

TALENTO
ESPECIALIZADO
PARA El Valle del software

Informe del

Estudio de Vinculación laboral de personas beneficiarias del programa **Talento Especializado**

Es la primera vez que desde Sapiencia se lleva a cabo este estudio, el cual es realizado por el equipo del Observatorio, la unidad de análisis y seguimiento de información relacionada con la educación postsecundaria.

Para ampliar información, puede remitirse a:

<https://sapiencia.gov.co/observatorio/>

Contenido



1. Ficha **técnica**



2. Caracterización



3. Personas beneficiarias que reportaron **trabajar, como actividad principal que realizan**



4. Personas beneficiarias que **buscan trabajo**



5. Las personas que **tienen negocio propio**



6. Percepciones frente a Sapiencia



7. Reflexiones finales



1. Ficha **técnica**

Objetivo

Identificar las oportunidades de inserción laboral y las condiciones de trabajo de las personas beneficiarias del programa Talento Especializado.

METODOLOGÍA

Universo

Personas beneficiarias que han sido certificadas en el programa Talento Especializado.

Personas participantes

675

Instrumento

Encuesta telefónica

Fecha de aplicación

Octubre de 2022

Es la primera vez que desde el OdeS se realiza este estudio

Acerca del programa Talento Especializado*

Propuesta formativa de corta duración, en áreas específicas de la industria 4.0, cuyo inicio se dio en el 2020-2

¿Cuáles son los objetivos que busca?

Formar jóvenes y adultos para mayores niveles de **empleabilidad en la industria 4.0**; facilitar mecanismos para que organizaciones vinculadas a **las industrias 4.0 encuentren en Medellín el talento especializado que demandan**; promover **emprendimientos 4.0**.

¿Cuánto tiempo dura?

El programa está estructurado en tres niveles (básico, intermedio y avanzado), cada uno de ellos tiene una duración máxima de cinco (5) meses.

*Para ampliar información, puede consultar en:
<https://sapiencia.gov.co/talento-especializado/>

¿En qué consiste?

- El programa consta de cursos cortos modulares y secuenciales y de un reto productivo como ejercicio práctico.
- Los cursos son ofrecidos por entidades tutoras (instituciones educativas reconocidas de la ciudad y empresas con capacidad instalada y trayectoria en la temática del reto).

¿Quiénes pueden participar?

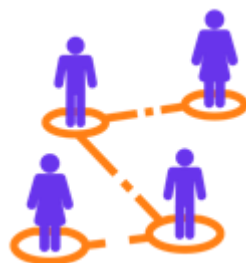
- Personas que hayan aprobado noveno grado de educación básica secundaria, sin restricción de edad.



Algunos programas de **Talento Especializado**

- | | |
|--|---|
| » Marketing Digital | » Inteligencia de Negocios |
| » Producción Musical | » Programación Web |
| » Desarrollo Full Stack | » Desarrollo de Aplicaciones Web |
| » Producción Musical y de Sonido | » Desarrollo de Aplicaciones Android |
| » Blockchain con Aplicación IOT | » Gestión y Programación de e-Learning (ciberaprendizaje) |
| » Lenguaje de Programación Java-Spring | » Bases de Datos PostgreSQL |
| » Lenguaje de Programación Python-Django | » Producción Digital en Cine y Videojuegos |
| » Lenguaje de Programación PHP Laravel | » Marketing Digital y Redes Sociales |
| » Videojuegos | » Desarrollo Web Frontend |
| » Realidad Virtual y Aumentada | » Desarrollo Web FullStack |
| » Científico de Datos | » Inteligencia Artificial IAM |



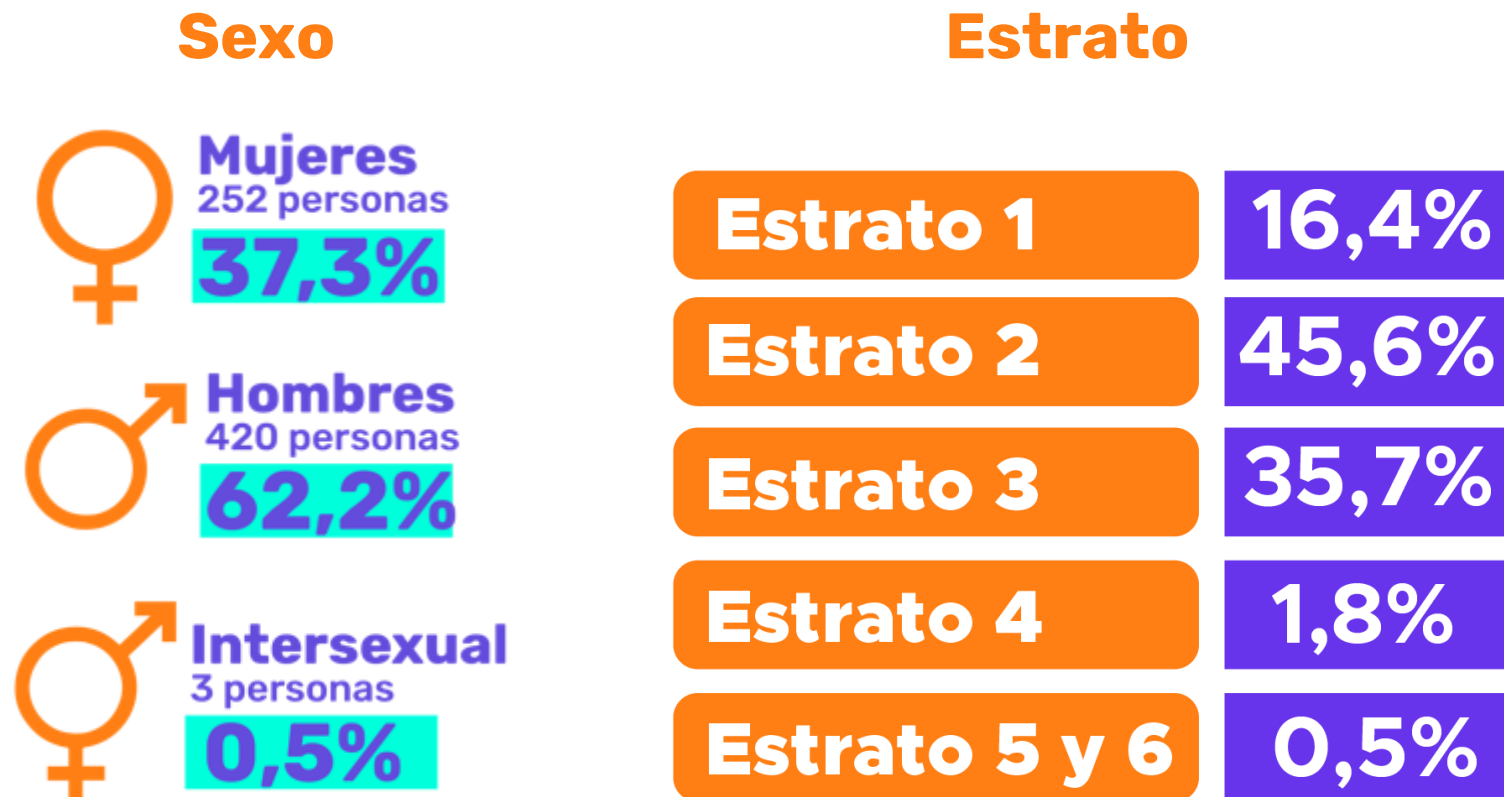


2. Caracterización

de las personas que participaron en el estudio



Sexo y estrato socioeconómico de las personas encuestadas



Comuna de residencia de las personas encuestadas



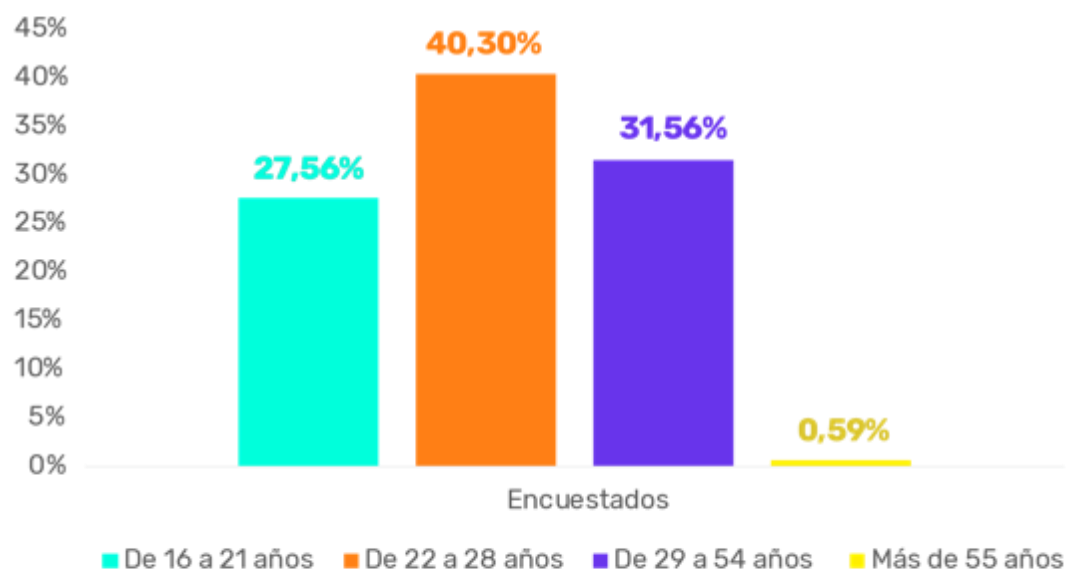
La zona rural del distrito, con una participación de 58 personas, representó el 8,59 % de la población participante en el estudio.

El estudio reportó 30 personas beneficiarias del programa, residentes fuera de Medellín.

*Para el momento de realización de sus estudios en el programa Talento Especializado, estas personas residían en el Distrito de Medellín.

Personas encuestadas por rango de edad

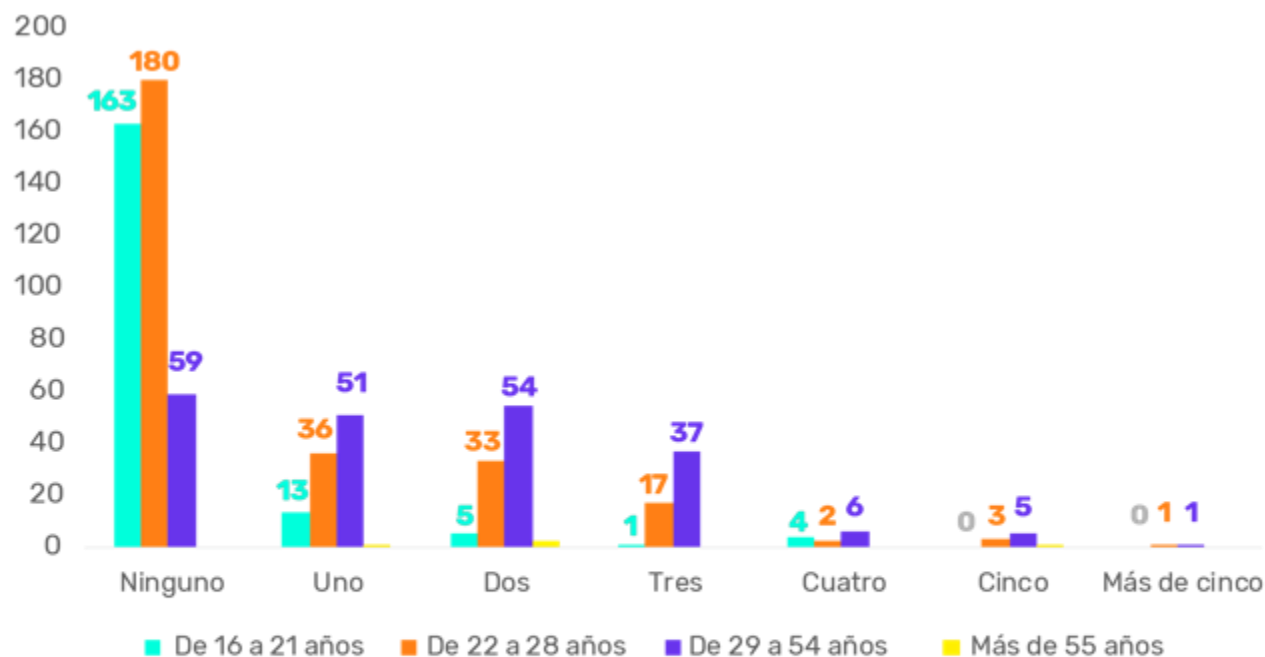
Personas encuestadas por rango de edad



Las personas ubicadas en el rango de edad entre 22 y 28 años representaron la mayoría de la población encuestada, con un total de 272 personas. Entre estas, el 65,8 % fueron hombres, el 33,5 %, correspondió a mujeres y el 0,7 % fueron intersexuales.



Dependientes económicos por edad

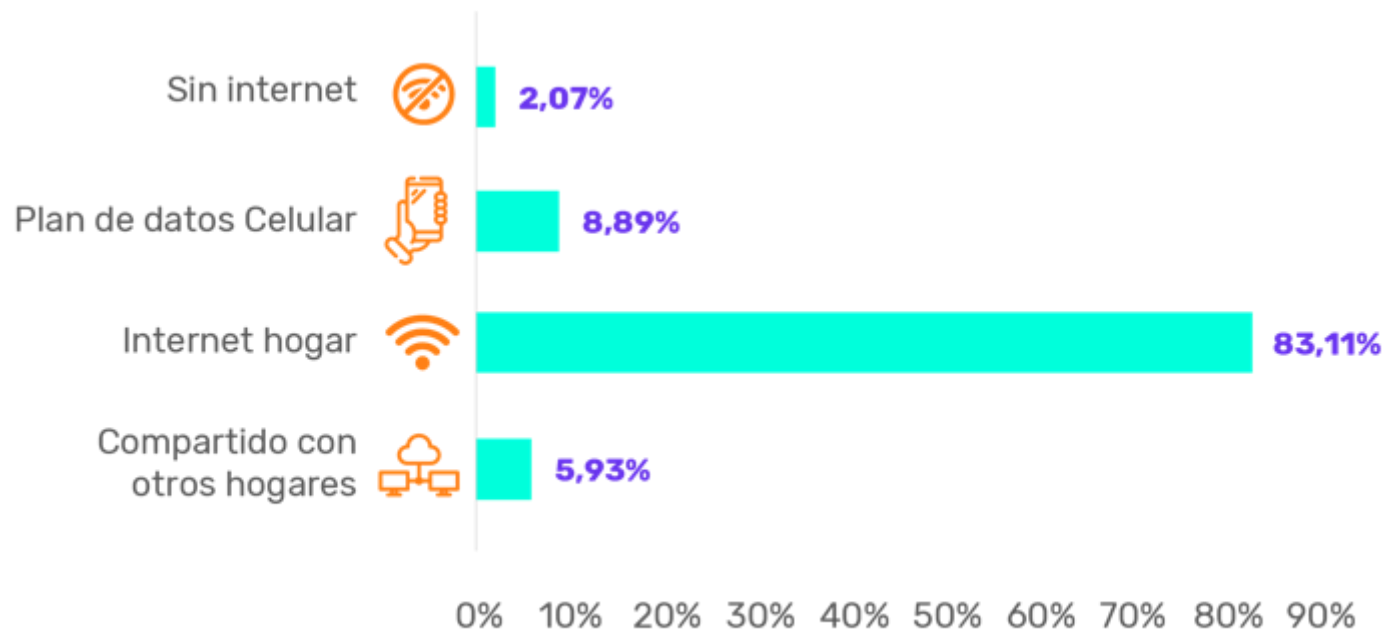


El 75 % de las personas cuyas edades están entre 16 y 28 años, no tienen dependientes económicos.

El 12 % de la población encuestada tiene más de tres dependientes económicos.

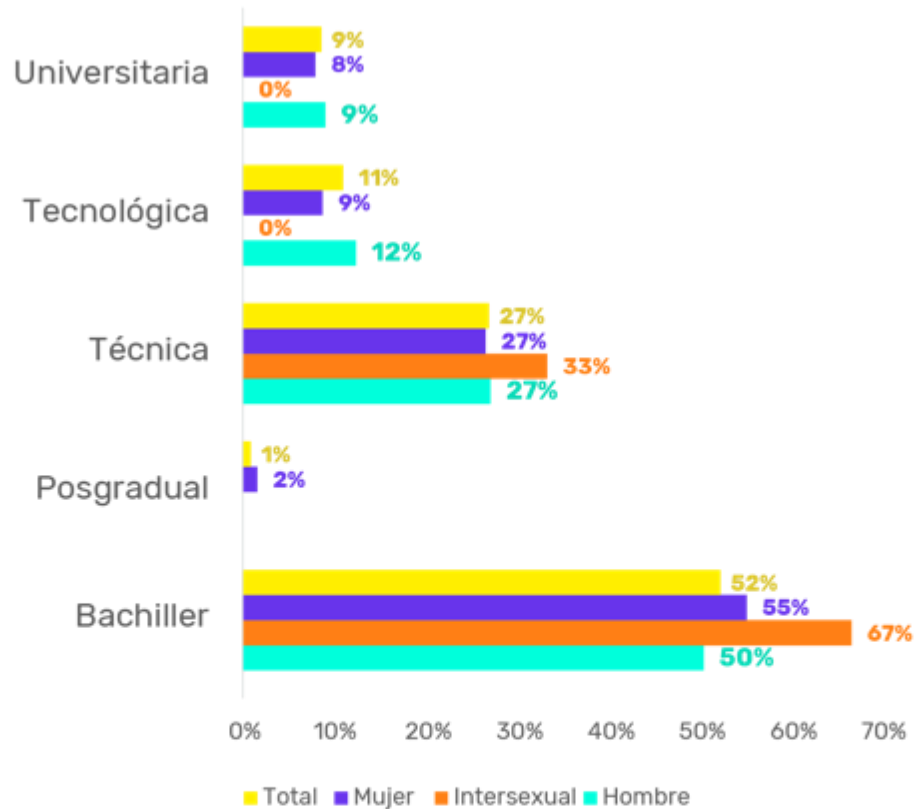
Para el caso del presente estudio, cuantos más años tienen las personas, mayor es la cantidad de dependientes económicos que poseen.

Conexión a internet



Las personas que manifestaron no tener conexión a internet, en su mayoría corresponden a personas pertenecientes al estrato 1.

Máximo nivel académico de formación

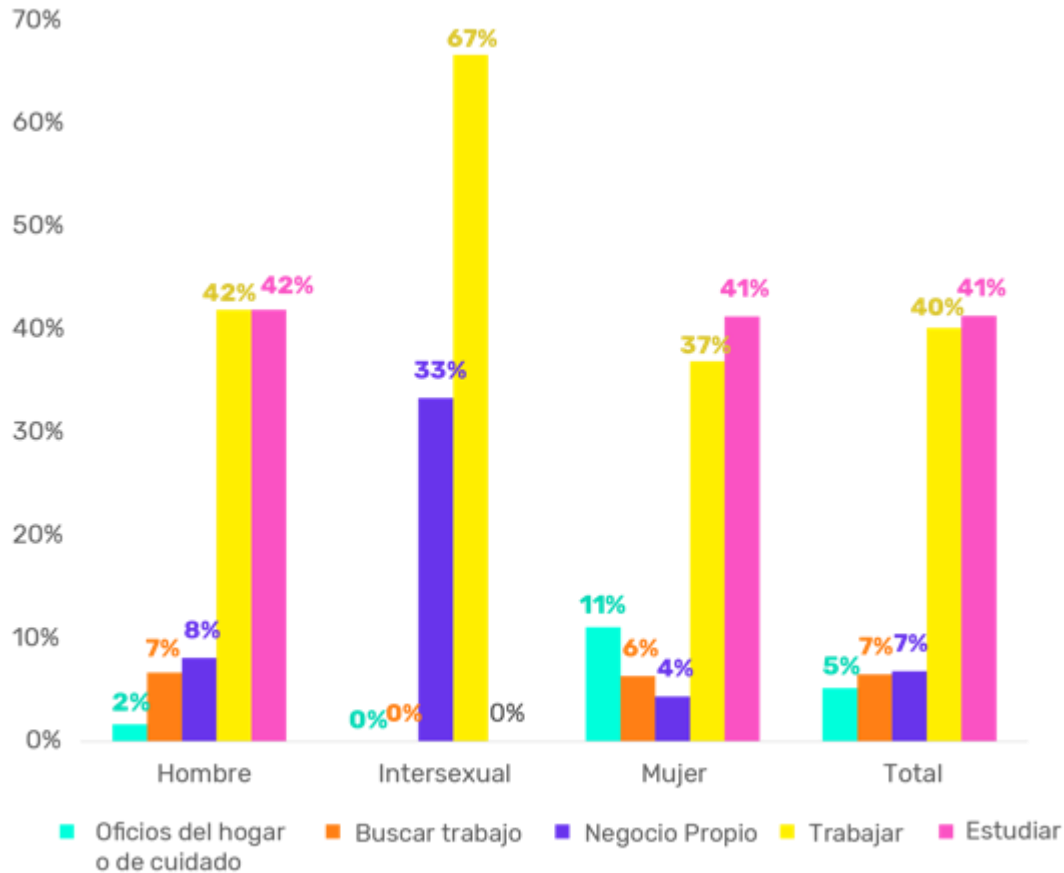


Los resultados de los Intersexuales presentan algunas diferencias con respecto a hombres y mujeres, pero se explican por la poca representatividad de esta población en la encuesta, que obedece a 3 personas.

Los datos permiten inferir que el programa Talento Especializado representa una oportunidad de formación para la población bachiller de la ciudad, dada la gratuidad de este, la duración temporal y la flexibilidad metodológica que ofrece.



Actividad que más realiza, discriminada por sexo



Estudiar es la actividad que más realiza la población encuestada, tanto hombres como mujeres.

La actividad menos reportada correspondió a oficios del hogar o de cuidado, la cual es señalada mayoritariamente por mujeres e invita a pensar en asuntos como la economía del cuidado.

Aunque los negocios propios como actividad principal tienen una participación inferior al 8 %, en las mujeres, este aspecto equivale aproximadamente al 50 % del dato reportado por los hombres, lo cual puede guardar relación con el aspecto señalado en el párrafo anterior respecto a la concentración de tiempo de las mujeres en actividades del hogar.





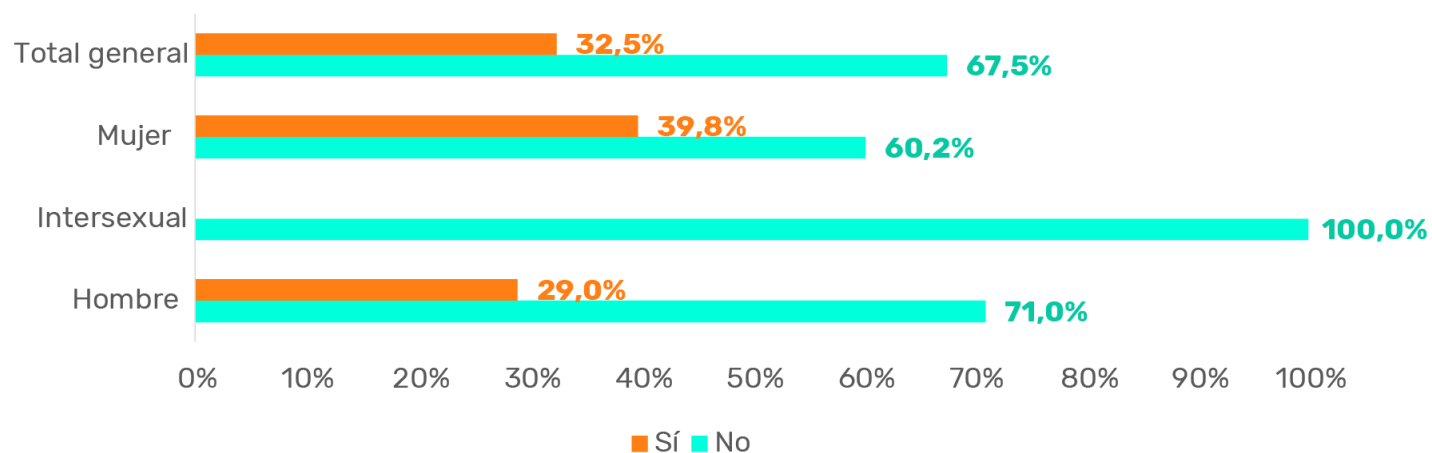
3.

Personas beneficiarias que trabajan

271 personas reportaron trabajar, como la actividad principal que realizan

Entre las personas que trabajan, se encontró que:

Primer trabajo luego de certificarse

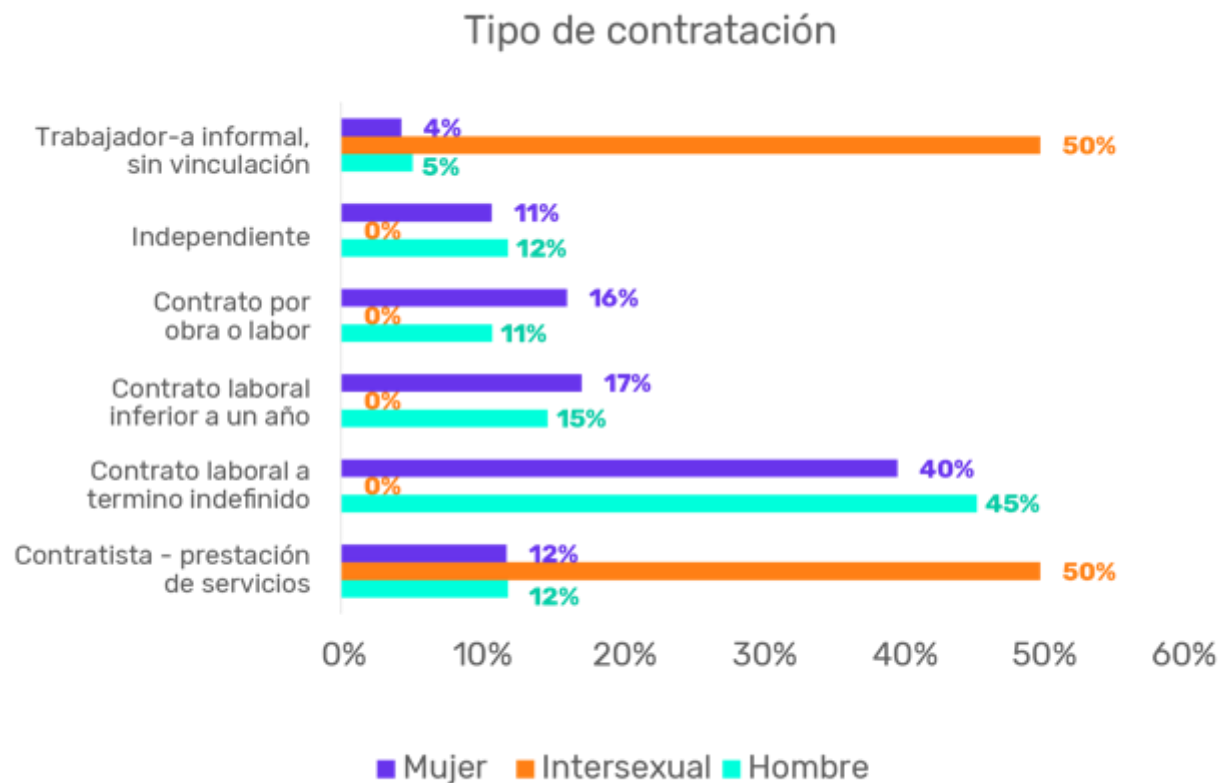


Los datos permiten concluir que las mujeres, en un 10,8 % más que los hombres, obtienen su primer trabajo después de certificarse.

Este hallazgo puede leerse desde las dinámicas del mercado laboral y la búsqueda de trabajo por parte de las mujeres. También podrá ser objeto de reflexión a partir de los requisitos de acceso que, en sus procesos de contratación, plantean las empresas para los hombres y para las mujeres.



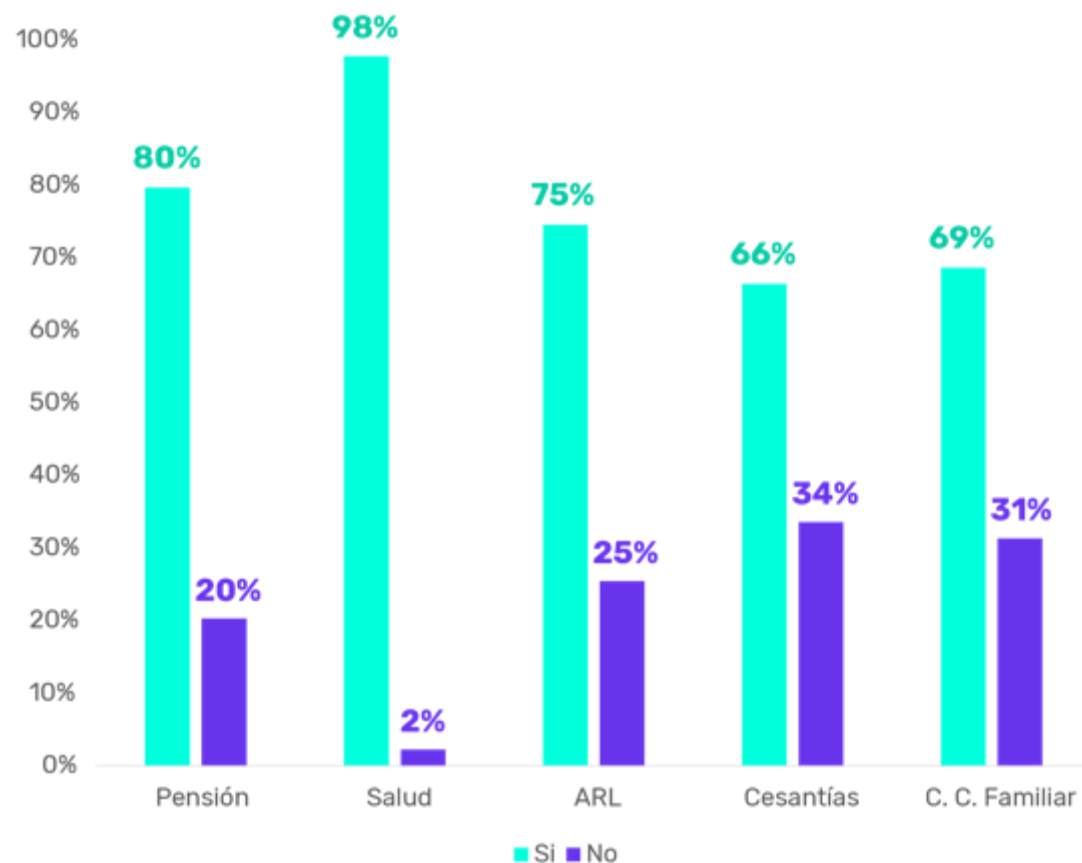
Entre las personas que trabajan, se encontró que:



El 59 % de las personas encuestadas reporta tener contrato laboral, lo cual supondría la existencia de condiciones de protección social.



Entre las personas que trabajan, aportes a la seguridad social








En términos de bienestar y protección social laboral, genera inquietud la existencia de personas que no realizan aportes a los sistemas de seguridad social en la población que reportó trabajar como actividad principal, lo cual puede estar asociado al tipo de contratación, por ejemplo, los que son informales y quienes tienen condición de independientes.

No se encontraron diferencias sustantivas al comparar los aportes a los sistemas de protección social discriminado por sexo.



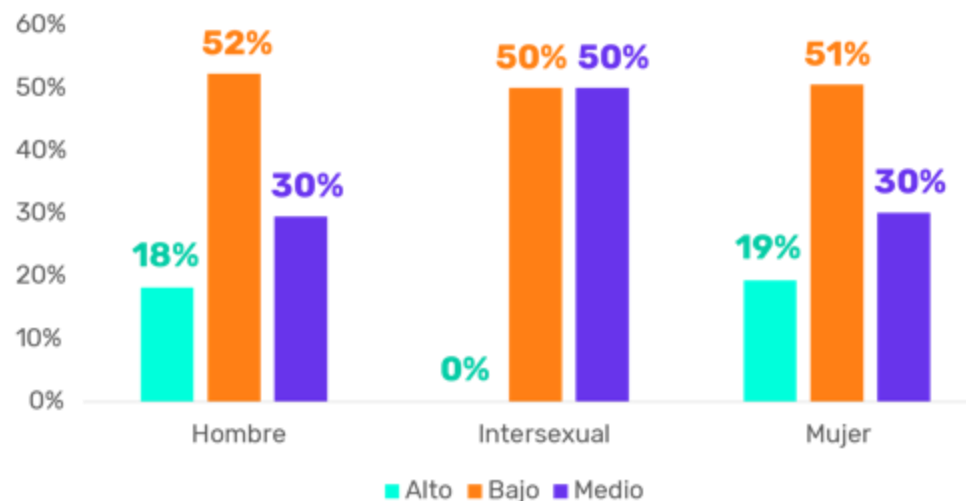
Quienes trabajan tienen los **siguientes elementos de salario emocional***

En la población que trabaja, el 41 % de las personas reportaron contar con los siguientes elementos asociados a salario emocional.

Salario emocional	Hombre	Intersexual	Mujer
 Posibilidades de ascensos	12%	0%	10%
 Incentivos	9%	0%	9%
 Reconocimientos	6%	0%	4%
 Créditos	6%	33%	4%
 Programas de bienestar y desarrollo	5%	0%	5%

*Beneficios o garantías que no están reglamentados. Son iniciativas de las empresas para promover el bienestar de las personas y mejorar su desempeño.

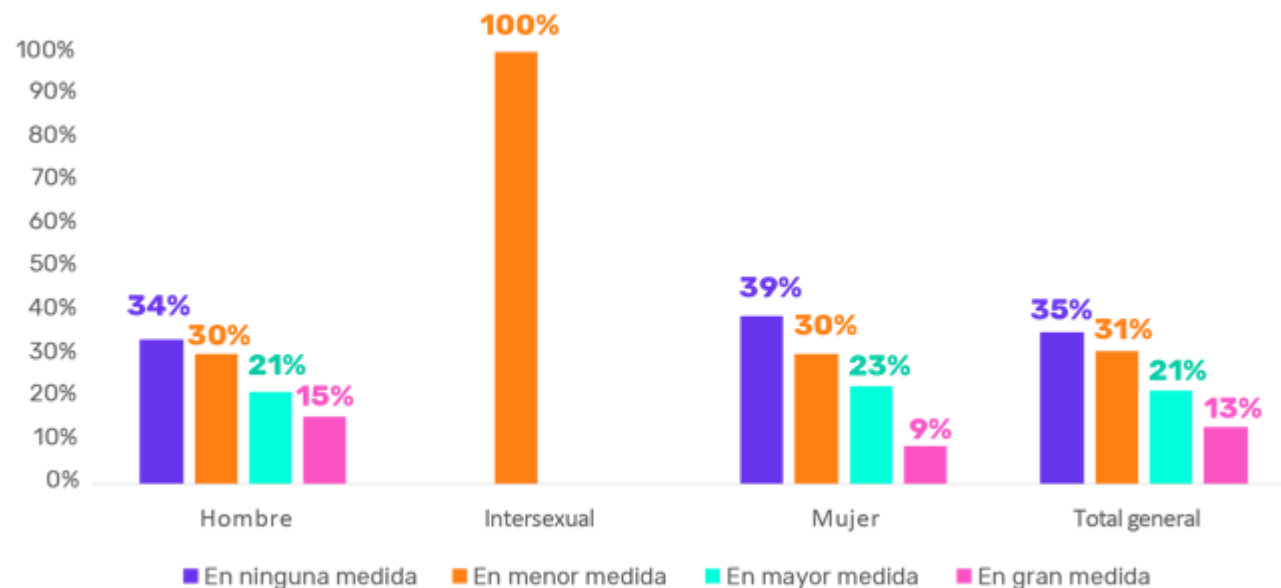
Relación del trabajo que realizan **con la formación en Talento Especializado**



El 52 % de las personas refiere que el empleo que desempeña tiene baja relación con el curso de Talento Especializado.

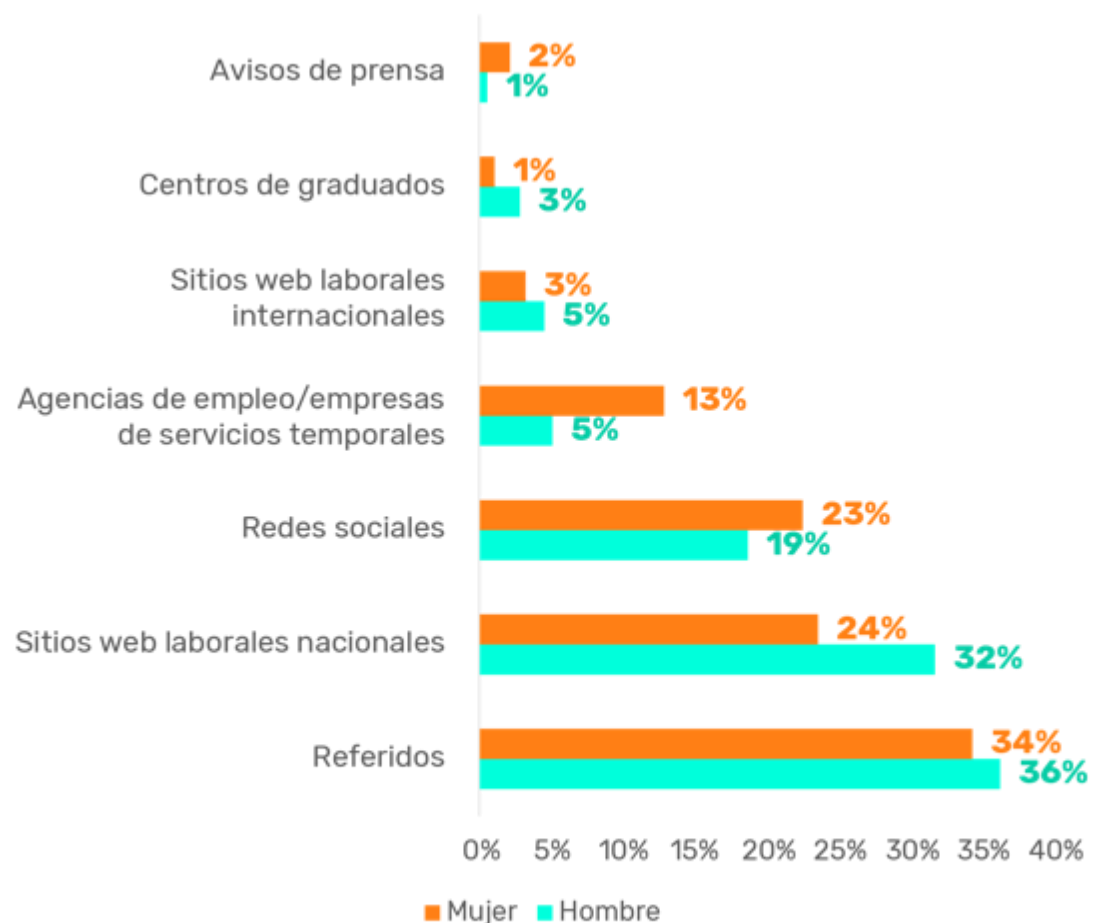
El 17 % de los hombres y el 12 % de las mujeres respondieron sentirse satisfechos con el empleo actual.

Aportes de los conocimientos que obtuvo en Talento Especializado, para el desempeño en el trabajo actual



En total, 35 personas consideran que Talento Especializado ha aportado en gran medida a su desempeño en el trabajo. Mientras que 58 personas, valoran que la contribución ha sido en mayor medida.

Mecanismos para la búsqueda de empleo, según las personas que trabajan



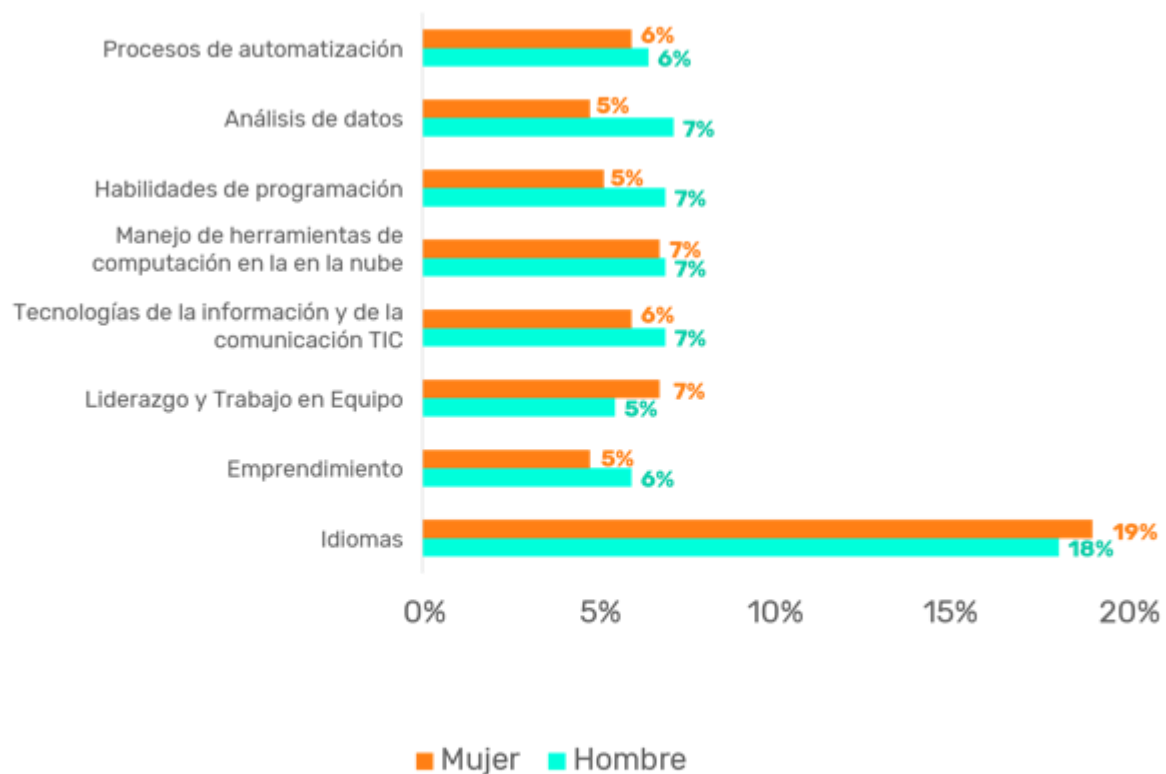
Pese a los avances en la tecnología y el acceso a plataformas virtuales para conocer múltiples ofertas laborales, el estudio muestra que las relaciones interpersonales, que se expresan en los referidos, son determinantes al momento de conseguir un empleo.

Este hallazgo se asemeja a los resultados arrojados en el Estudio de Mercado Laboral desarrollado por el Observatorio de Sapiencia en el año 2021, pues para ese entonces, el 50 % de las personas encuestadas reportó haber conseguido empleo gracias al contacto con personas familiares, amigas o conocidas.

Para el caso de las personas intersexuales, reportaron como mecanismos más efectivos para la búsqueda de empleo, los referidos y los sitios web laborales con un 50% cada uno.



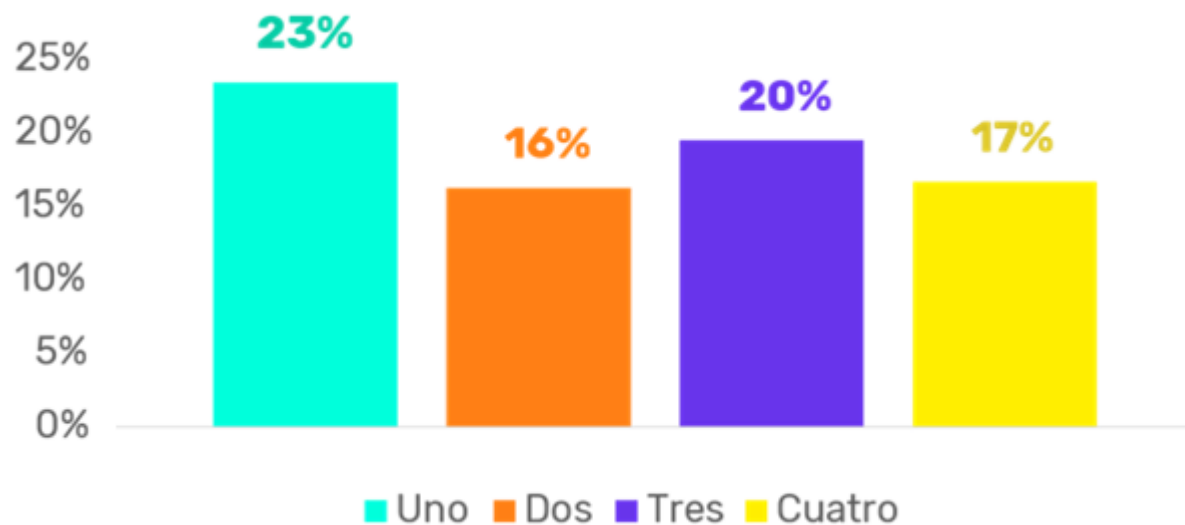
Competencias que han necesitado para **el desempeño en el trabajo** y no fueron adquiridas en el proceso formativo de Talento Especializado



Considerando que, entre quienes trabajan, en una proporción muy similar entre hombres y mujeres, **el manejo de idiomas es la competencia más reportada como no adquirida** en el desarrollo del curso de talento especializado; valdría la pena analizar, entre otras, las siguientes causas potenciales de la situación: **1)** la insuficiencia de la cantidad de horas que, dentro del programa, se tienen destinadas al aprendizaje de los idiomas; **2)** las competencias previas de estudiantes que pueden favorecer o dificultar el aprendizaje de idiomas en el marco de Talento Especializado; **3)** los hábitos de estudio y las condiciones de aprestamiento al aprendizaje de una segunda lengua que tienen las personas, tanto desde las motivaciones, como en lo concerniente a disponer de los ambientes y las herramientas adecuados para estudiar.

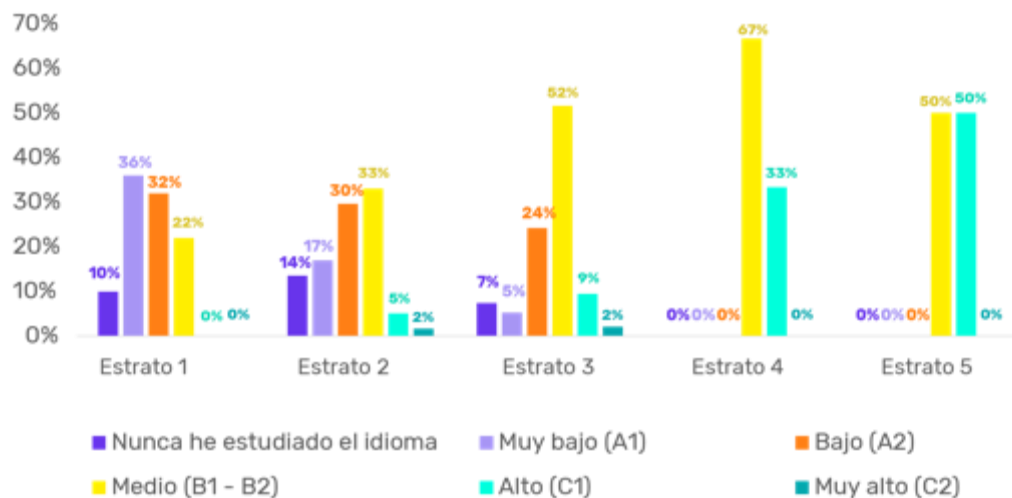
Competencias en **idiomas** que han necesitado para **el desempeño en el trabajo** y no fueron adquiridas en el proceso formativo de Talento Especializado, según el estrato socio-económico

Población que no adquirió competencias en idiomas, por estrato socioeconómico



No se hallaron diferencias significativas en el desarrollo de la competencia en idiomas, según el estrato socioeconómico.

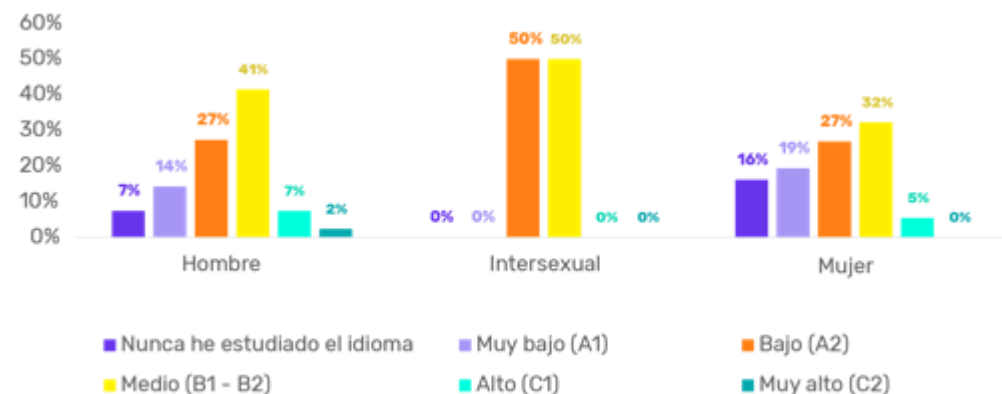
Análisis específico de la competencia en inglés de quienes trabajan, por estrato y sexo



Las mayores brechas en la competencia del inglés son reportadas en los estratos 1 y 2.

Los resultados muestran que son las mujeres quienes presentan los niveles de inglés más bajos.

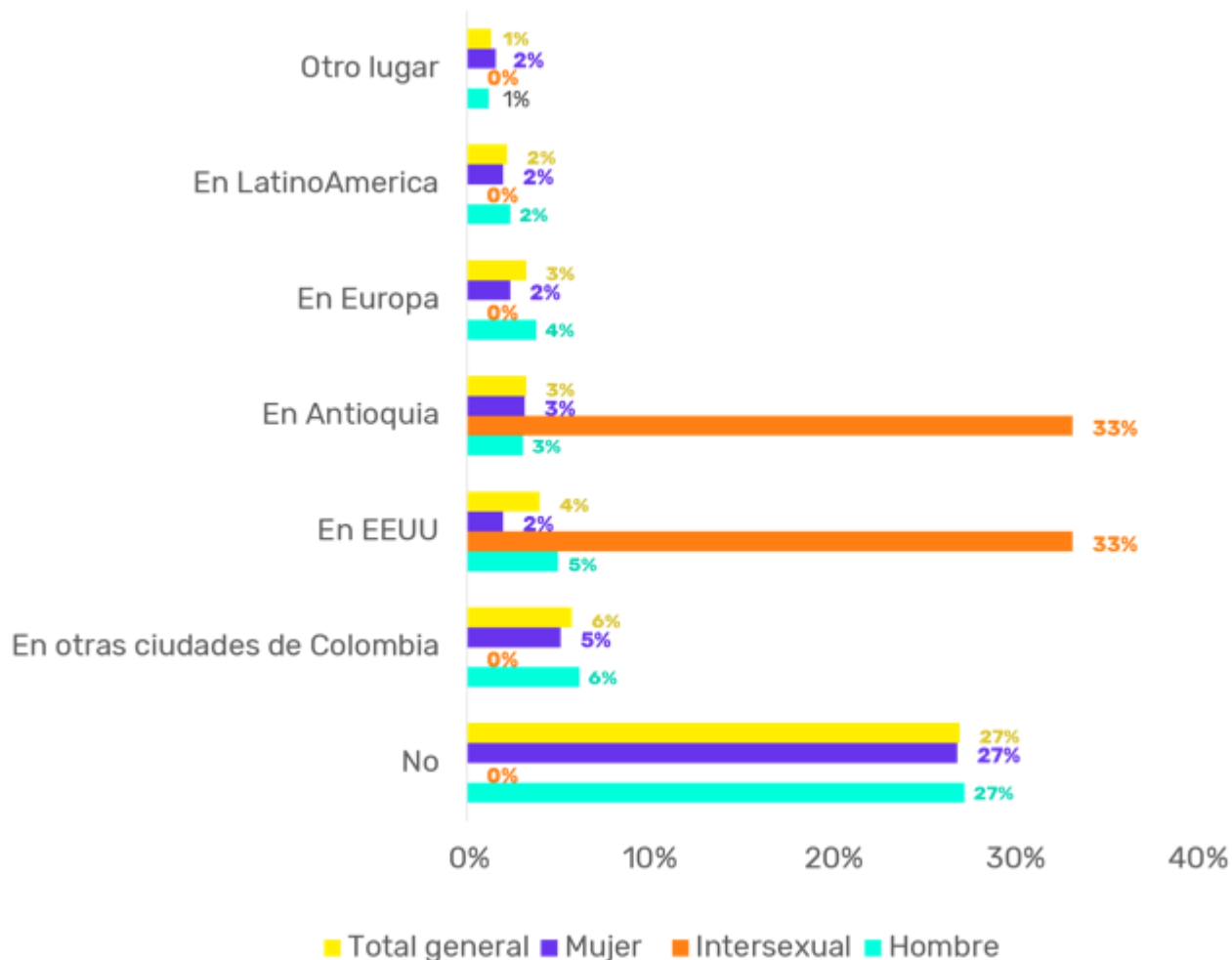
En la categoría de nunca he estudiado el idioma, lo reportado por las mujeres corresponde a 2.3 veces el porcentaje generado por los hombres, y en la categoría muy bajo las mujeres superan lo reportado por los hombres en un 40 %.



Estos resultados evidencian la necesidad de que, la academia, el sector privado y el gobierno Distrital, sigan uniendo esfuerzos para propiciar el desarrollo de la competencia en inglés en la mayor cantidad posible de personas, dada la trascendencia que tiene esta competencia en las dinámicas de la industria 4.0



Lugares de búsqueda de ofertas laborales por parte de quienes trabajan y nivel de formación apropiado para la actividad desempeñada



Al compararlo por sexo no se identificaron diferencias importantes, salvo respecto a quienes buscan oportunidades en EEUU y Europa, donde se encuentra que el porcentaje de los hombres es 2.25 puntos mayor al de las mujeres (Hombres 9 %, mujeres 4 %).

El **88,2 %** de la población que trabaja se desempeña en funciones que van acordes a su nivel de estudio.

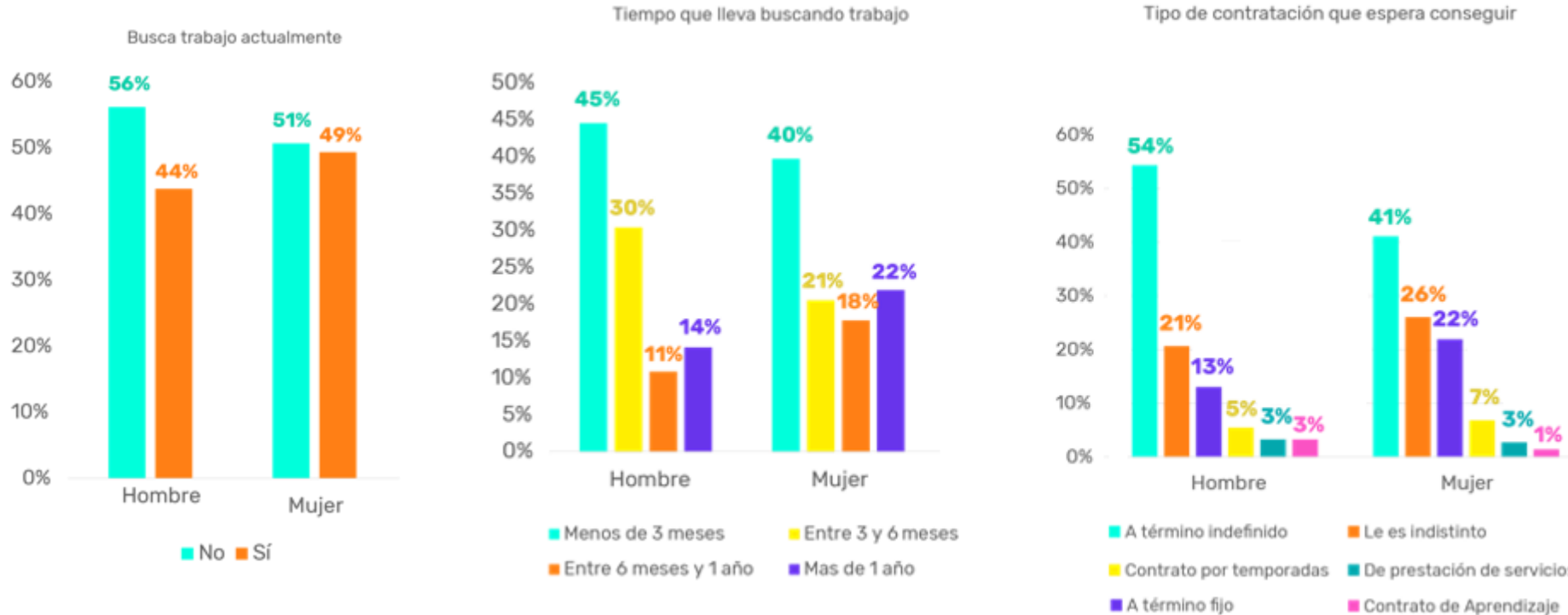
Son **32** personas quienes reportaron realizar trabajos que consideran menores a su nivel de estudios, correspondientes a 10 mujeres y 21 hombres.



4. Personas beneficiarias que buscan trabajo

166 personas buscan trabajo

De las personas que buscan trabajo, se identificó que:



- 166 personas están en búsqueda de trabajo, siendo un 5 % más los hombres con respecto a las mujeres.
- El 68 % de las personas beneficiarias lleva hasta 6 meses en la búsqueda de empleo.
- Se encontró un 8 % más de mujeres con respecto a los hombres, que llevan más de un año en la búsqueda de empleo.
- El 65 % espera conseguir un empleo con contrato a término indefinido o fijo.

Criterios para postularse a un empleo, de quienes buscan trabajo



La remuneración



**La relación del trabajo
con el nivel de estudios**



**La ubicación geográfica
de la entidad contratante**



**El buen nombre y
reconocimiento** de la
entidad contratante

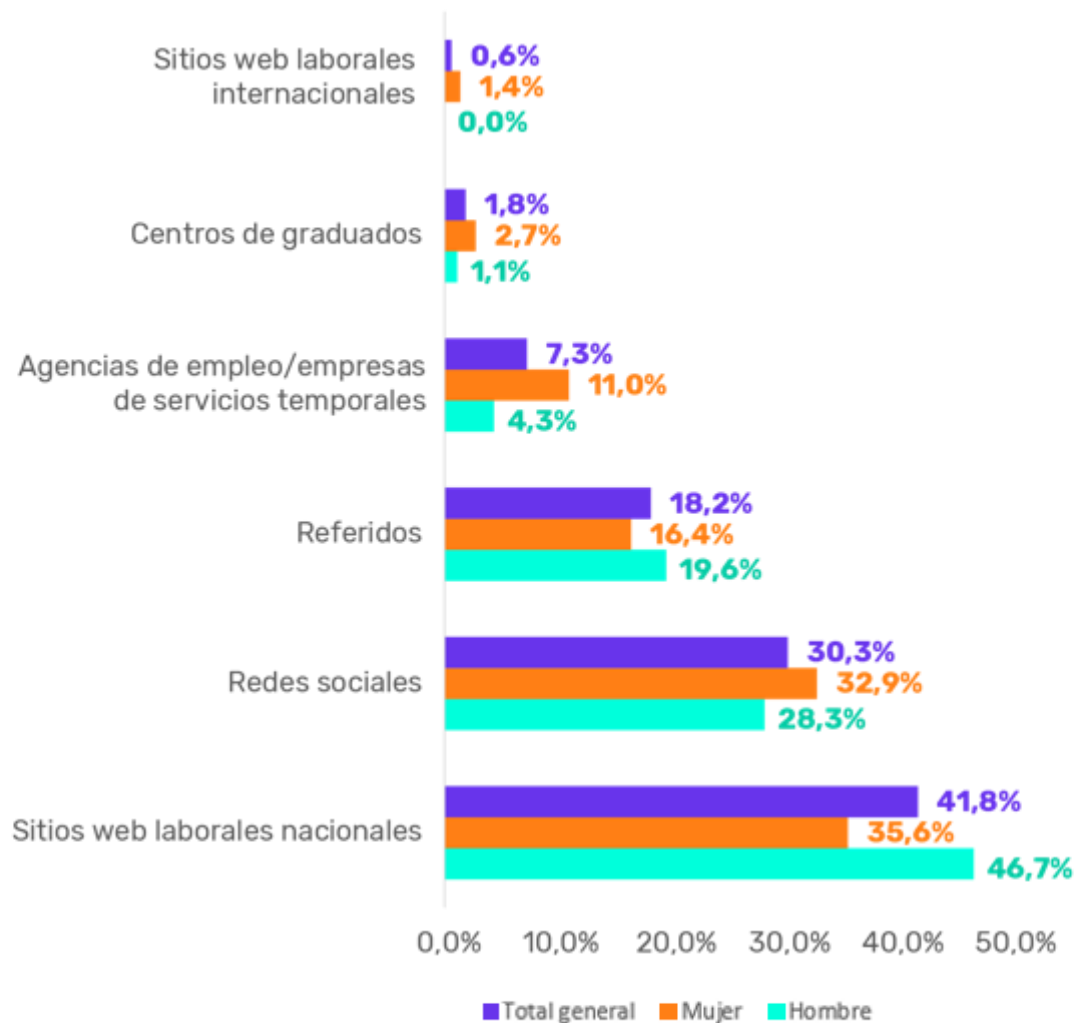


Las posibilidades de
desarrollo profesional



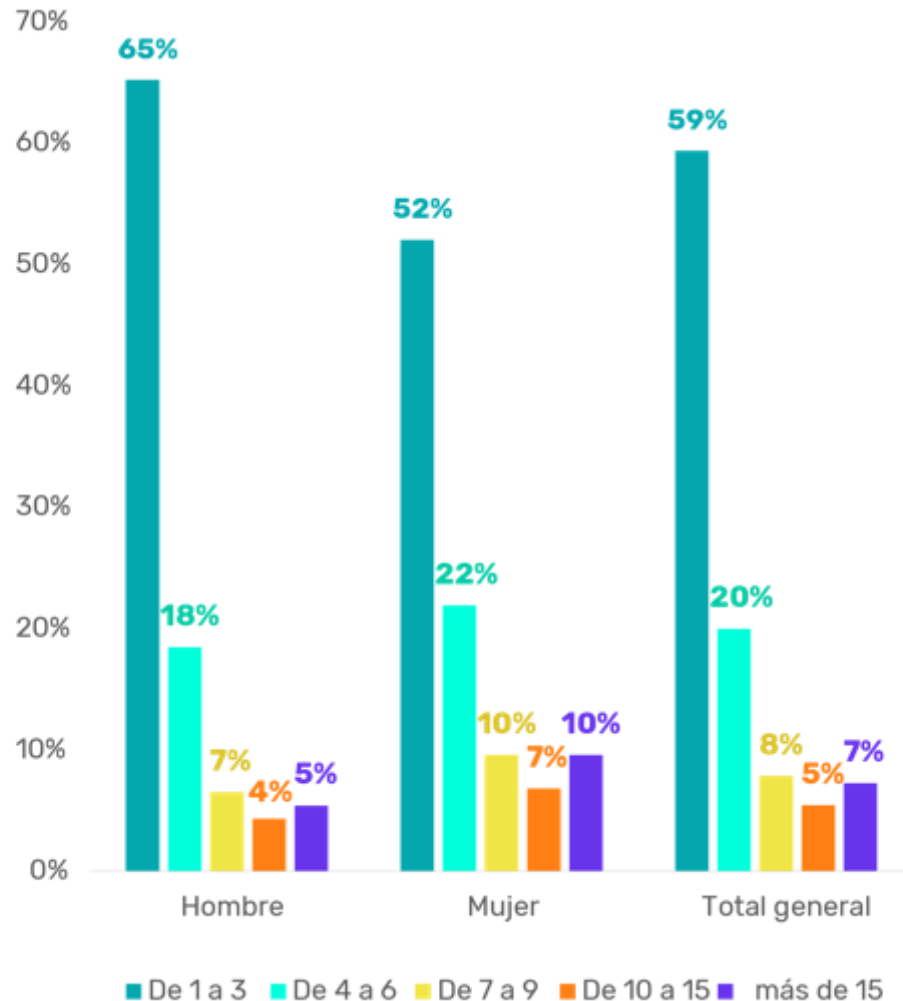
**La ubicación geográfica
de la entidad contratante**

Quienes buscan trabajo, acuden a las siguientes opciones:



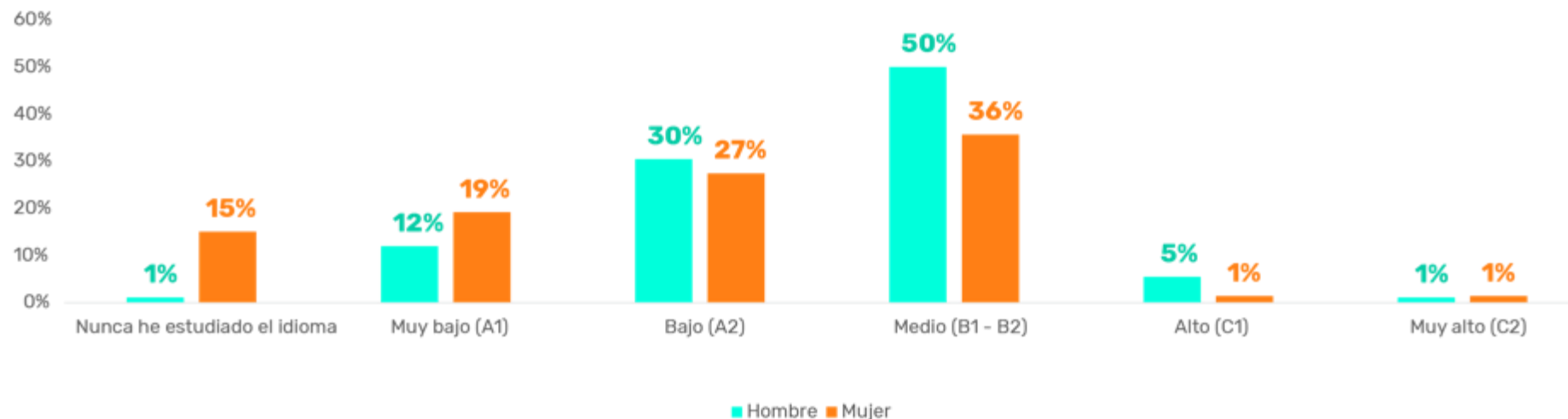
Ahora bien, tal como se señaló en la página 21 de este informe, quienes trabajan señalan que la opción más efectiva para encontrar trabajo son los-as referidos; de ahí que podríamos suponer que, las personas acuden a diferentes medios y estrategias para encontrar empleo, pero finalmente resulta siendo más efectiva la recomendación de familiares y/o amigos-as. Ello puede estar asociado también a las dinámicas del mercado laboral en términos de los perfiles requeridos y las maneras más eficientes para encontrarlos.

Cantidad de postulaciones a convocatorias laborales, de quienes buscan trabajo



- El 12 % se han presentado a más de 10 convocatorias, representando las mujeres un 70 % mayor que los datos reportados por los hombres.
- A un 39 % de las personas les han solicitado certificaciones con las cuales no cuentan, en las mujeres este dato ha sido del 42 % y en los hombres obedece a un 37 %.
- La cantidad de postulaciones disminuye, a medida que aumenta el tiempo de desempleo.

Respecto al nivel de inglés de las personas que buscan trabajo



Se evidencia una brecha de 14 % de más en las mujeres con respecto a los hombres en la categoría de Nunca he estudiado el idioma y de un 7 % en la categoría Muy bajo (A1). Este dato puede tener relación con las certificaciones que han solicitado a las mujeres en las convocatorias, y no las poseen, lo cual les resta posibilidades para acceder a las ofertas laborales.

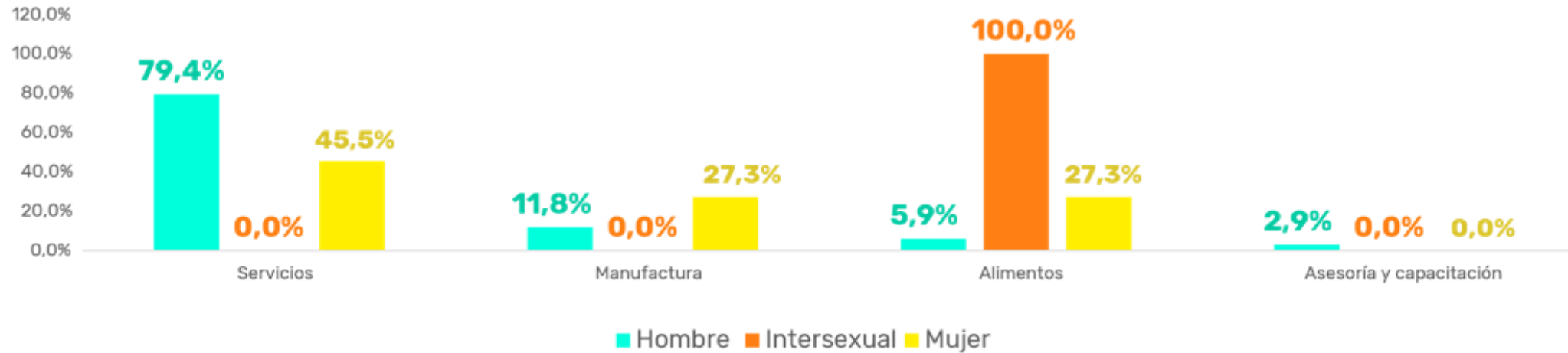
5.



Personas beneficiarias que tienen negocio propio

46 personas tienen negocio propio

De las personas beneficiarias que tienen negocio propio, por sexo y tipología/sector del negocio



Del total de personas que tienen negocio propio, el 69 % se ubica en el sector de servicios, el 15,2 % es de manufactura, el 13 % corresponde a alimentos y el 2,2 % es de asesoría y capacitación.

6.

Percepción de Sapiencia



Percepción de Sapiencia y del programa Talento Especializado



El **63 %** de las personas



califica **excelente y buena** la formación recibida en el programa Talento Especializado.



El **12 %** de los hombres



El **4 %** de las mujeres



califica **regular la formación** que brinda el programa.



El **96 %** de las personas beneficiarias



asigna una valoración entre **favorable y muy favorable** a la imagen que tienen de Sapiencia.

En una palabra, haber participado en el Programa
Talento Especializado, significa



Percepción de sapiencia



Hombre

Oportunidad

Afortunado

Excelente

Crecimiento

Conocimiento



Intersexual

Oportunidad

Interesante

Muy Agradable



Mujer

Oportunidad

Afortunada

Excelente

Aprendizaje

Conocimiento



7. Reflexiones finales

- En términos de bienestar y protección social laboral, genera inquietud la existencia de personas que no **realizan aportes a los sistemas de seguridad social** en la población que reportó trabajar como actividad principal, situación que tiene efectos negativos en su bienestar actual y en lo colectivo, en términos de no contribuir a la estabilidad de los sistemas nacionales de protección social. Con relación a esto, del total de la población encuestada (no solo los que trabajan) el 66 % de los hombres y el 71 % de las mujeres reportaron no realizar aportes al sistema de pensiones.
- Dados los énfasis que tiene la propuesta formativa del programa Talento Especializado, en términos de favorecer en estudiantes el desarrollo de competencias técnicas propias de la industria 4.0, competencias blandas o del ser, y de manejo del inglés; los datos que arroja el presente estudio frente a las demandas del mercado laboral, dejan entrever, entre otros aspectos, la pertinencia laboral que tiene el programa y la oportunidad de fortalecerlo, con el fin de mejorar la sintonía entre las competencias de las personas certificadas y las necesidades de los escenarios socio-ocupacionales. Por ejemplo, recordemos que el 19 % de las mujeres y el 18 % de los hombres, señalaron deficiencias en el manejo de idiomas y que el 7 % de las mujeres y el 5 % de los hombres anotó tener debilidades para el trabajo en equipo.





7. Reflexiones finales

- La actividad menos reportada por las personas encuestadas correspondió a oficios del hogar o de cuidado, la cual es señalada mayoritariamente por mujeres. Este hallazgo insta a pensar en la concentración de estas responsabilidades en las mujeres y en asuntos como la economía del cuidado, evidenciando la necesidad de seguir trabajando como sociedad, en la implementación de políticas públicas para la equidad de género, con igualdad de oportunidades de desarrollo humano y profesional para hombres y mujeres. Ahora, si bien es significativo que las mujeres accedan a procesos formativos en temas de la industria 4.0, asuntos culturalmente asociados a los hombres, no podría desconocerse que, para las mujeres, la sobrecarga de los oficios del hogar o de cuidado puede afectar negativamente sus condiciones para estudiar, e incluso, llegar a representar riesgos para su permanencia en los escenarios educativos.
- Se convierte en un reto para el programa Talento Especializado llegar a la ruralidad para llevar oferta educativa propia de la industria 4.0 que guarde coherencia, y al mismo tiempo, ayude a potencializar las dinámicas sociales, culturales y productivas de los territorios. Hay que recordar que solo el 8,59 % de la población participante en el estudio se identificó como habitante de los corregimientos del Distrito.





7. Reflexiones finales

- Si bien Sapiencia no es la entidad formadora, las instituciones que hacen parte del banco de tutores permiten que el programa tenga una adecuada acogida y que Sapiencia tenga una imagen favorable y muy favorable de las personas que participaron de este estudio. De manera que, a través del Programa Talento Especializado, la Agencia cumple su rol de articulador, genera sinergias para favorecer el acceso a la educación postsecundaria y hace lecturas de las dinámicas laborales de la ciudad con relación al ecosistema educativo, con lo cual, genera conocimiento que revierte en el cumplimiento de su misión.
- El 66 % de la población que trabaja valora que los conocimientos obtenidos en Talento Especializado le han aportado en mayor o gran medida al desempeño en el trabajo. Estos elementos sumados a la relación de las competencias adquiridas por las personas certificadas y aquellas competencias que les demandan los escenarios socio-ocupacionales, son insumos para la gestión curricular del programa, en la vía del mejoramiento continuo de este. Hay que tener en cuenta que las personas encuestadas que trabajan, señalaron haber necesitado para su desempeño, algunas de las siguientes competencias que no desarrollaron en el programa Talento Especializado: idiomas (18% hombres, 19% mujeres), Análisis de datos (7% hombres, 5% mujeres), procesos de automatización (6% hombres, 6% mujeres), manejo de herramientas de computación en la nube (7% hombres, 7% mujeres).





7. Reflexiones finales

- Entre quienes trabajan, el 40,6 % cuenta con algún beneficio de salario emocional (incentivos, reconocimientos, programas de bienestar, entre otros) lo cual permite pensar en condiciones de trabajo que generan bienestar y brindan posibilidades para el crecimiento humano y profesional.
- Los datos permiten inferir que el programa Talento Especializado representa una oportunidad de formación para la población bachiller de la ciudad, dada la gratuidad de este, la duración y la flexibilidad metodológica. Hay que recordar que con una participación del 52 %, el nivel de formación académico predominante entre las personas encuestadas es bachiller.
- Los resultados del presente estudio permiten reflexionar en torno a las posibilidades que este tipo de formación brinda a las personas, en clave de aportar al desarrollo de competencias para mejorar el desempeño laboral, o para impulsar negocios propios. De ahí que se pueda interpretar que Talento Especializado amplía en las personas beneficiarias, las posibilidades para la inserción en el mundo laboral o para llevar a cabo actividades de generación de ingresos.
- Finalmente se refiere que las reflexiones y los hallazgos generados en este estudio hacen emerger los desafíos que le asisten al programa Talento Especializado para continuar fortaleciendo la relación de las dinámicas laborales con los procesos formativos y muestra aspectos sobre los cuales, es posible desarrollar acciones de mejoramiento para el programa.



**Somos la unidad de análisis y seguimiento de información
relacionada con la educación postsecundaria**

GRACIAS

Contacto:

observatorio@sapiencia.gov.co