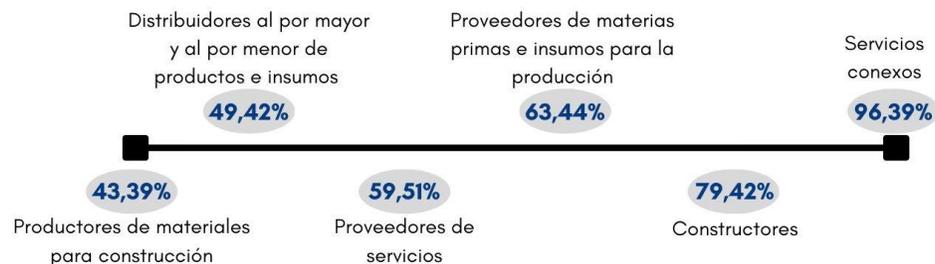
Fuente: DANE, DIAN, SIET, SNIES.



- Aportes de cada eslabón al mercado laboral entre 2015 y 2019



- Los datos muestran que son actividades generadoras de empleo, pero con **altos niveles de informalidad**. En 2019:



- El Clúster se encuentra conformado principalmente por mano de obra con un **nivel de educación de básica y media**.



- Existen en el territorio **383 programas** con registro calificado ante el Ministerio de Educación Nacional (MEN), distribuidos así:



- IES en el Atlántico activas que ofrecen programas requeridos por el Clúster:

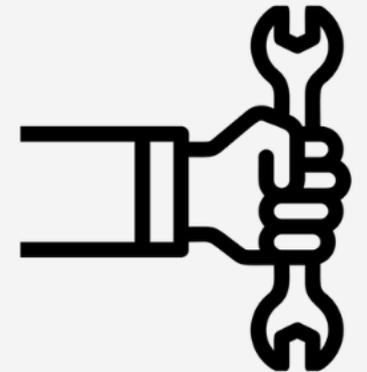
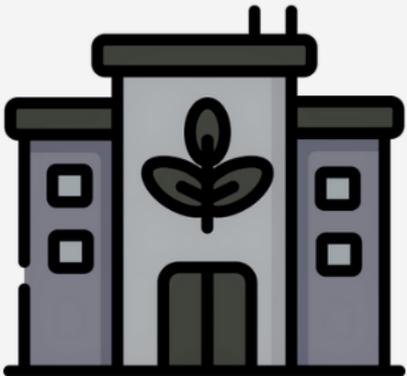
- ✓ 10 sedes de **universidades**
- ✓ 7 sedes de **instituciones universitarias**
- ✓ 3 sedes de **instituciones tecnológicas**
- ✓ 1 sede de **institución técnica**
- ✓ 74 sedes de **instituciones y corporaciones**

**ETDH**



Fuente: DANE, DIAN, SIET, SNIES.

# Identificación de brechas de capital humano



# Tipologías de brechas de capital humano



Fuente: Ministerio del Trabajo. Elaboración Fundesarrollo.

# Brechas de cantidad



## Déficit de cantidad en la oferta educativa

- Técnico en montacargas
- Ingeniería química
- Técnico en electricidad
- Tecnología y técnico en logística
- Ingeniería civil
- Ingeniería eléctrica
- Especialización en calidad
- Técnico en salud ocupacional y/o salud en el trabajo



## Ausencia de programas

- Ingeniería de producción
- Ingeniería de mercados
- Ingeniería metalmecánica
- Especialización en diseño
- Especialización en fitomejoramiento
- Técnico en química industrial

# Brechas de competencia

Desbalance entre competencias transversales demandadas y las de la oferta laboral en:

Comunicación

Cooperación

Autonomía

Congruencia

Dinamismo

Conciencia

Compromiso

Eficacia

Respeto

Calidad

Resolución de  
conflictos

Proactividad

# Brechas de pertinencia

Desbalance entre las competencias demandadas y las competencias en las que forman los diferentes programas educativos:

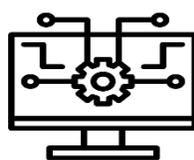
Programa	Competencias Técnicas
Ingeniería industrial	<ul style="list-style-type: none"><li>• Normatividad legal de contratación</li><li>• Manejo de herramientas ofimáticas</li></ul>
Ingeniería civil	<ul style="list-style-type: none"><li>• Software de dibujo</li><li>• Presupuesto</li></ul>
Ingeniería mecánica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguridad en el trabajo</li></ul>
Administración de empresas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manejo de herramientas ofimáticas (Excel)</li></ul>
Arquitectura	<ul style="list-style-type: none"><li>• Software de dibujo</li></ul>
Técnico en logística	<ul style="list-style-type: none"><li>• Técnicas de inventario</li><li>• Coordinación de operaciones logísticas</li></ul>

# Brechas de calidad

Conocimientos para los cuales los empresarios identificaron debilidades o falencias, a pesar de ser ofrecidas por los programas educativos:



Manejo de herramientas ofimáticas



Manejo de software contables



Conocimiento de materiales



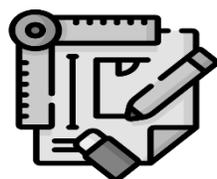
Normas de calidad



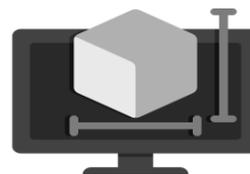
Manejo de presupuesto



Manejo de máquinas y herramientas mecánicas



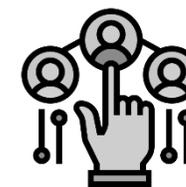
Interpretación de planos



Manejo de Project



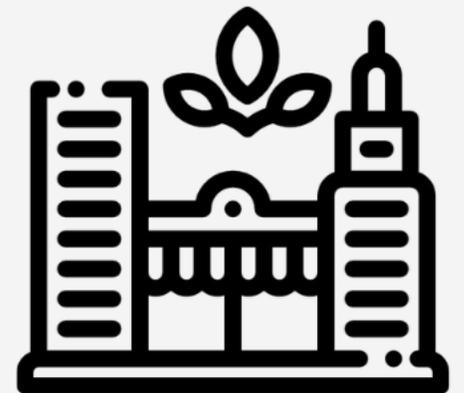
Manejo de AutoCAD



Normatividad contractual de procesos de selección

Además, se destacan competencias transversales como: cooperación, análisis, calidad, comunicación, flexibilidad, creatividad.

# Identificación de cargos principales



# Cargos de difícil consecución

Distribuidores  
al por mayor y  
al por menor  
de productos  
e insumos



- Asesor comercial
- Analista de sistemas
- Oficial de cumplimiento
- Vendedor corporativo



Productores  
de materiales  
para  
construcción

- Asesor comercial
- Analista de sistemas
- Oficial de cumplimiento
- Vendedor corporativo
- Doblador CNC

Proveedores  
de servicios



- Ductero

Constructores



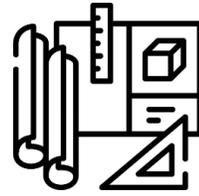
- Almacenista
- Oficios varios

# Cargos de alta demanda



## Constructores

- Oficios varios
- Residente de obra
- Auxiliar de obra



## Distribuidores al por mayor y al por menor de productos e insumos

- Personal de soporte técnico (Ej. Auxiliares de mantenimiento de redes, ingenieros de sistemas y de telecomunicaciones)



## Proveedores de servicios

- Auxiliar de refrigeración

# Cargos de alta rotación



## Constructores

- Almacenista
- Residente de obra



## Distribuidores al por mayor y al por menor de productos e insumos

- Asesor comercial
- Auxiliar de bodega



## Proveedores de servicios

- Albañil
- Auxiliar de ductora



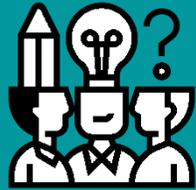
## Productores de materiales para construcción

- Soldadores
- Armadores

# Análisis de prospectiva



# Principales tendencias organizacionales



Estrategia  
corporativa o  
del negocio



Comercio  
electrónico



Sistema de gestión,  
seguridad y salud  
en el trabajo

# Principales tendencias tecnológicas



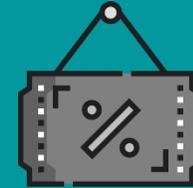
Renovación  
tecnológica



Gestión de  
información e  
inteligencia de  
mercado



Building  
information  
modeling



Hard discount



Personalización  
de procesos de  
compra

# Principales tendencias ambientales y poblacionales



Nuevas formas  
de trabajo

# El Covid – 19 en relación al Clúster



# Efectos del Covid – 19 sobre nuevas formas de trabajo o cambios tecnológicos y/ organizacionales

Implementación de mecanismos de alternancia

Oficinas abiertas

Implementación de trámites virtuales (incluso firma virtual de documentos)

Implementación de trabajo remoto

Implementación de jornadas de trabajo flexible, y trabajo en casa

Implementación de teletrabajo para cargos del área administrativa

Medidas de bioseguridad y hábitos de autocuidado

# Nuevas competencias, conocimientos, habilidades y destrezas, necesarias para hacer frente a la crisis por el Covid - 19

Uso y fortalecimiento de redes sociales para comunicación con clientes

Fortalecimiento de ventas on-line

Incorporación de nuevas aplicaciones y tecnologías para el trabajo conjunto y remoto

Netiqueta

Manejo de herramientas virtuales (técnicas y de comunicación)

Manejo del tiempo

- Adaptación al cambio
- Resiliencia
- Responsabilidad (cuidado grupal y protocolos)

- Compromiso (con la organización y la familia)
- Flexibilidad
- Autonomía en el trabajo

# ¡¡¡GRACIAS!!!

