

PROSPECTIVA LABORAL

en el
Valle del Cauca

Identificación prospectiva de brechas de Talento Humano



OBJETIVOS

General

- Realizar un análisis prospectivo al año 2028 de la demanda laboral de las cadenas productivas de Agroindustria y manufactura; Infraestructura y construcción; Comercio, turismo y servicios y Logística, transporte y portuaria ubicadas en el Valle del Cauca y contrastarlo con la oferta de programas académicos y de formación para el trabajo existentes en el Valle del Cauca.

Específicos

- Detallar los requerimientos y necesidades de capital humano por parte de las empresas que hacen parte de las cuatro cadenas productivas identificadas para los próximos 5 años.
- Identificar las características de la oferta académica y formativa asociadas a las cuatro Cadenas productivas identificadas.
- Identificar las brechas de cantidad, calidad y pertinencia en las cuatro cadenas productivas identificadas para los próximos 5 años.

Fases del Estudio

Fase I: Análisis de tendencias por cadena productiva

- El propósito principal de la información obtenida es el de la identificación de las tendencias de tipo tecnológicas, organizacionales y ambientales que se evidencien para la respectiva cadena productiva de análisis.

Fase II: Aplicación de encuestas a las empresas de la cadena productiva.

- Una vez identificadas las tendencias que impactan al sector, se procede a aplicar el instrumento a las empresas. De los resultados que se esperan observar figuran las características que presenta la empresa y la relevancia que tiene dentro del sector, asimismo los requerimientos y aspectos como los cargos, la formación de los empleados, la experiencia y habilidades necesaria para ocupar una plaza o vacante disponible.

Fases del Estudio

Fase III: Contrastación de resultados con la oferta educativa de la región

- Se consultan bases de datos del Ministerio de educación tales como: el Sistema Nacional de la Educación Superior - SNIES, Observatorio Laboral para la Educación - OLE y paginas oficiales de secretarias de educación y centros de formación.

Fase IV: Identificación de Brechas de Capital Humano

- A partir de la relación entre oferta de programas de formación y demandas laborales, se procede a realizar la identificación de brechas de capital humano, las cuales pueden ser de tipo de cantidad, calidad o pertinencia.



Grupos focales



Organizaciones
Empresariales



Subregiones del Valle
del Cauca



Agroindustria y
Manufactura



Infraestructura y
construcción



Comercio, Turismo y
Servicios



Tendencias Grandes y específicas de alto impacto en la Región

Gran Tendencia	Tendencias Específicas
Tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> • Agricultura de precisión • Control de plagas • Nuevas tecnologías agropecuarias para la reconversión de cultivos tradicionales. • Desarrollo de software • Diseño • Formación a través de Plataformas virtuales para el sector agropecuario
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al cliente en Turismo • Oficios varios en Turismo • Guías turísticos certificados • Administradores de empresas turísticas • Formalización del sector turístico • Certificación en Reglamentos técnicos (Trabajo en Alturas, RETIE, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.) • Comercial
Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación del desarrollo turístico
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Bilingüismo • Impulso a programas de relevo generacional • Habilidades blandas • Certificación de competencias



Problemáticas regionales

1. La tecnología tampoco puede desplazar totalmente el capital humano
2. Hay una tendencia que “No se encuentra personal para realizar labores de campo”. Es decir, no hay reemplazo de los trabajadores actuales que ya se encuentran en edades avanzadas.
3. ¿Hasta dónde será posible reemplazar los oficios no calificados a través de tecnología?
4. Cada día se requiere más de profesionales bilingües y a pesar de todos los esfuerzos realizados, aún no hay la oferta requerida por el mercado.
5. El avance de la inteligencia artificial amenaza a los guías turísticos, resaltando la necesidad de enfocarse en el desarrollo de experiencias, creatividad e innovación en procesos para diferenciar y agregar valor al talento humano del sector turístico.
6. El sector gastronómico requiere creadores de experiencias y productos innovadores. Sin embargo, la oferta de herramientas tecnológicas para combinar la experiencia gastronómica con elementos sensoriales como la iluminación aún es limitada, a pesar de la creciente demanda de estas experiencias integradas en el mercado actual.



Problemáticas regionales

7. El sector logístico crece a la par que crece la economía. Aunque la mano de obra está fácilmente disponible, es crucial definir con claridad los roles que demandan competencias altas, pero se remuneran con salarios bajos.
8. La tendencia a asignar a un técnico múltiples responsabilidades para aumentar la productividad es cuestionable, dado su impacto negativo en el empleo, especialmente entre los jóvenes.
9. La necesidad de personal capacitado para manejar maquinaria agrícola y vehículos articulados (tractomulas, trenes cañeros, etc.) es urgente, ya que la edad promedio de los operadores actuales supera los 50 años y la juventud muestra poco interés en estos trabajos más pesados. Esto en los últimos años ha desencadenado una gran problemática a pesar de ser un fenómeno de larga data.
10. En el campo de la infraestructura y construcción, se demandan nuevas habilidades en innovación en construcción para mejorar la eficiencia laboral mediante la adopción de tecnologías emergentes.



Problemáticas regionales

12. La brecha entre instituciones educativas y empresas debido a la falta de experiencia práctica exige estrategias para cerrar esa asimetría de información en el mercado laboral, impulsada por la tecnificación en la formación para el trabajo.
13. En el mercado laboral actual, la desventaja de los profesionales de universidades públicas frente a las privadas en el dominio de nuevas tecnologías se convierte en una barrera tecnológica significativa para acceder a empleo, dado el avance más rápido de las universidades privadas en la adopción de estas tecnologías.
14. La influencia tecnológica en la Industria y agroindustria, especialmente en ingeniería de sistemas, es una realidad en constante intensificación, afectando todos los sectores productivos.
15. La importancia creciente de la tendencia ambiental no solo concierne a los ingenieros ambientales, sino que se extiende a todas las disciplinas, enfocándose en la economía circular y el triple impacto, considerando la sostenibilidad en un sentido amplio, más allá de lo estrictamente ambiental.
16. La innovación social emerge como una tendencia relevante, demandando profesionales especializados en proyectos productivos y colaborativos con comunidades, una competencia cada vez más escasa y solicitada en todos los campos y sectores.



Conclusiones de los grupos focales

1. “Se requiere ajustar aún más la oferta académica acercándola a los requerimientos del sector productivo de las diferentes regiones del departamento, incorporando al proceso de formación un acompañamiento para facilitar la empleabilidad en los municipios”.
2. “Es necesario fortalecer el emprendimiento en la región, de tal manera que el profesional recién egresado conozca cómo funciona este ecosistema y así comprenda cómo puede llevar a la práctica cualquier tipo de iniciativa emprendedora”.
3. “La relación de la academia con el campo debe ir más allá de donde se encuentra hoy; es necesario motivar al estudiante a volver al campo, haciendo que las fincas se conviertan en verdaderas unidades productivas, donde la aplicación del conocimiento adquirido les permita formular proyectos que permitan hacer del campo un negocio rentable”.
4. “Hoy en día se requiere que los profesionales tengan perfiles acordes con lo que están buscando las empresas, hay que cerrar la brecha y avanzar en pertinencia”.
5. “Se requiere ajustar los pensum según las nuevas competencias requeridas por los diferentes sectores, sino que el desarrollo del sector productivo va más rápido que el de los programas académicos, por tanto, cuando se requieren profesionales con unas competencias específicas, hay profesionales que no cuentan con estas, debido a la resistencia que tienen las universidades a la modificación de pensum”.
6. “Se afirma que la brecha tecnológica es muy grande, al mirar el mercado actualmente, se ha podido apreciar que los profesionales de la universidad pública están teniendo desventaja frente a la universidad privada por no contar con este tipo de competencia, la cual se viene constituyendo en una seria barrera al momento de acceder al mercado laboral, debido esto a que las universidades privadas han podido evolucionar más rápidamente hacia el uso de nuevas de tecnologías”.



Brechas de Talento Humano en el Valle del Cauca

5 brechas por cubrir

Brechas de Talento Humano

Tendencias Específicas	Identificación de brecha	Anexo
• Agricultura de precisión	SI	
• Control de plagas	SI	
• Nuevas tecnologías agropecuarias para la reconversión de cultivos tradicionales.	SI	
• Desarrollo de software	NO	1A
• Formación a través de Plataformas virtuales para el sector agropecuario	NO	
• Servicio al cliente en Turismo	NO	3
• Oficios varios en Turismo	NO	3
• Guías turísticos certificados	NO	3
• Administradores de empresas turísticas	NO	3
• Profesionales en carreras administrativas y contables	NO	7
• Analítica de datos	SI	
• Formalización del sector turístico	NO	3
• Certificación en Reglamentos técnicos (Trabajo en Alturas, RETIE, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.)	NO	5 y 14
• Arquitecto y/o Ingeniero BIM	SI	
• Cocinero cocina sana	NO	6
• Planeación del desarrollo turístico	NO	3
• Bilingüismo	NO	4
• Certificación de competencias	NO	14



PROSPECTIVA LABORAL

en el
Valle del Cauca

Identificación de Brechas de Talento Humano



Participación Cadenas Productivas

**Comercio Turismo y
Servicios**

71,6%

**Agropecuario e
Industria**

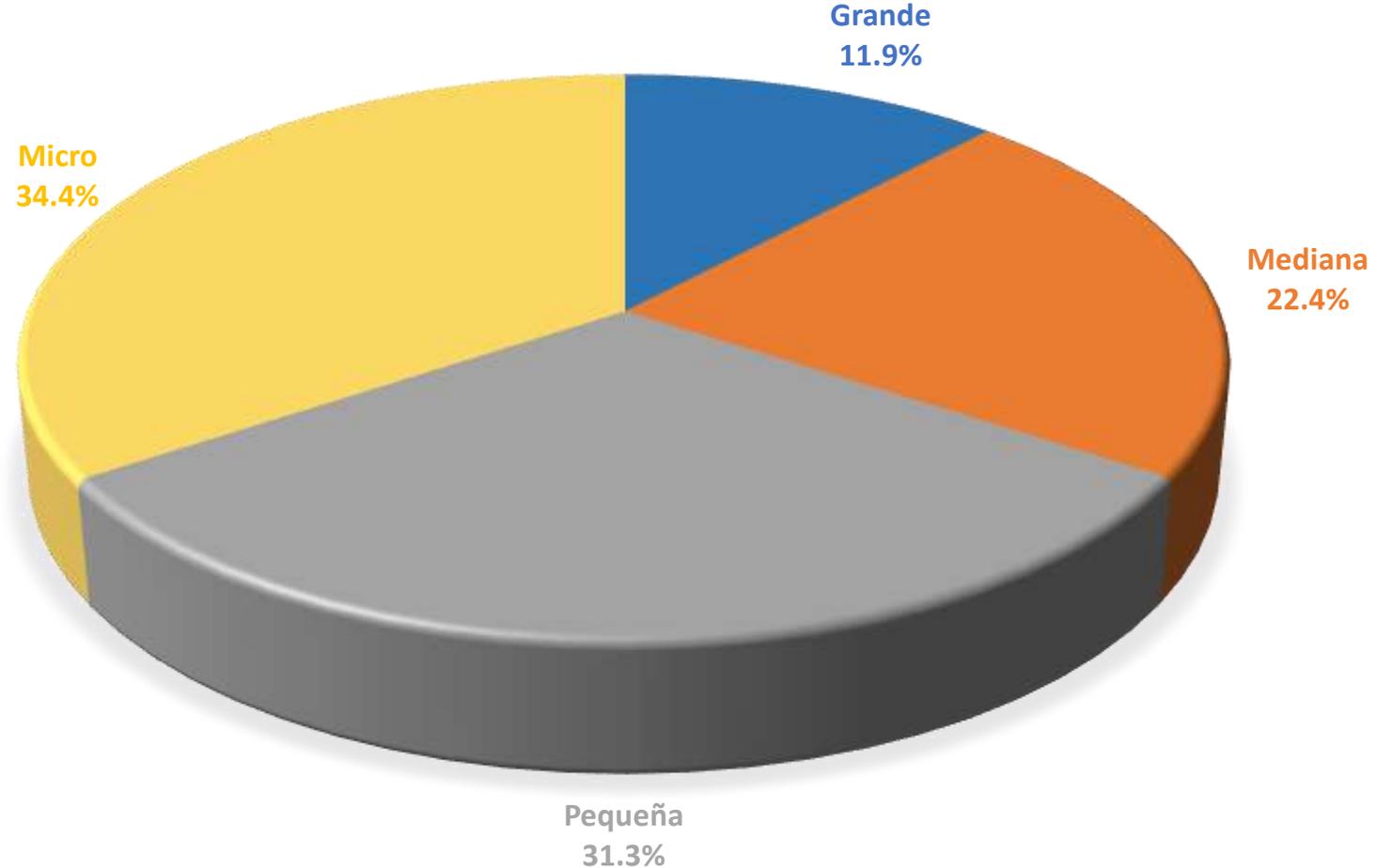
16,5%

**Construcción e
Infraestructura**

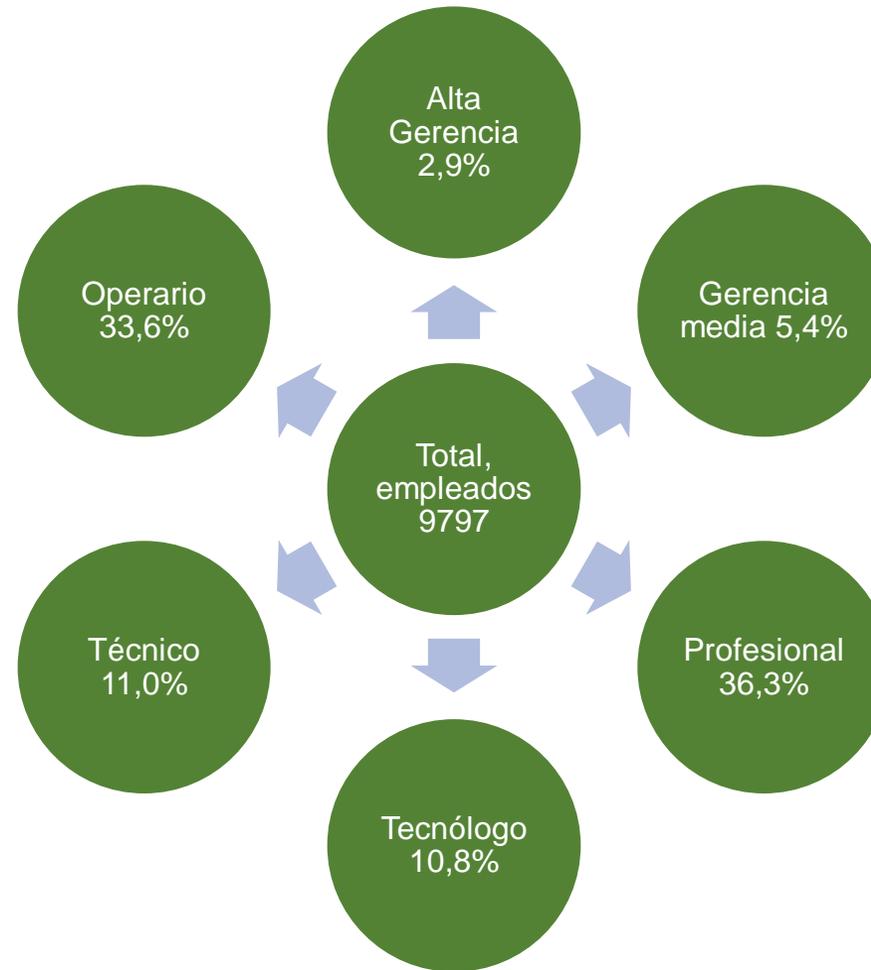
11,9%



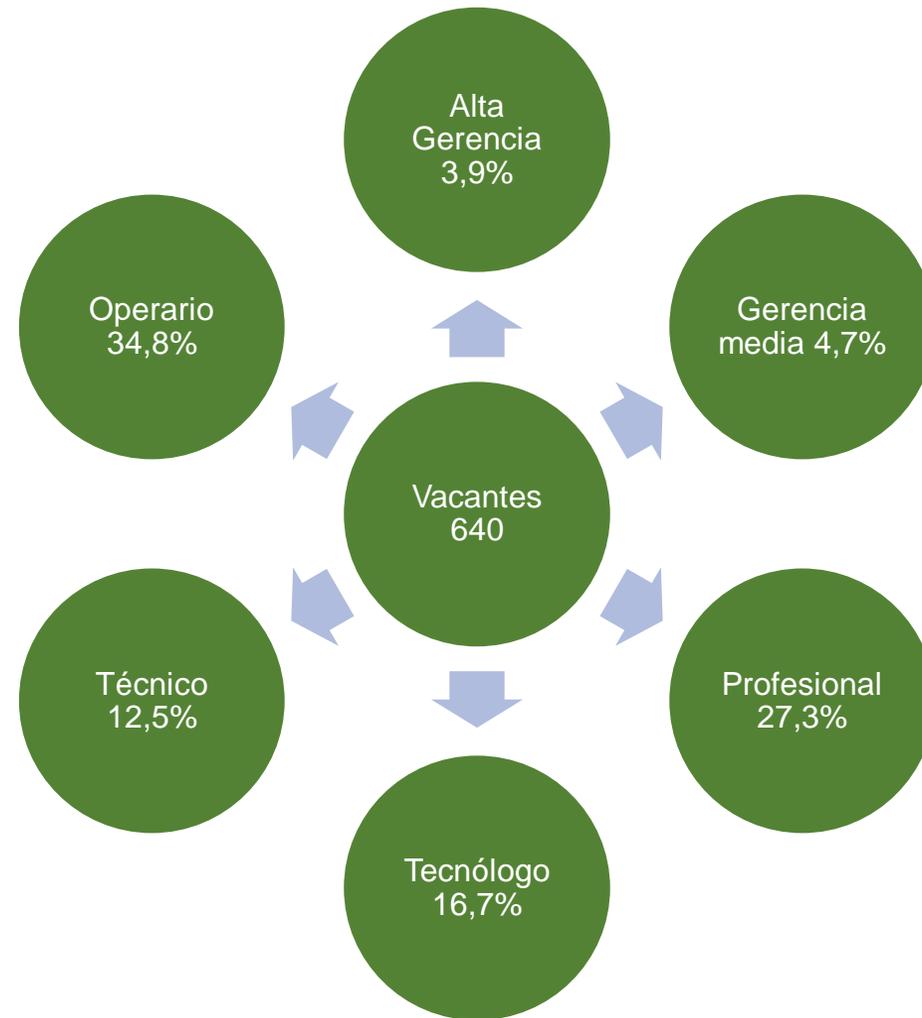
Distribución de empresas según su tamaño



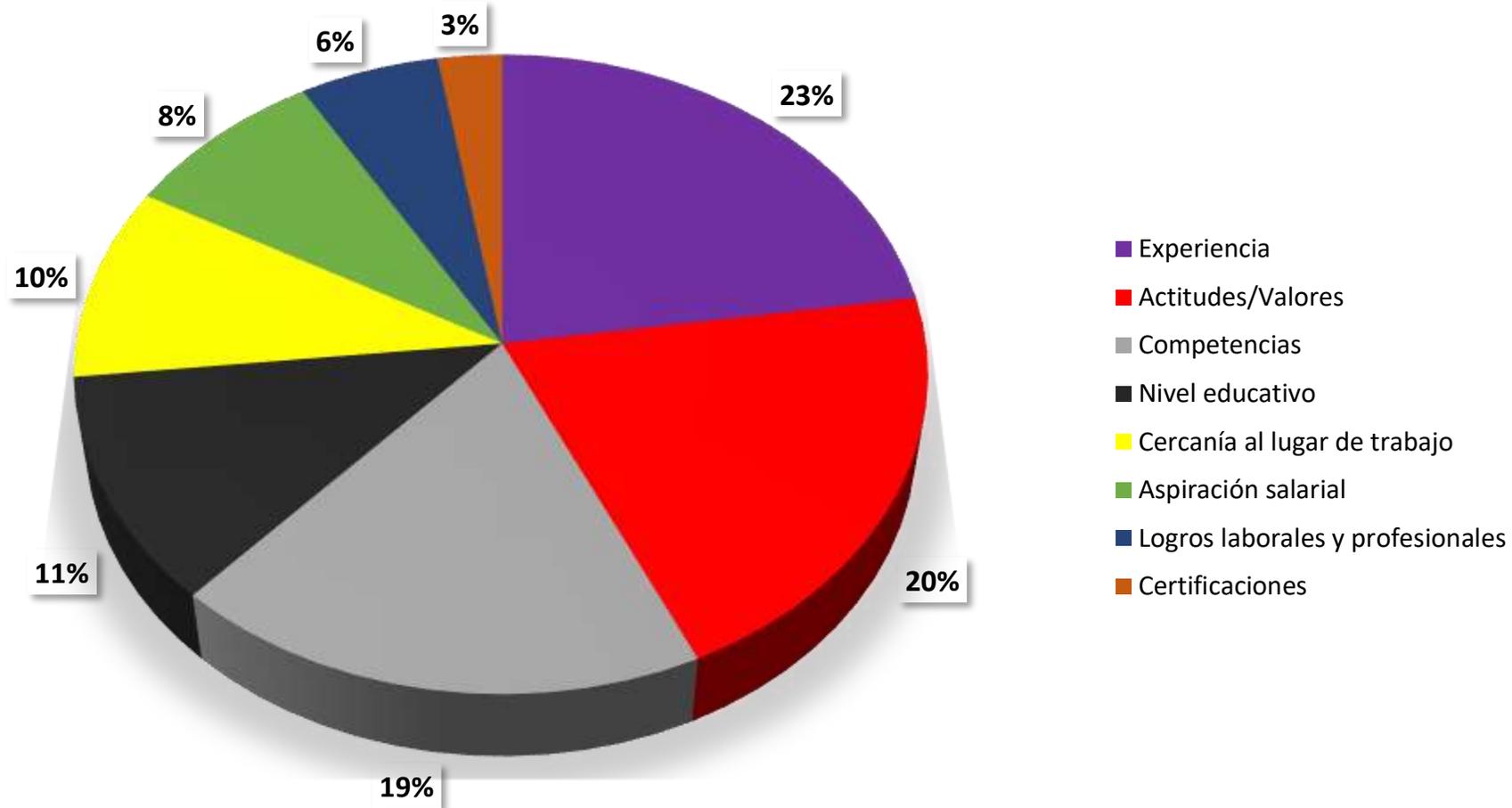
Cantidad de personas empleadas en las empresas y distribución por niveles



Cantidad de vacantes y distribución por niveles



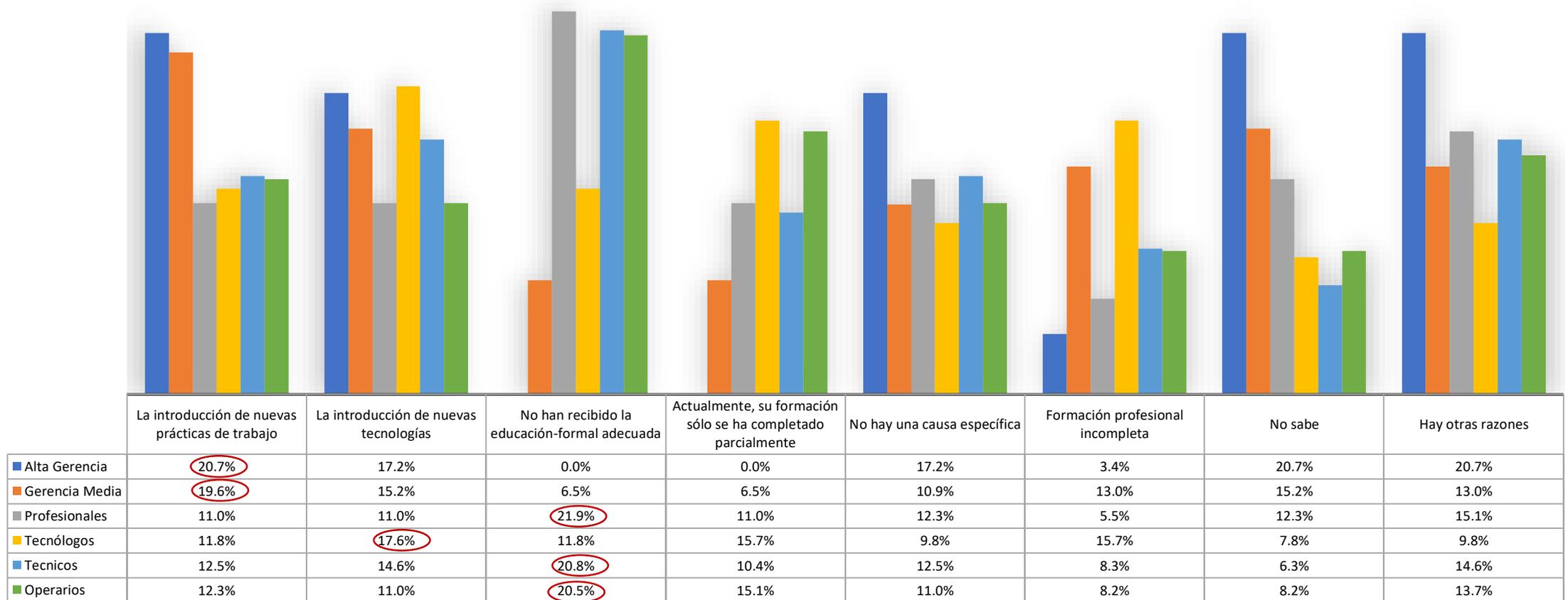
Principales criterios que las organizaciones tienen en cuenta al momento de contratar personal



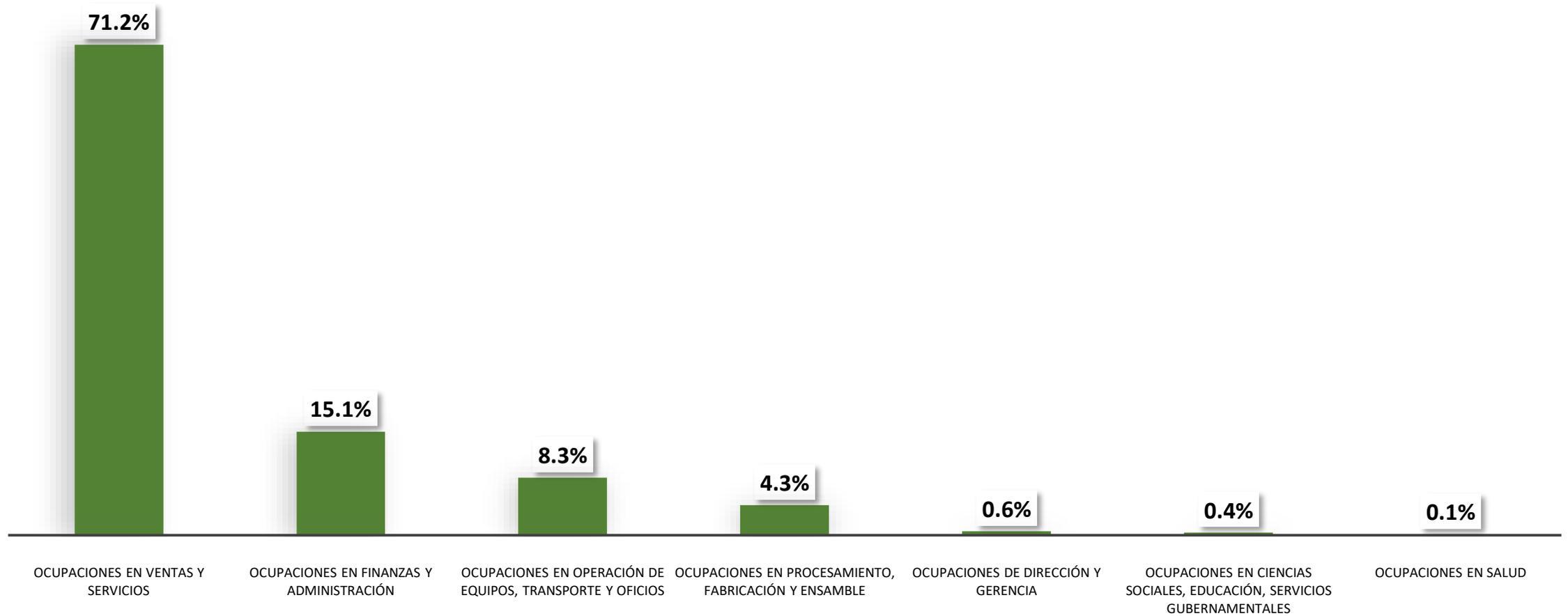
Razones por las cuales no han sido cubiertas las vacantes



Principales causas de la falta de preparación del talento humano para ocupar un cargo



Identificación de Ocupaciones de mayor rotación



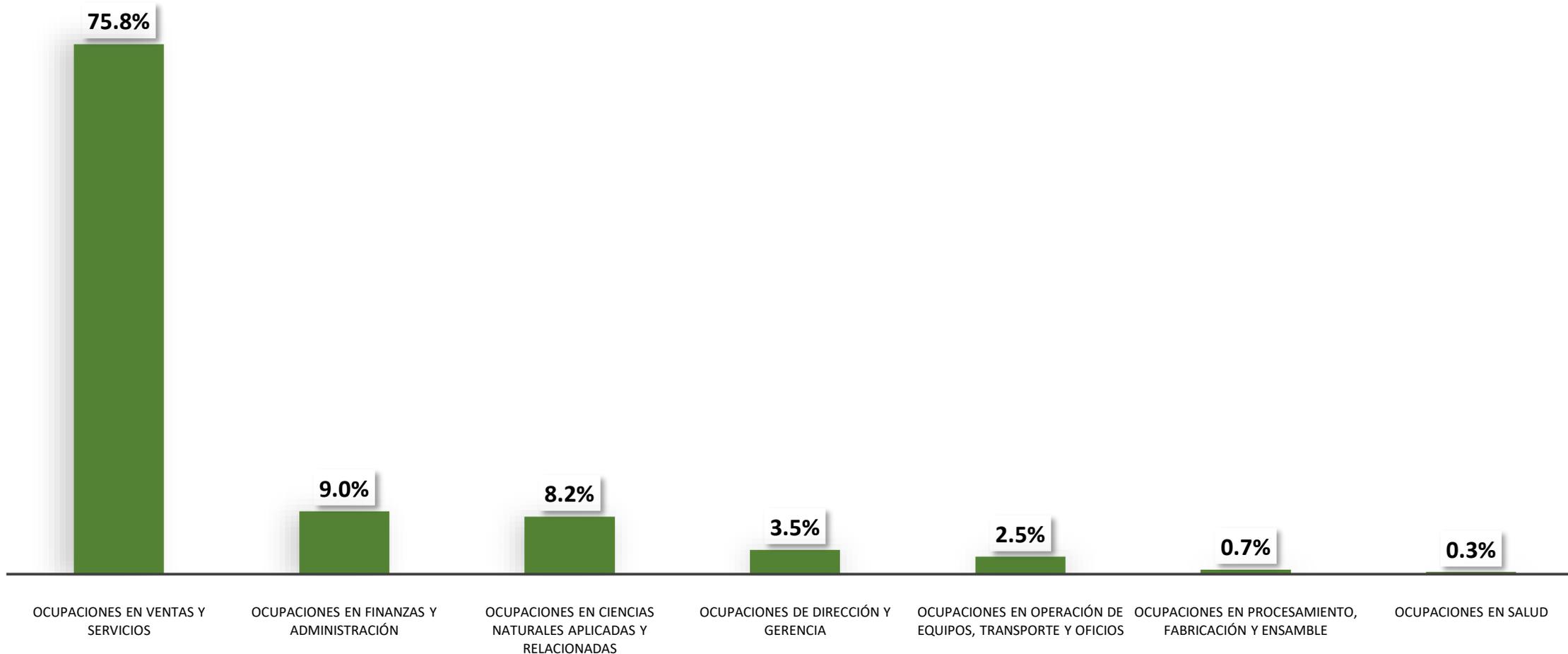
Ocupaciones de mayor rotación comunes en todas las cadenas

8 ocupaciones

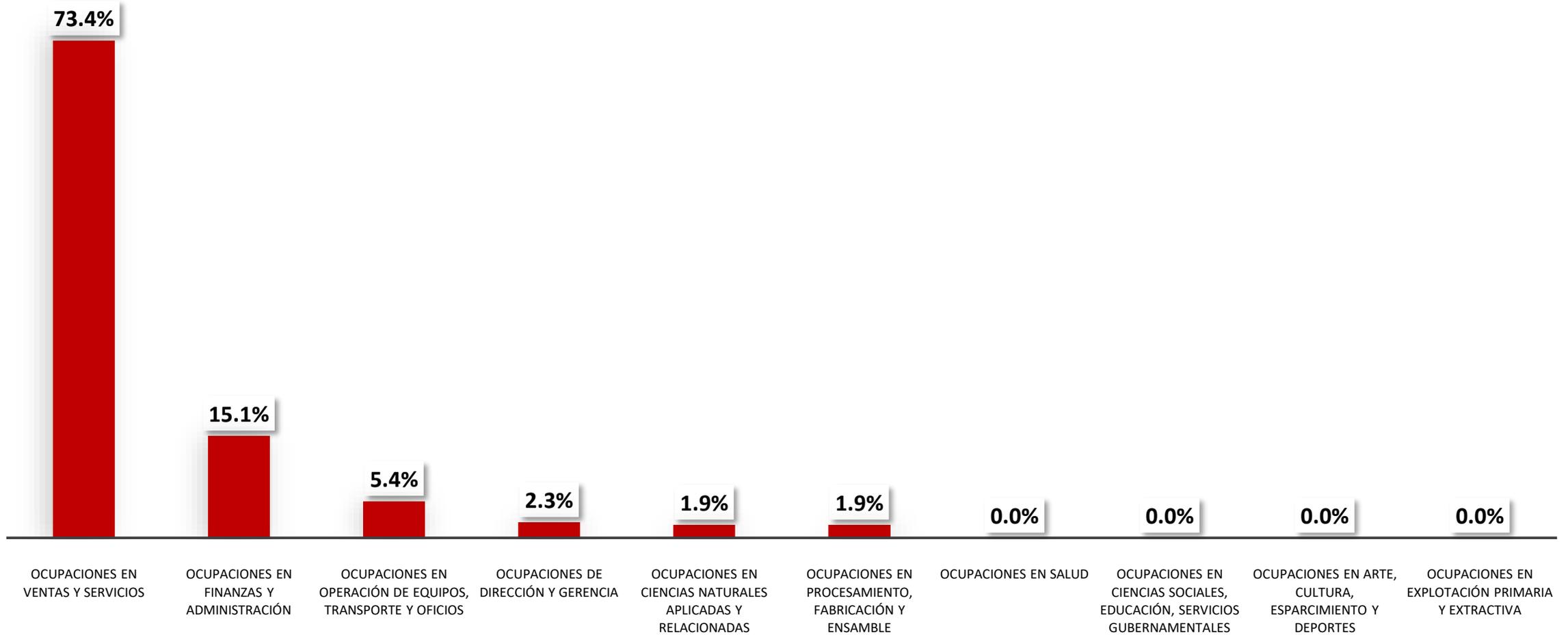
Ocupaciones de mayor rotación comunes en todas las cadenas					
Cargo	Formación académica	Experiencia laboral específica en años	Conocimientos esenciales	Competencias organizacionales, técnicas y actitudinales	Frecuencia de Rotación anual
Conductores de vehículos livianos	Bachiller	2	Manejo de vehículos livianos de mínimo 10 toneladas	Responsabilidad, compromiso, proactividad	24 veces
Otros obreros y ayudantes en fabricación y procesamiento nca	bachiller	1	Procesamiento de productos, manejo de maquinas.	Conocimiento en producción	12 veces
Vendedores de ventas técnicas	Profesionales y Tecnólogos en Administración, Ingenierías con conocimientos en ofimática y experiencia en ventas de intangibles.	1	Venta de intangibles	Servicio, orientación al detalle, resolutividad, empatía, actitud positiva, planeación y organización	12 veces
Ayudantes de otros oficios	Tecnico	1	Producción, bodega, inventarios	Responsable	12 veces
Asistentes de comercio exterior	Tecnólogo comercio exterior	2	Zonas Francas Comercio exterior	Legislación en Regimen aduanero	4 veces
Asistentes contables	Tecnólogos	1	Impuestos y contabilidad y finanzas	Trabajo bajo presión, cumplimiento de horarios y buena actitud, Habilidades y destrezas, para el cargo, manejo de herramientas y programas contables, sistemas e informática	3 veces
Contadores	Profesional	3	Técnicos	Técnico	1,5 veces
Analistas, asistentes y asesores de servicios financieros	Profesional en carreras Administrativas y del Derecho	4	Conocimientos en temas financieros y tramites inmobiliarios y office avanzando.	Persona que se ajuste a la cultura organizacional, con capacidad de trabajo en equipo y bajo presión, persona multitarea y con vocación al servicio.	1,3 veces



Identificación de Cargos críticos



Vacantes en Cargos críticos



Cargos críticos comunes en todas las cadenas

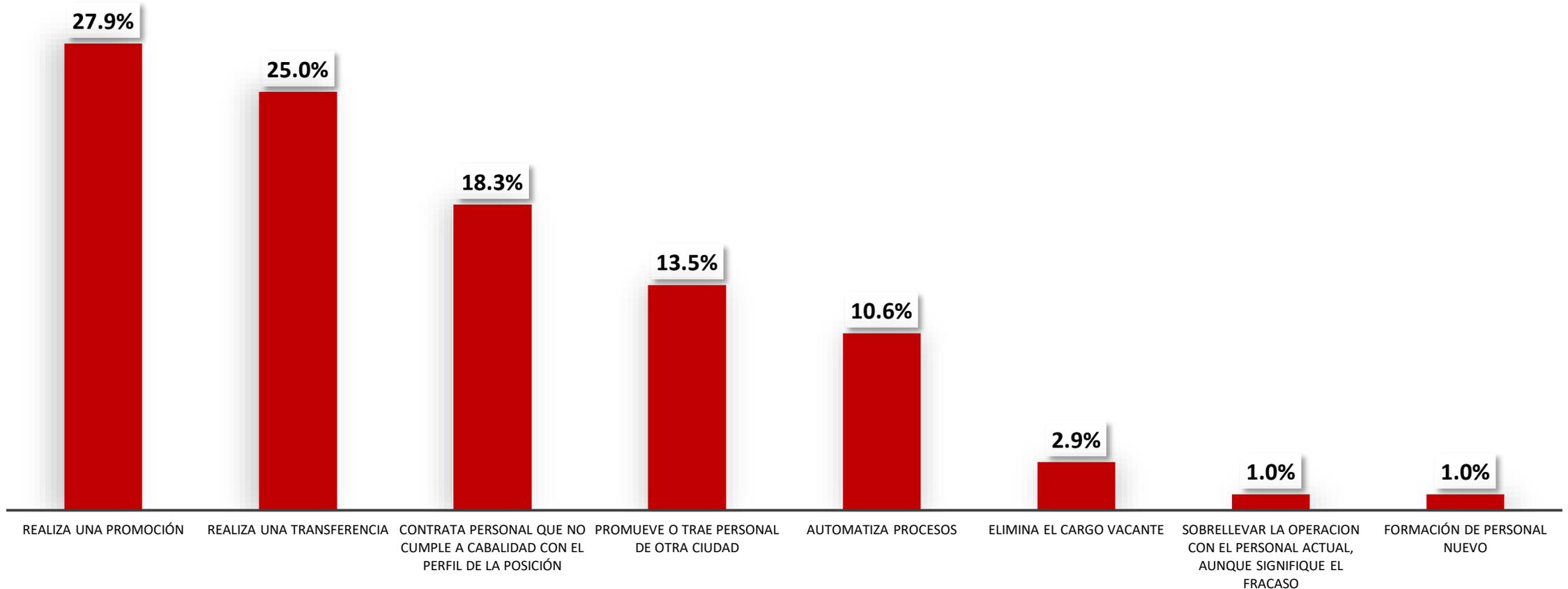
4 cargos

Cargos críticos comunes en todas las cadenas

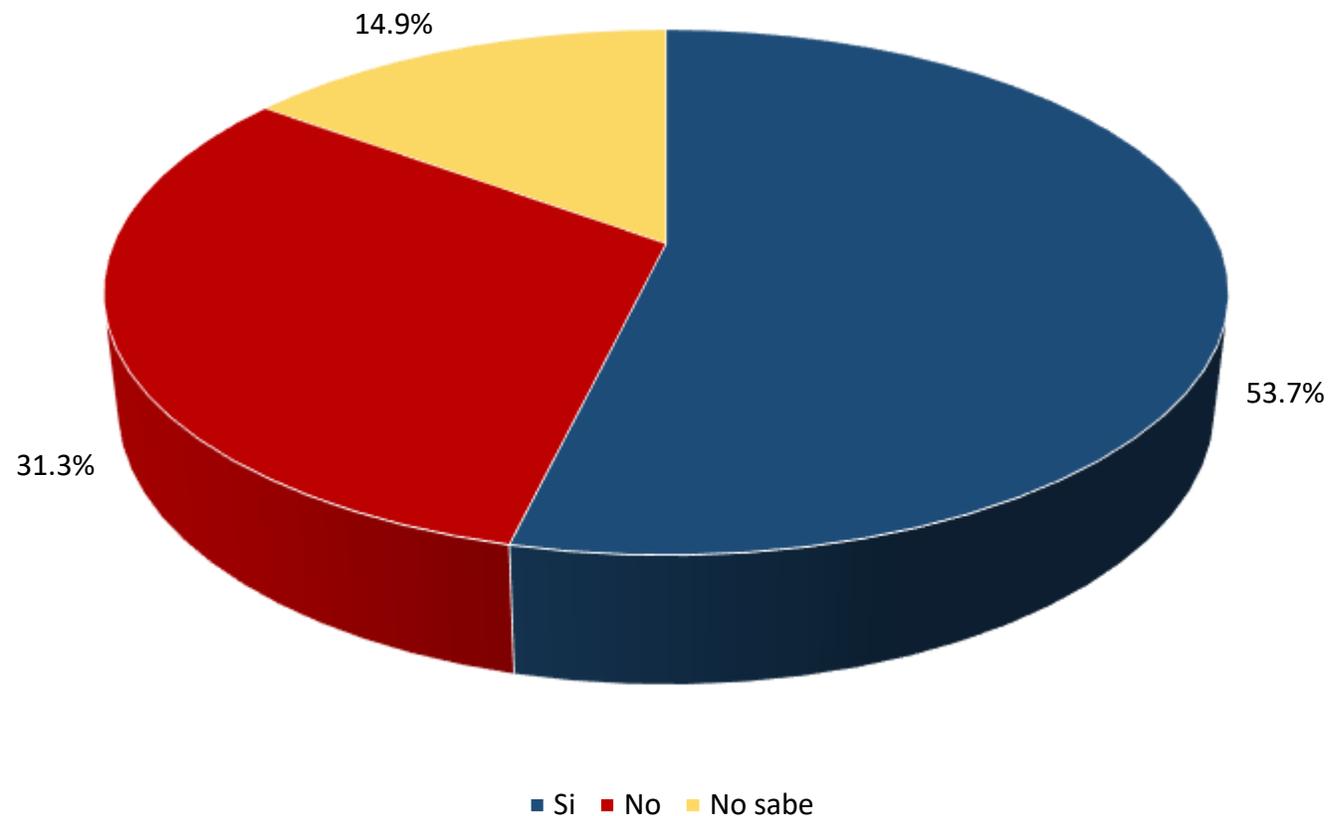
Cargo	Formación académica	Experiencia laboral específica en años	Conocimientos esenciales	Competencias organizacionales, técnicas y actitudinales	Porcentaje Vacantes actuales	Tiempo para cubrir Vacante
Vendedores de ventas técnicas	Profesionales y tecnólogos en carreras administrativas	1	Venta de intangibles	Servicio, orientación al cliente, orientación al detalle, resiliencia.	13,9%	Hasta 7 meses
Oficiales de construcción	Bachiller	2	Mantenimiento locativo y preventivo, obra blanca	Construcción industrial, atención al detalle, seguimiento de instrucciones	50%	Hasta 3 meses
Conductores de vehículos livianos	Bachiller	2	Experiencia en vehículos livianos mínimo 10 toneladas, licencia C2 vigente	Compromiso, responsabilidad, atención al detalle	20%	Hasta 3 meses
Ventas y servicios	Bachiller	0	Ninguno	Ninguno	16,7%	



Acciones que toman las empresas en caso de no conseguir el personal idóneo



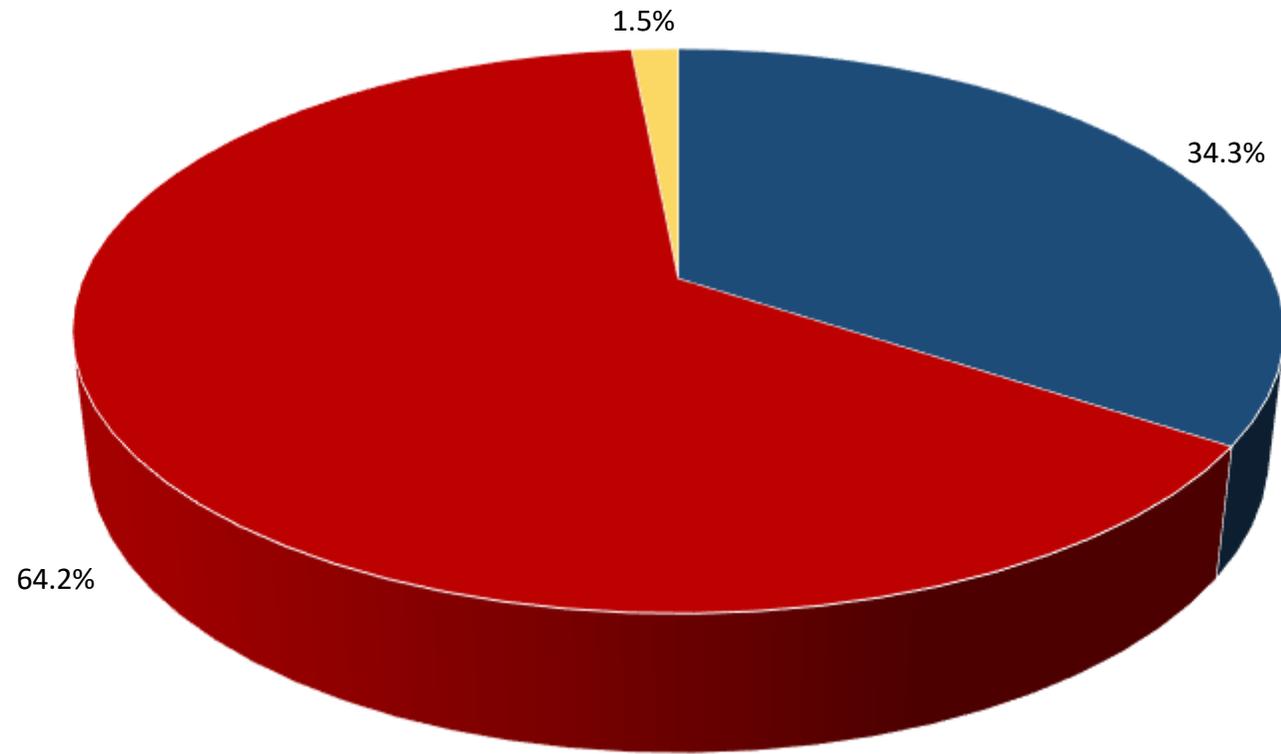
¿Su organización tiene una política de Capacitación y desarrollo para cerrar las brechas existentes entre el perfil del cargo y el perfil del ocupante?



Elementos que se incluyen en las políticas de capacitación para cerrar las brechas existentes entre el perfil del cargo y el perfil del ocupante



¿En su empresa se han creado nuevos cargos en los últimos tres años?



■ Si ■ No ■ No sabe

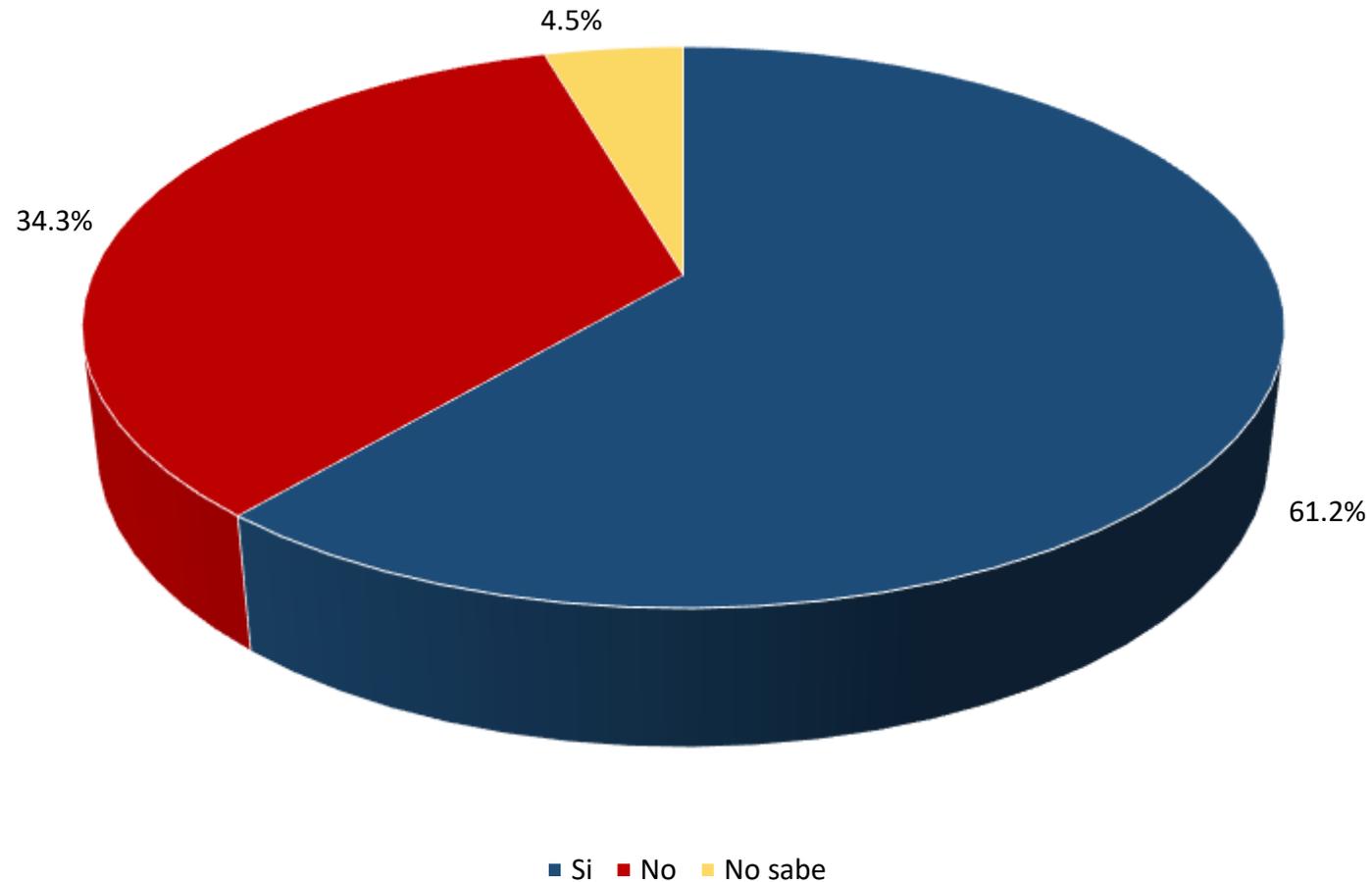
Cargos creados en los últimos 3 años en las empresas

47 cargos

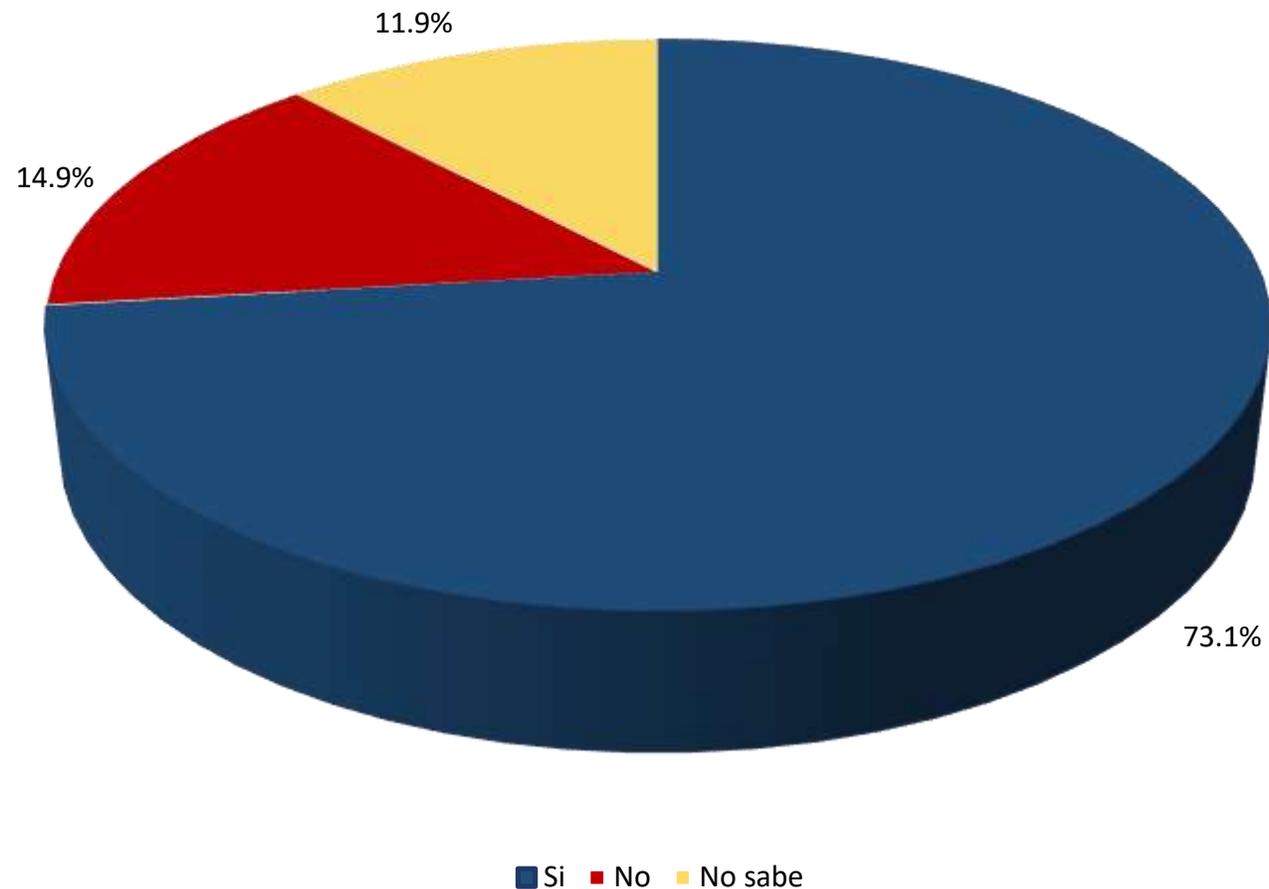
Cargos creados en los últimos 3 años			
Alta gerencia	Auxiliar Investigación y Desarrollo	Electrico de motores diesel marino	Residente administrativo
Analista administrativo	Auxiliares de servicio y aseo	Gerente de sostenibilidad y asuntos	Secretaria general
Analista de convenios	Auxiliares líder riesgo	Ingeniero BIM	Servicio al asociado
Analista de mercadeo	Comercio exterior	Ingeniero residente	Supervisor
Analista de procesos de facturación	Comunicaciones	Inspector de vigilancia y procesos	Supervisor de Aseguramiento
Apoyo logístico	Controlador de Trafico de Transporte	Jefe de desarrollo del talento	TI
Asistente Administrativo	Coordinación de Alianzas estratégicas	jefe de recursos humanos	Vendedores
Asistente de diseño grafico	Coordinador de Control Interno	Lider de entregas	Vigía SST
Asistente de Mercadeo	Coordinador de Gestión de Riesgos	Lider de postventas	
Asistente Talento Humano	Coordinador de Mantenimiento	Mercadeo	
Auxiliar Contable	Coordinador Proyectos	Oficial de Cumplimiento	
Auxiliar de cartera	Despachadores.	Personal de protocolo	
Auxiliar de contratación de obra	Director líder riesgo	Profesional	



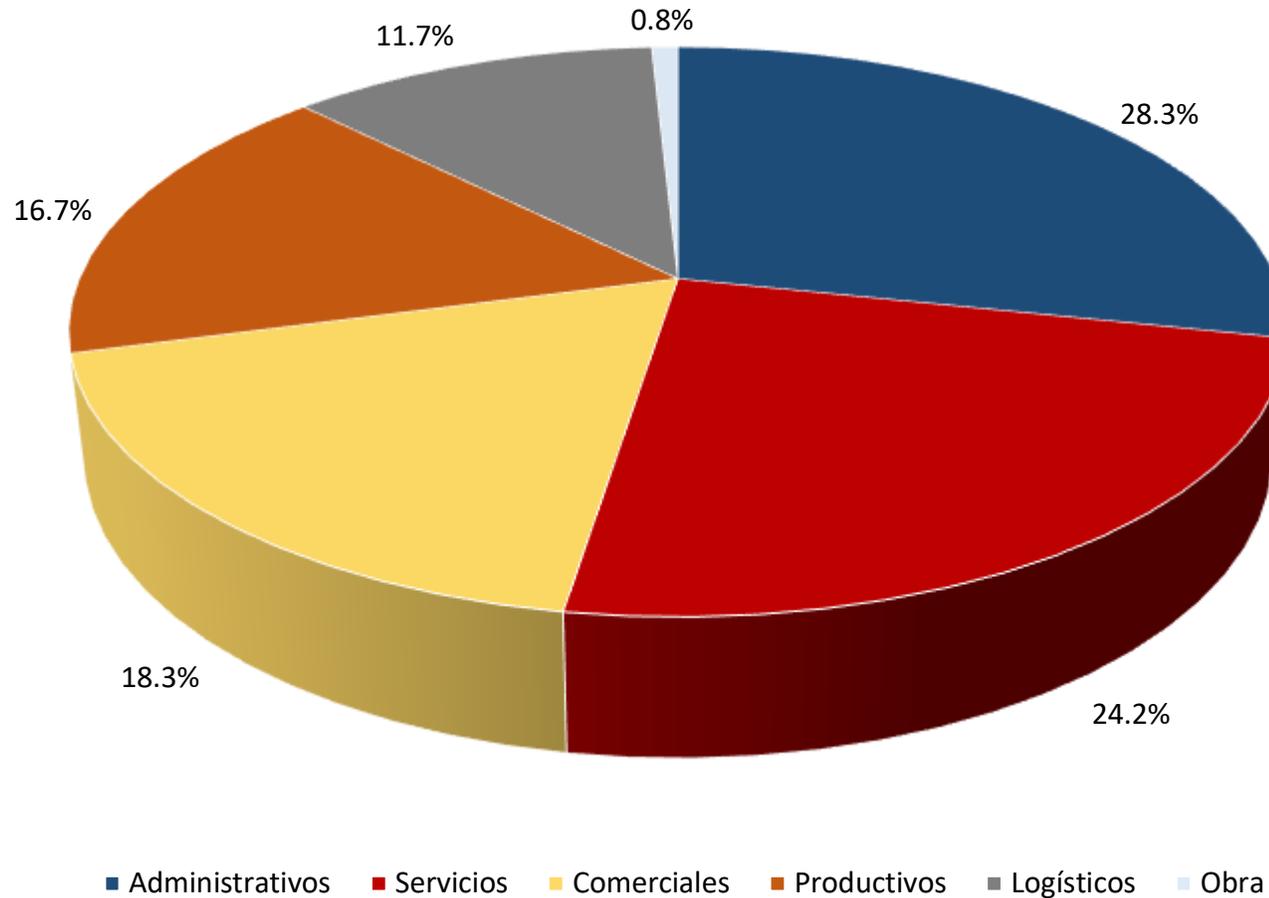
¿En los últimos tres años su empresa ha adoptado tecnologías para automatizar procesos?



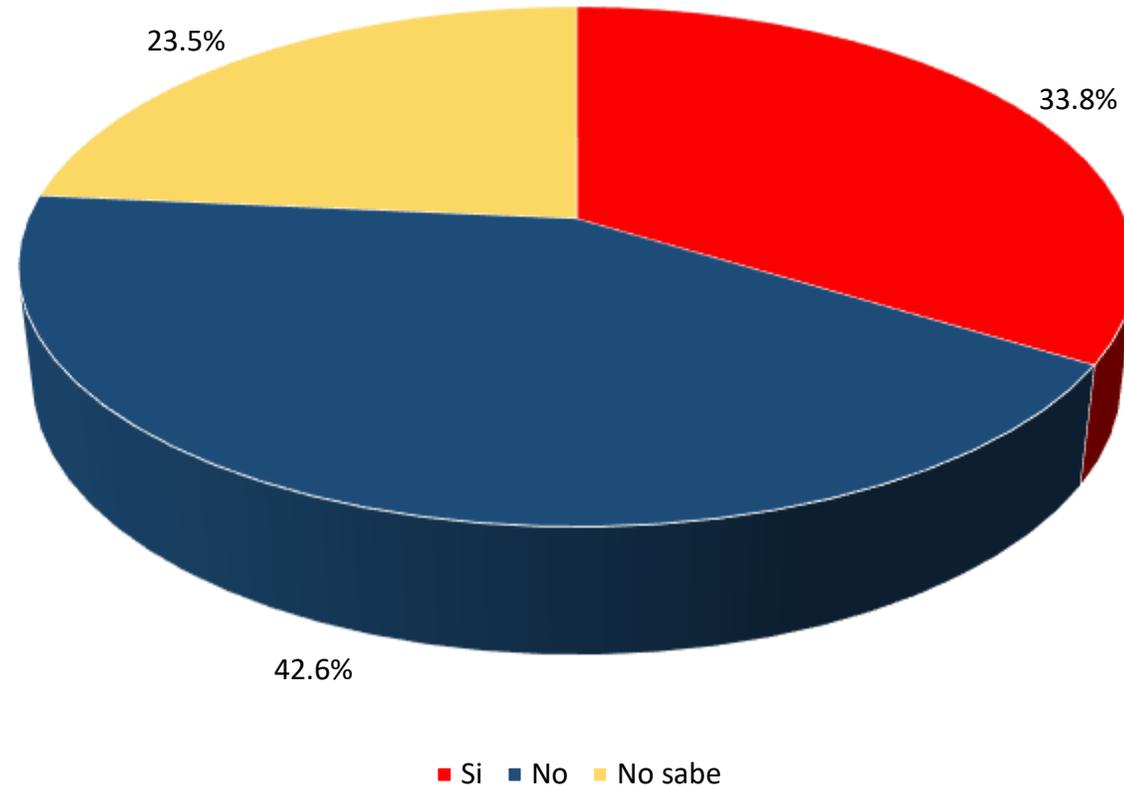
¿En su empresa se planea automatizar procesos en los próximos cinco años?



Procesos que pueden presentar automatización en los próximos 5 años



¿Como resultado de la propia dinámica económica de su empresa esperada para los próximos 5 años, se tiene definido la creación de nuevos cargos?



Identificación de cargos necesarios en los próximos 5 años

Nuevos cargos identificados para los próximos 5 años		Cargos existentes que se ampliarán para los próximos 5 años	
Cargo	Formación Académica	Cargo	Formación Académica
Administrador	Profesional	Analítica de datos	Profesional con posgrado
Administrador de marketing digital	Diseñador grafico	Asistente de Facturación	Tecnologo en administración en salud
Ama de llaves	Tecnico	Auxiliar contable	Contador
Archivista	Tecnico o profesional en gestion documental	Contador	Profesional ó Tecnologo
Arquitecto y/o ingeniero de BIM en obra	Profesional con posgrado	Director comercial	Mercadeo y ventas, Administrador de empresas, Ingeniero quimico o industrial
Asesor	Derecho, Administración Pública	Gerente	Administrador de empresas, Economista, Ingeniero
Auxiliar de contratación de obra	Tecnología en ingeniería industrial o administración de	Ingeniero de transformación digital	profesional
Auxiliar de mercadeo y publicidad	Tecnico, tecnólogo.	Ingeniero residente	Pregrado
Cocinero cocina sana	Técnico laboral en gastronomía con énfasis en cocina saludable	Jefe de planta	Ingeniero quimico o industrial
Comercial	Tecnico	Tecnólogo en Telecomunicaciones	Secretaria Auxiliar contable
Coordinador de servicio	Profesional en administración de empresas	Veterinario	Profesional
Director financiero contable	Contador público		
Gerente de operaciones	Profesional		
Jefe de auditoria de cuentas médicas	Profesional en administración de empresas o ingenieria industrial		
Jefe de Mercadeo y publicidad	Profesional en mercadeo		
Logistica	Tecnica		
Médico	Profesional con especializacion		
Servicio al cliente	Técnico		
Tecnico Comunicaciones	Tecnologo		

19 nuevos cargos

11 cargos que se van a ampliar

Cargos que dejarán de ser requeridos en los próximos 5 años

14 cargos

Cargo
Cargos muy operativos que pueden ser reemplazados por procesos automaticos.
Emisión física de facturas
Secretaria recepcionista
Contador
Auxiliar de ingresos
CXC
Porteria
Surtidor de productos
Auxiliar de cocina
Chef
Meseros
Botones
Mensajería
Recepcionista

Brechas de Talento Humano en el Valle del Cauca

5 brechas por cubrir

Brechas de Talento Humano

Tendencias Específicas	Identificación de brecha	Anexo
• Agricultura de precisión	SI	
• Control de plagas	SI	
• Nuevas tecnologías agropecuarias para la reconversión de cultivos tradicionales.	SI	
• Desarrollo de software	NO	1A
• Formación a través de Plataformas virtuales para el sector agropecuario	NO	
• Servicio al cliente en Turismo	NO	3
• Oficios varios en Turismo	NO	3
• Guías turísticos certificados	NO	3
• Administradores de empresas turísticas	NO	3
• Profesionales en carreras administrativas y contables	NO	7
• Analítica de datos	SI	
• Formalización del sector turístico	NO	3
• Certificación en Reglamentos técnicos (Trabajo en Alturas, RETIE, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.)	NO	5 y 14
• Arquitecto y/o Ingeniero BIM	SI	
• Cocinero cocina sana	NO	6
• Planeación del desarrollo turístico	NO	3
• Bilingüismo	NO	4
• Certificación de competencias	NO	14



PROSPECTIVA LABORAL

en el
Valle del Cauca

¡Muchas gracias!

