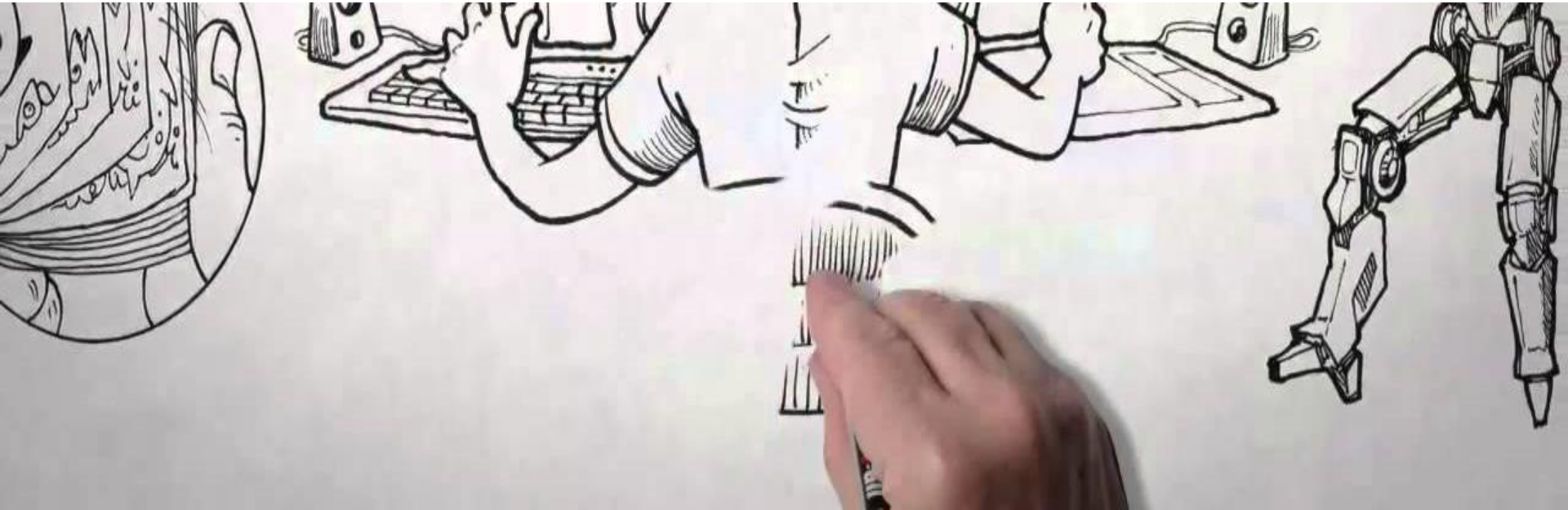
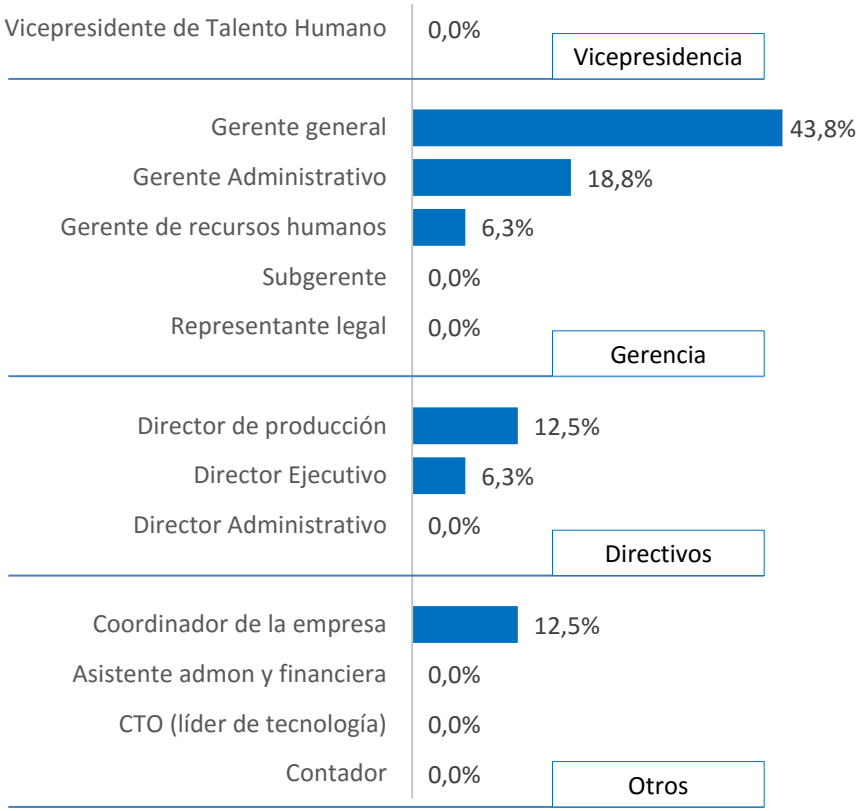
www.datexco.com

Animación Digital.

Resultados generales.

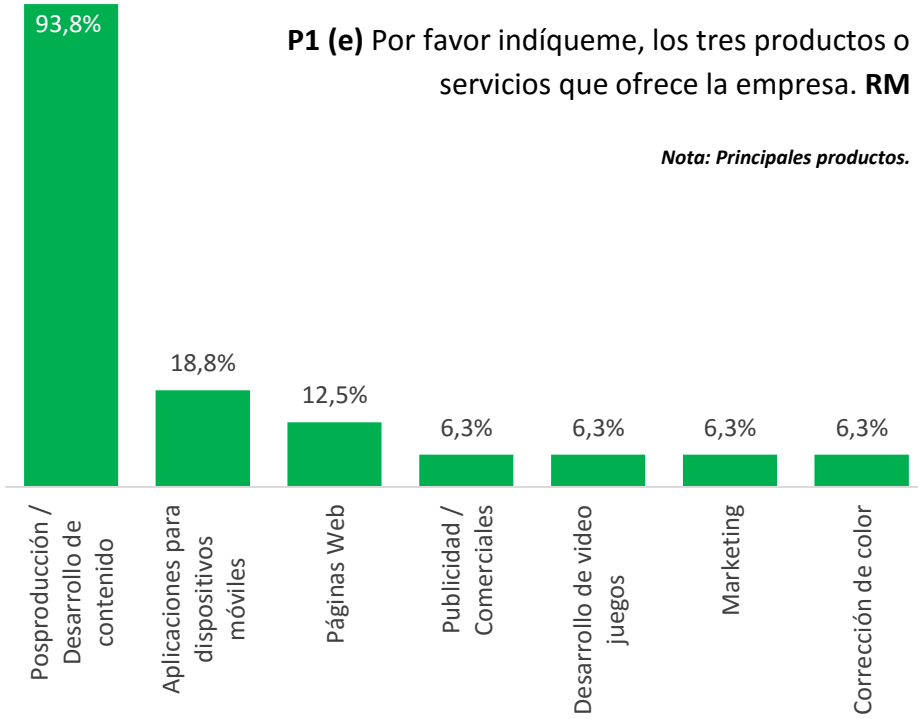


F1 (e) ¿Qué cargo desempeña actualmente al interior de la empresa**? RU**



P1 (e) Por favor indíqueme, los tres productos o servicios que ofrece la empresa. **RM**

Nota: Principales productos.

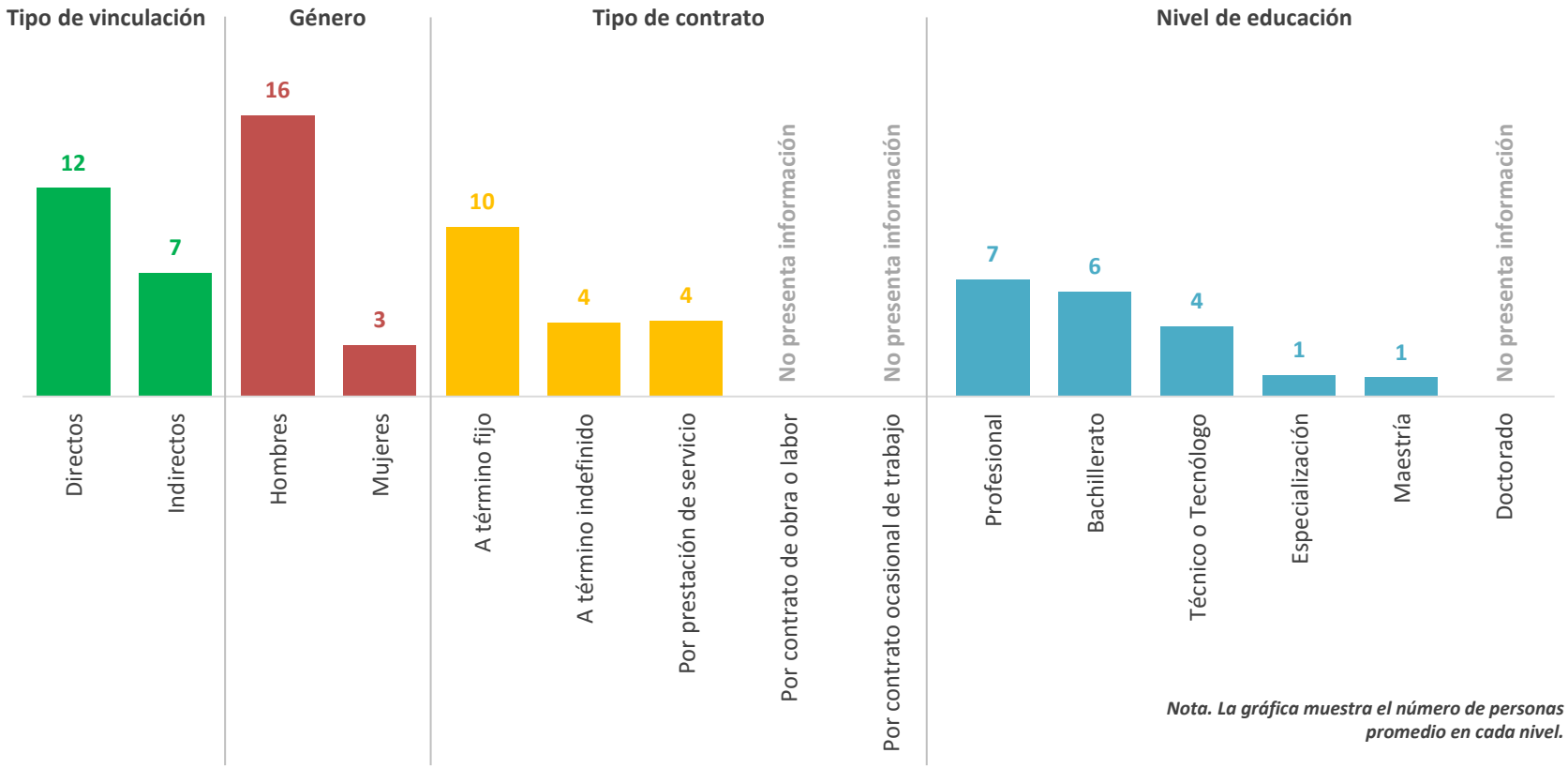


Base: 16

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

P2 (e) ¿Cuántos empleados tiene la empresa actualmente?
P3 (i) Cuántos empleados tiene la empresa por: **RU**
P4 (i) Cuántos empleados tiene la empresa por: **RU**
P5 (i) ¿Cuántos empleados tiene la empresa por tipo de contrato? **RM por ítem**
P6 (i) ¿Cómo están distribuidos los colaboradores de la empresa por nivel de educación? **RU por ítem**

19 **Número de personas promedio que tienen las empresas.**



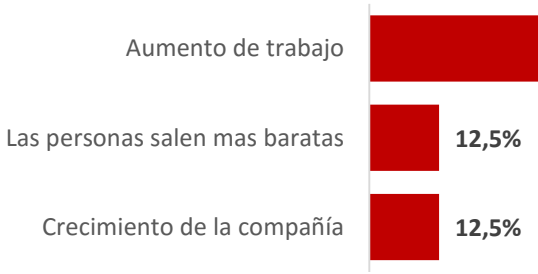
Nota. La gráfica muestra el número de personas promedio en cada nivel.

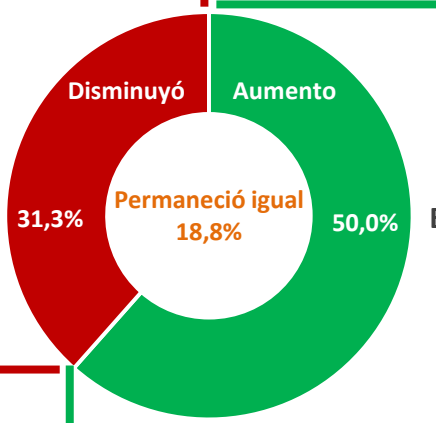
Base: 16

P7 (e) En los últimos años comparando 2013 con 2014, el número de empleados contratados en la empresa.

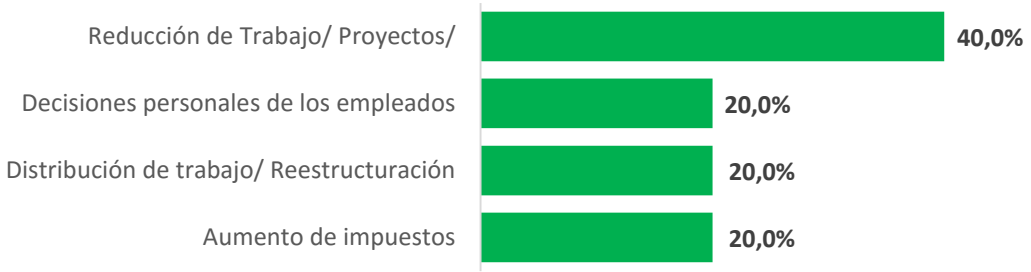
P8 (e) ¿Cuáles han sido las principales causas de cambio en el número de empleados? **RM**

Base: 5





Base: 16



Base: 8

www.datexco.com

P9 (e) ¿La empresa vincula aprendices o practicantes**?**

Si		No	
5	31,1%	11	68,8%

P10 (e) Por favor relacione la cantidad de **APRENDICES** que tiene actualmente, la institución de procedencia y la actividad que desempeñan al interior de la empresa**. RM**

¿Aprendiz?			
Si		No	
2	40%	3	60%

Institución de formación		
SENA	2	100%

Actividad ocupacional		
Animación	2	100%
Modelado	1	50%
Texturación	1	50%

Cantidad promedio de aprendices
7

P10 (e) Por favor relacione la cantidad de **PRACTICANTES** que tiene actualmente, la institución de procedencia y la actividad que desempeñan al interior de la empresa**. RM**

¿Practicante?			
Si		No	
4	80%	1	20%

Institución de formación		
U. La Sabana	2	50%
U. Jorge Tadeo	2	50%
U. Nacional	1	25%
SENA	1	25%
F.U Los Liberta.	1	25%
U. Área Andina	1	25%

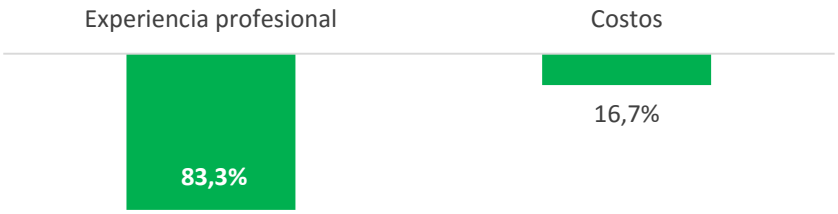
Actividad ocupacional		
Administración	1	25%
Animación	1	25%
Modelado	1	25%
Diseño gráfico	1	25%
Edición	1	25%
Postproducción	1	25%
Layout	1	25%
Compositor Dig.	1	25%

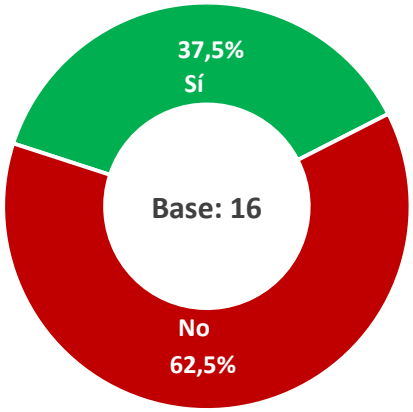
Cantidad promedio de practicantes
2

Base: 16

Base: 6

P12 (e) ¿Cuáles son las principales causas por las que la empresa ha necesitado recurrir a personal o trabajadores extranjeros?

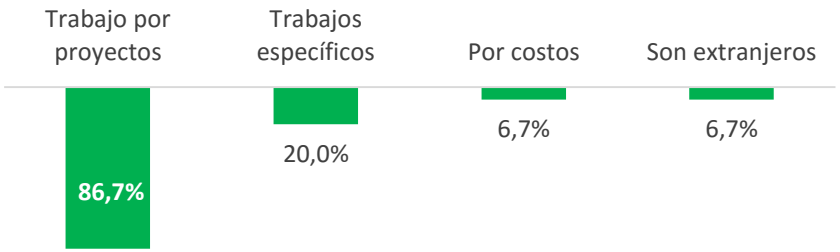


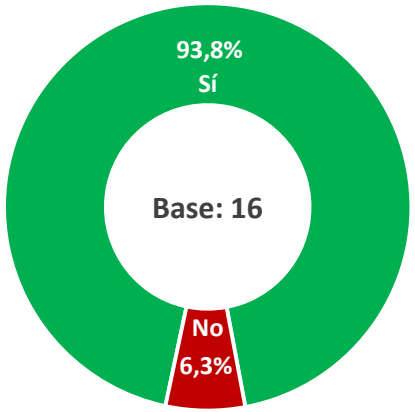


P11 (e) ¿La empresa ha necesitado recurrir a profesionales o trabajadores extranjeros para desarrollar las actividades del Core de su negocio?

Base: 15

P14 (e) ¿Cuáles son las principales causas por las que la empresa ha necesitado contratar **personal FreeLancer**?





P13 (e) ¿La empresa ha necesitado recurrir a profesionales o trabajadores en modalidad **FreeLancer** para desarrollar las actividades del **Core** su negocio?

www.datexco.com

P15 (e) Identifique los **cinco** perfiles de **mayor importancia** para la empresa. **RM.**

Composición General. 1/2

No.	Cargo	%	¿Dificultades para ubicar el cargo? Si	No
1	Creativos/Diseñador grafico	62,5%	61,5%	71,4%
2	Animador 3D	56,3%	61,5%	50,0%
3	Dirección	31,3%	30,8%	21,4%
4	Productor Ejecutivo	25,0%	30,8%	21,4%
5	Comercial	18,8%	23,1%	21,4%
6	Administrativo	12,5%	15,4%	14,3%
7	Artista de composición	12,5%	15,4%	14,3%
8	Gerente Administrativo/Financiero	12,5%	15,4%	14,3%
9	Programador/desarrollador	12,5%	15,4%	14,3%
10	Camarógrafo	6,3%	0,0%	7,1%
11	Coordinador/director de comunicaciones	6,3%	7,7%	7,1%
12	Editor	6,3%	7,7%	7,1%
13	Ejecutivo de cuenta	6,3%	7,7%	7,1%
14	Guionista	6,3%	7,7%	0,0%
15	Mercadeo	6,3%	7,7%	7,1%

Tipo Vinculación	%
A término indefinido	62,5%
Por prestación de servicio	62,5%
A término fijo	25,0%
Por contrato ocasional de trabajo	12,5%

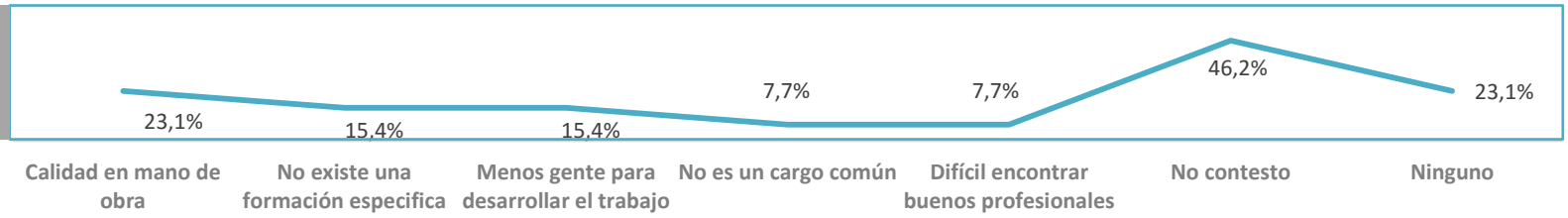
No. Puestos para el cargo	%
De 1 a 2 puestos	87,5%
De 3 a 5 puestos	31,3%
De 6 a 10 puestos	18,8%
Mas de 10 puestos	0,0%

Edad promedio	%
De 18 a 25 años	56,3%
De 26 a 30 años	62,5%
De 31 a 35 años	50,0%
De 36 a 40 años	18,8%
De 41 a 45 años	6,3%
Mas de 45 años	6,3%

Educación requerida	%
Bachillerato	6,3%
Técnico o Tecnólogo	31,3%
Profesional	87,5%
Especialización	12,5%
Maestría	31,3%
Doctorado	0,0%

Formación Académica	%
Animación Realización audiovisual dirección cine/TV	43,8%
Diseñador Grafico	43,8%
Ingeniería de sistemas	31,3%
Administración de empresas	12,5%
Artes plásticas , visuales	12,5%
Profesional	12,5%
Comunicación social	6,3%
Publicidad	6,3%
Desarrollo software	6,3%

¿Por qué SÍ ha tenido dificultades para ubicar el cargo?



Base: 16

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

P15 (e) Identifique los **cinco** perfiles de **mayor importancia** para la empresa. **RM.**

Composición General. 2/2

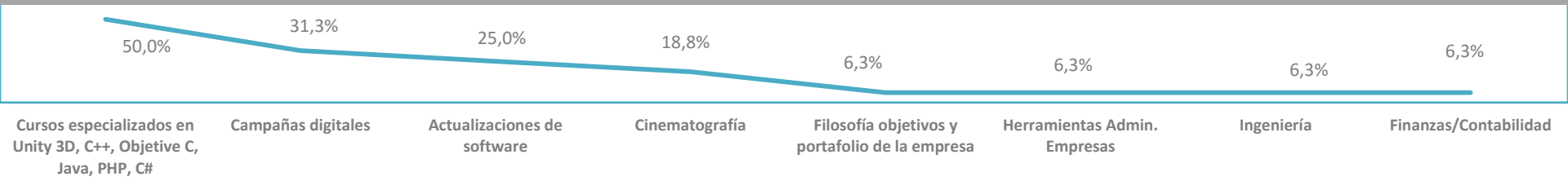
No.	Cargo	%
1	Creativos/Diseñador grafico	62,5%
2	Animador 3D	56,3%
3	Dirección	31,3%
4	Productor Ejecutivo	25,0%
5	Comercial	18,8%
6	Administrativo	12,5%
7	Artista de composición	12,5%
8	Gerente Administrativo/Financiero	12,5%
9	Programador/desarrollador	12,5%
10	Camarógrafo	6,3%
11	Coordinador/director de comunicaciones	6,3%
12	Editor	6,3%
13	Ejecutivo de cuenta	6,3%
14	Guionista	6,3%
15	Mercadeo	6,3%

Salario enganche	%
De 1'000,000 a 1'499,000	25,0%
De 1'500,000 a 1'999,000	43,8%
De 2'000,000 a 2'499,000	18,8%
De 2'500,000 a 2'999,000	50,0%
De 3'000,000 a 4'999,000	56,3%
De 5'000,000 a 10'000,000	18,8%
Mas de 10'000,000	12,5%

Experiencia	%
Menos de 1 año	25,0%
De 1 a 3 años	68,8%
De 3 a 5 años	43,8%
De 5 a 10 años	31,3%
Mas de 10 años	6,3%
No especifica	31,3%

Competencias	%
Creatividad	31,3%
Conocimiento área financiera	25,0%
Conocimiento diseño	18,8%
Conocimiento estado del arte	18,8%
Conocimiento de animación	18,8%
Habilidades de liderazgo	18,8%
Servicio al cliente	18,8%
Conocimiento de software	12,5%
Conocimiento sector audiovisual	12,5%
conocimiento área RRHH	12,5%
Trabajo en equipo	12,5%
Solución de conflictos	12,5%
Buen dibujo	12,5%
Virtualizar la realidad	12,5%
Manejo de proyectos IT	12,5%

Capacitación específica que requiere el cargo

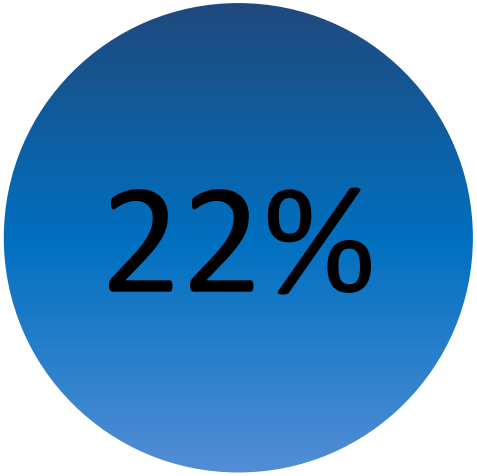


M Research P Affairs D Digital B Intelligence

Base: 16

www.datexco.com
COLOMBIA | PANAMÁ | USA
Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

P16 (e) ¿Cuál es el nivel de rotación de la empresa?



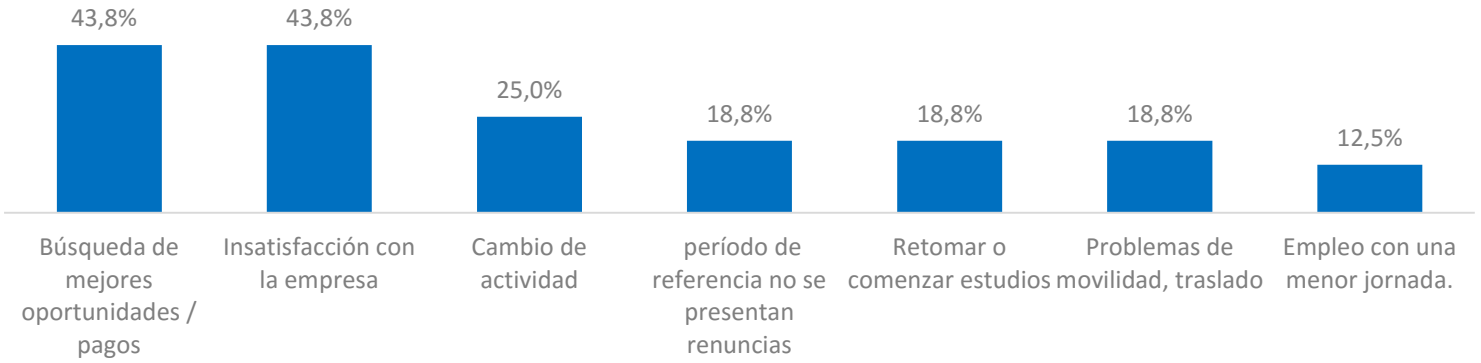
Base: 16

P17 (i) ¿Cuáles son las principales razones de **despido** en la empresa?. **RM.**

www.datexco.com

P18 (i) ¿Cuáles son las principales razones de **renuncia** en la empresa? **RM.**

Base: 16

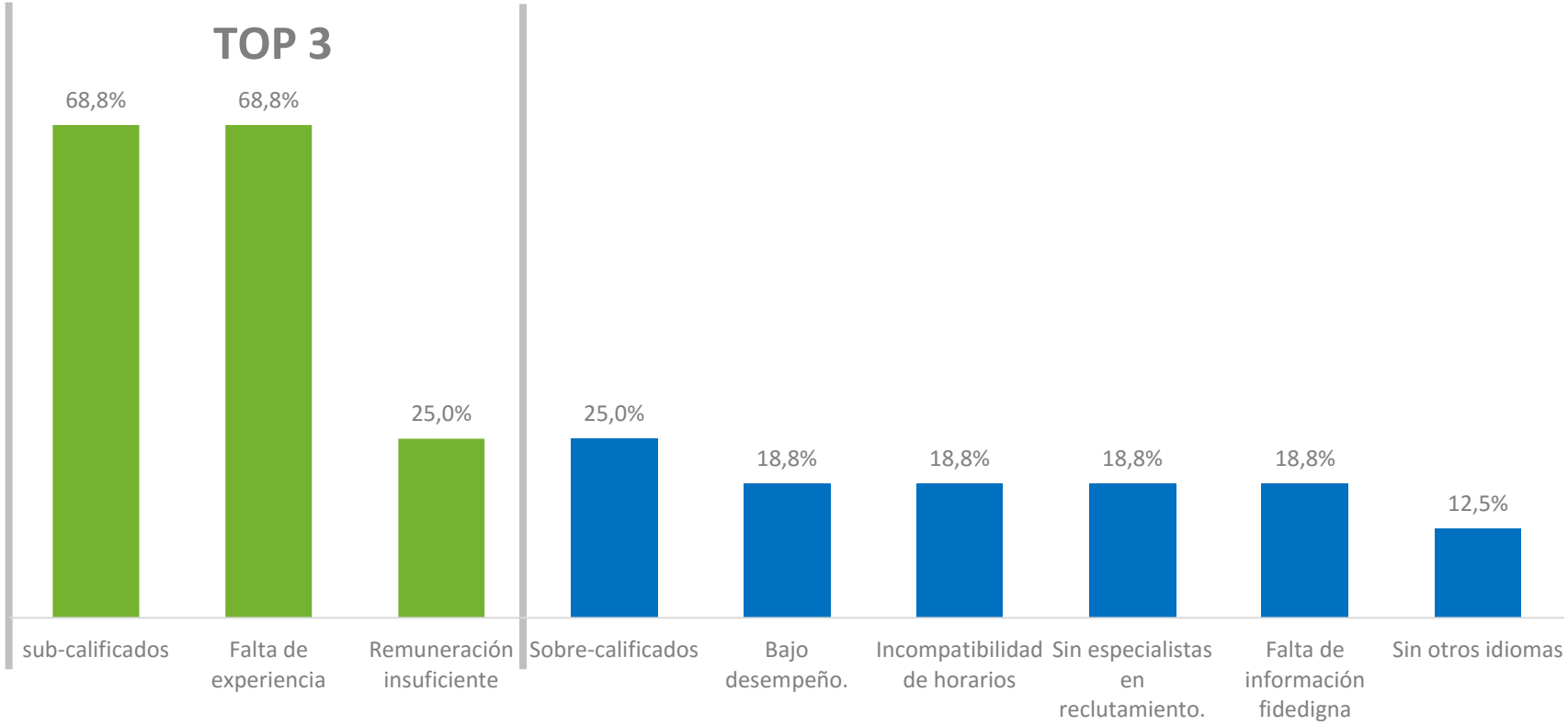


P19 (i) ¿en el proceso de reclutamiento cuales son las herramientas que utiliza? .

Herramientas	No Existe	Nada efectivo	Poco Efectivo	Neutral	Efectivo	Muy efectivo
Avisos de prensa	75,0%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Bolsa de empleo de las Cajas de Compensación	75,0%	18,8%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%
Head Hunters	81,3%	18,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empresas de servicios temporales	81,3%	18,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mediante el portal web de la empresa	50,0%	6,3%	6,3%	0,0%	18,8%	18,8%
Plataformas de empleo en internet, tales como, Agencia pública de empleo, elempleo.com, Zona Jobs, LinkedIin	43,8%	0,0%	0,0%	25,0%	18,8%	12,5%
Redes sociales	37,5%	6,3%	6,3%	18,8%	6,3%	25,0%
Contacto con Instituciones educativas.	18,8%	0,0%	12,5%	18,8%	31,3%	18,8%
Bases de datos/ registros propios	31,3%	6,3%	6,3%	12,5%	18,8%	25,0%

Base: 16

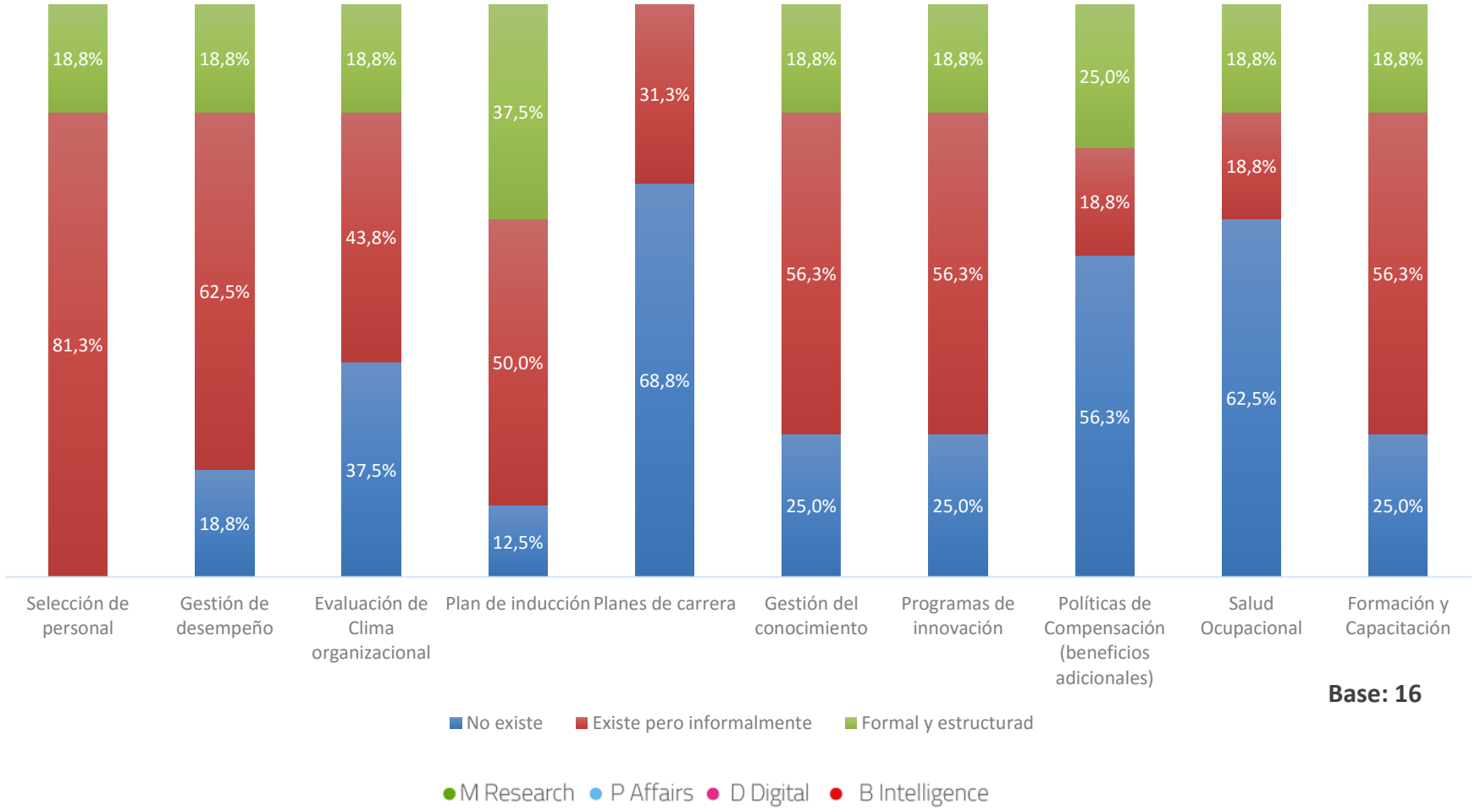
P20 (e) Por favor indique **los tres** principales inconvenientes que se le presentan al momento de realizar el proceso de selección de personal **.**



Base: 16

www.datexco.com

P21 (i) De los siguientes procesos de recursos humanos, cuáles están presentes en la compañía y en qué nivel de formalidad.



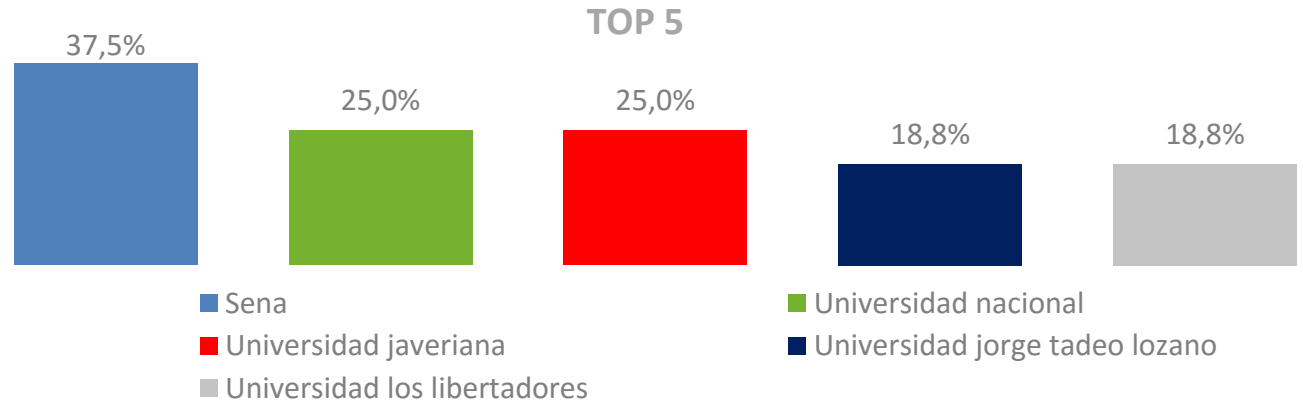
Base: 16

www.datexco.com

M Research P Affairs D Digital B Intelligence

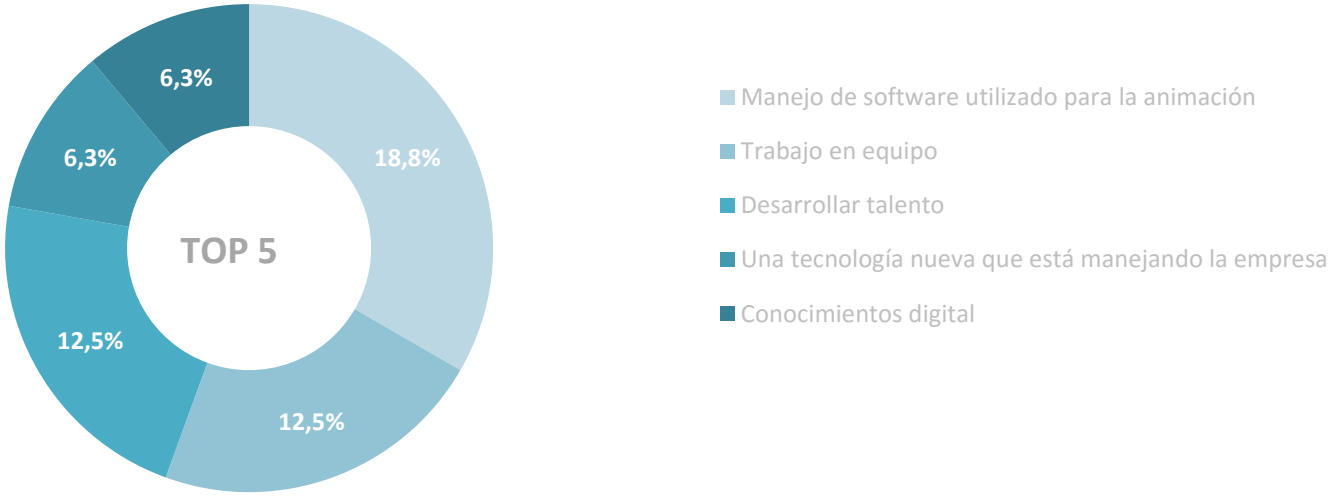
Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

P22 (e) ¿Qué instituciones educativas contacta cuándo tiene algún requerimientos de personal?



Base: 16

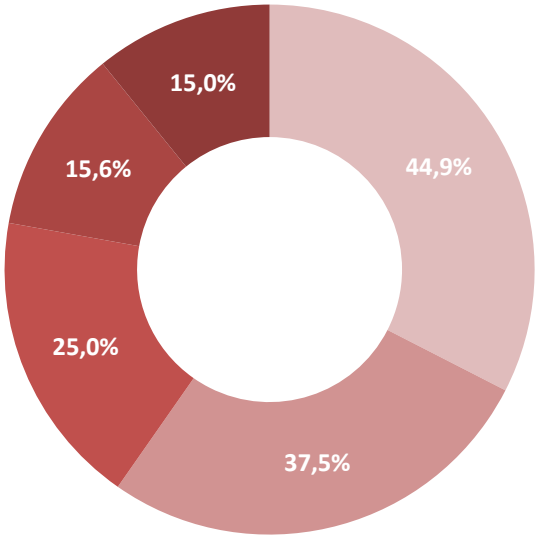
P23 (e) ¿Cuáles son las principales oportunidades de desarrollo que ha identificado en el personal que se vincula a la empresa, en relación a los conocimientos y habilidades específicas que se requieren en la empresa?



Base: 16

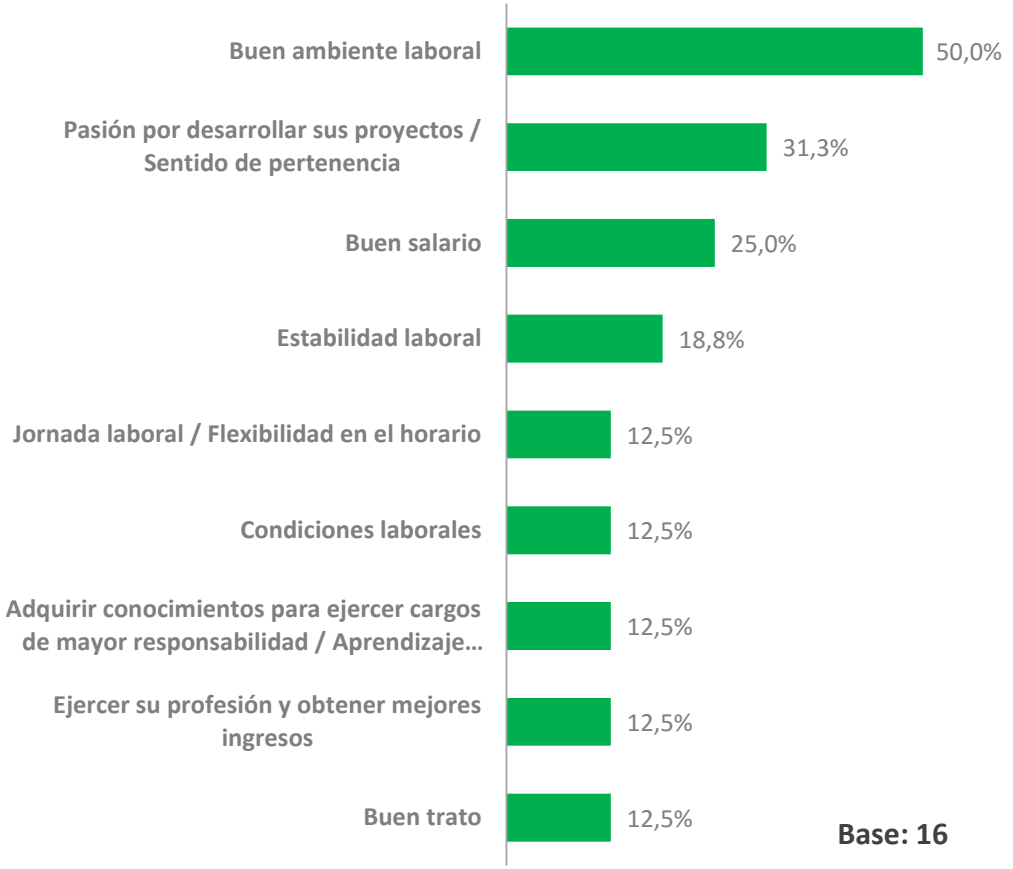
www.datexco.com

P24 (e) ¿Qué acciones desarrolla para cerrar estas brechas?



Base: 16

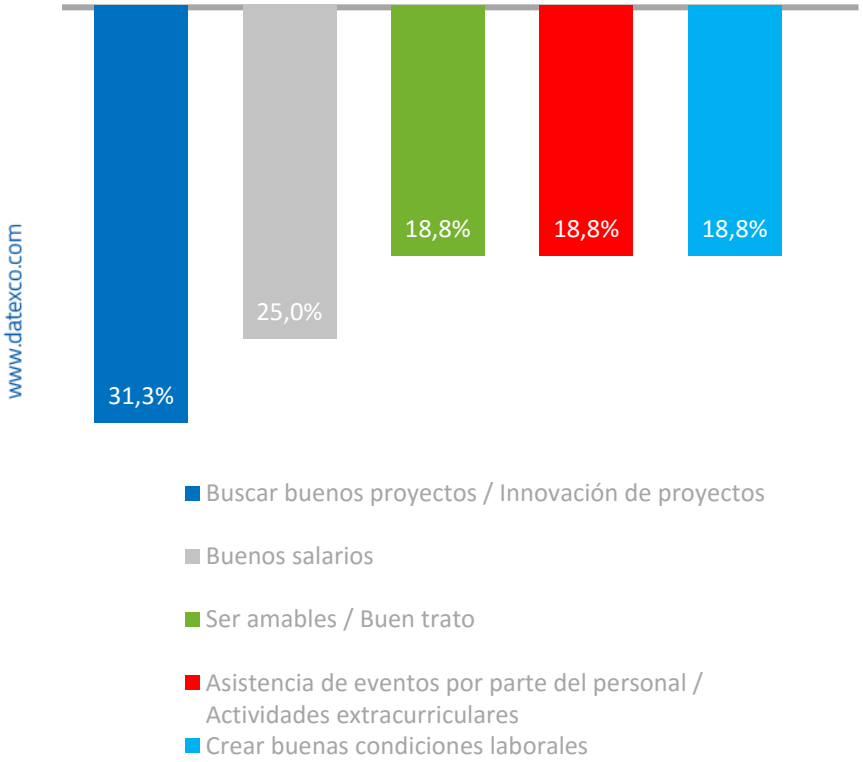
P25 (e) ¿Cuáles son los principales motivadores de sus colaboradores que ha identificado, que le permiten a la empresa retenerlos?



Base: 16

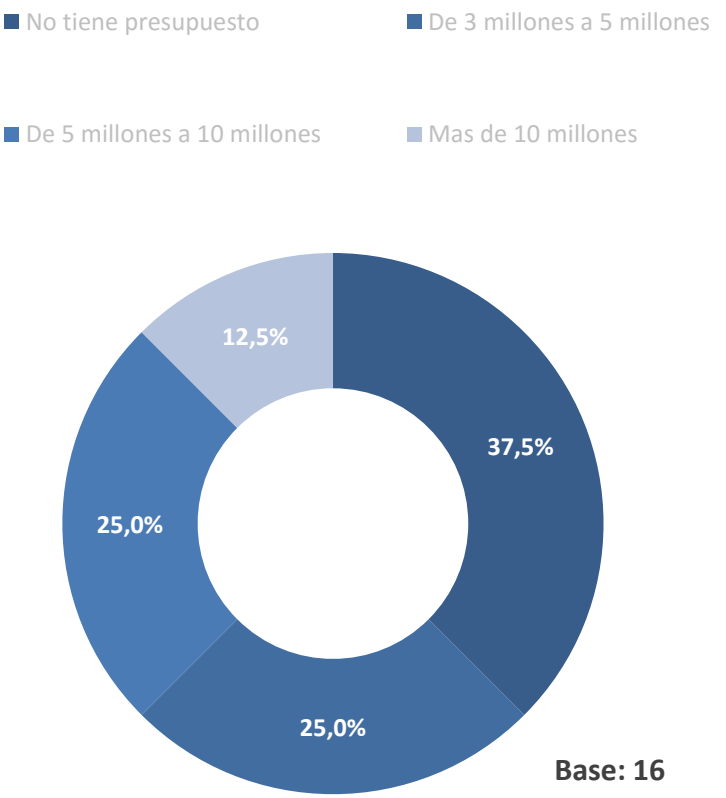
www.datexco.com

P26 (e) ¿Qué acciones ha adelantado la empresa para desarrollar esos motivadores?



Base: 16

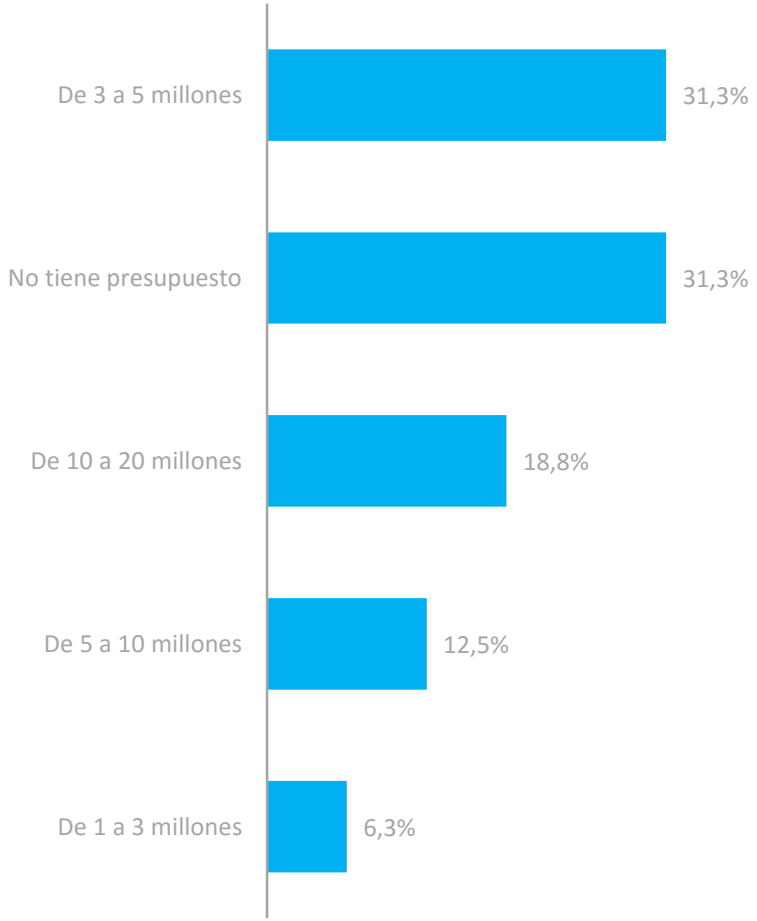
P27 (e) ¿Cuál fue el presupuesto aproximado en el año 2014 destinado para capacitación y/o formación de los empleados de la empresa? **RU.**



Base: 16

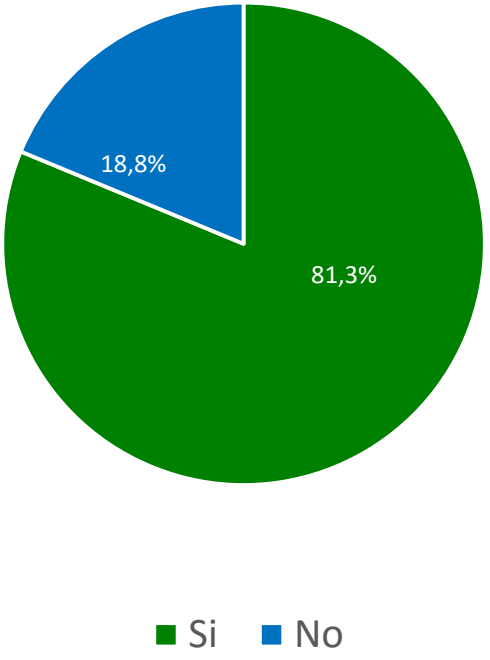
www.datexco.com

P28 (e) ¿Cuánto es el presupuesto aproximado del año 2015?
RU $



Base: 16

P29 (e) ¿En el 2014, en qué temas capacitó a sus colaboradores y en cuáles entidades se realizaron?



Base: 13

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

P29 (e) ¿En el 2014, en qué temas capacitó a sus colaboradores y en cuáles entidades se realizaron?.

Componente de resultados.

Componente de resultados	%
Curso animación : 2D/3D	38,5%
Desarrollo de contenidos	38,5%
Herramientas de mercado.	23,1%
Salud ocupacional	15,4%
Entrenamientos del ADN de la marca	15,4%

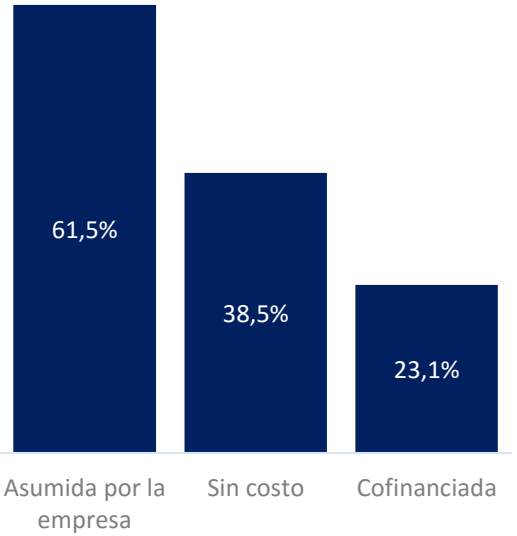
Componente de resultados	%
Cámara de comercio de Bogotá	38,5%
Internas	23,1%
Real D	7,7%
Coordinador de Rig	7,7%
Digital Tutors	7,7%

# De empleados beneficiados	%
1 empleado	38,5%
4 empleados	30,8%
2 empleados	23,1%
5 empleados	23,1%
3 empleados	15,4%
8 empleados	7,7%
11 empleados	7,7%
20 empleados	7,7%
40 empleados	7,7%

NOTA: se muestran las respuestas con mayor porcentaje.

Base: 13

Base: 13



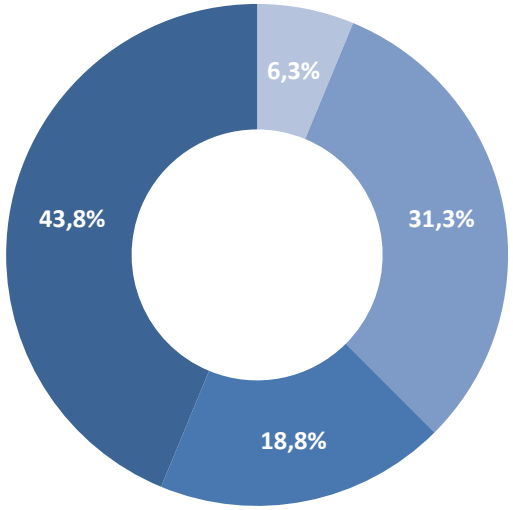
6

Número de empleados beneficiados promedio.

Base: 13

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

P30 (i) ¿Con qué frecuencia la empresa realiza, contrata o apoya procesos de capacitación y/o formación para sus empleados? **RU**.



Base: 16

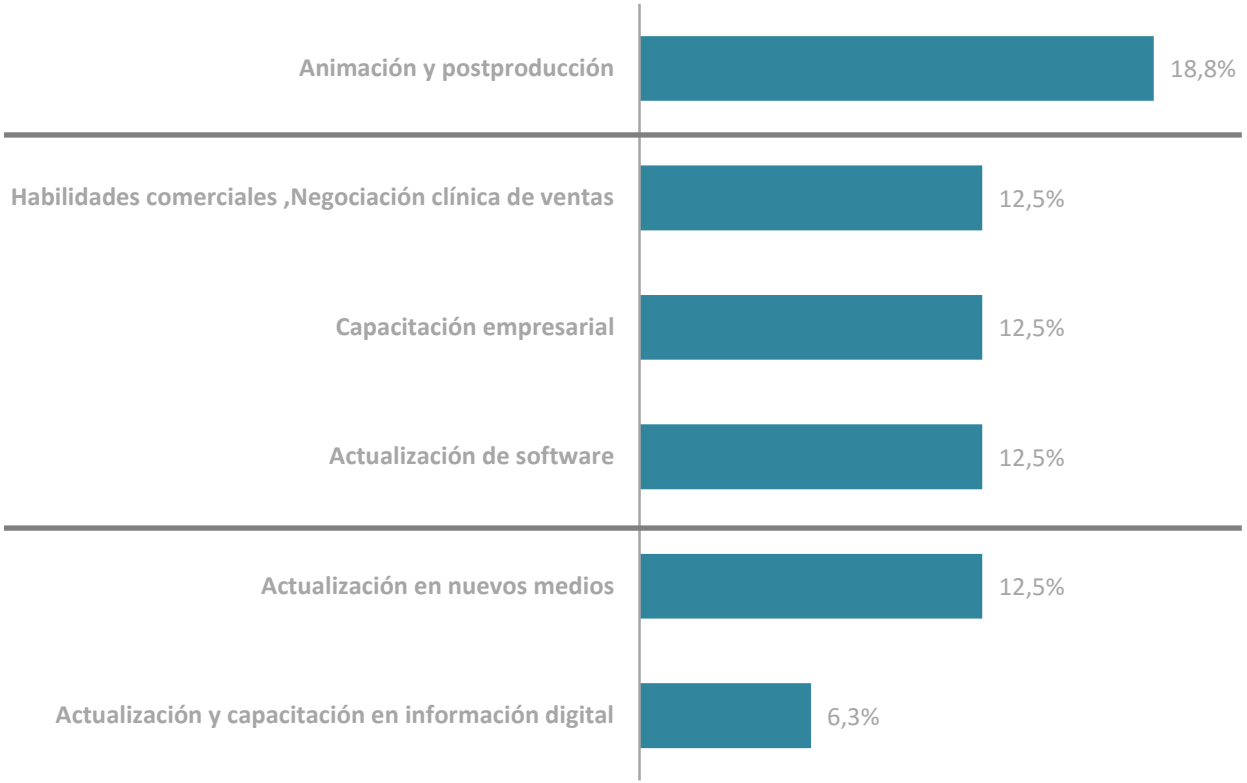
P31 (i) Indique qué tan de acuerdo se encuentra con las siguientes afirmaciones.

preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las capacitaciones que requiere la empresa son muy costosas	12,5%	6,3%	37,5%	37,5%	6,3%
La empresa no ha encontrado el tipo de capacitación que el personal necesita	18,8%	43,8%	25,0%	12,5%	0,0%
La empresa capacitó hace algún tiempo al personal y no fue útil	18,8%	43,8%	18,8%	12,5%	6,3%
Si la empresa capacita al personal es muy probable que éste deje la empresa	18,8%	31,3%	18,8%	0,0%	31,3%
La empresa no percibe el beneficio de la capacitación	25,0%	56,3%	18,8%	0,0%	0,0%

Base: 16

www.datexco.com

P32 (e) ¿Qué necesidades de formación o capacitación tiene actualmente la empresa?



Base: 16

www.datexco.com

P33 (e) ¿Cuáles considera usted, serán los cinco perfiles del Core del negocio más requeridos para los puestos de trabajo que ofrecerán las empresas del sector en los próximos años? **RM**

Perfil ocupacional	%
Animador(*).	56,3%
Diseñador(*).	43,8%
Artista (*).	25,0%
Director (*).	18,8%
Desarrollador (*).	12,5%
Guionista(*).	12,5%
Producción (*).	12,5%
Programador (*).	12,5%
Ingenieros (*).	12,5%

¿Es un perfil nuevo?	%
Si	43,8%
No	75,0%

Formación académica requerida	%
Profesional	31,3%
Ingeniero	31,3%
Animación	25,0%
Diseño	25,0%
Administración	12,5%
Especialista	12,5%
Medios Audiovisuales	12,5%
Tecnólogo	12,5%

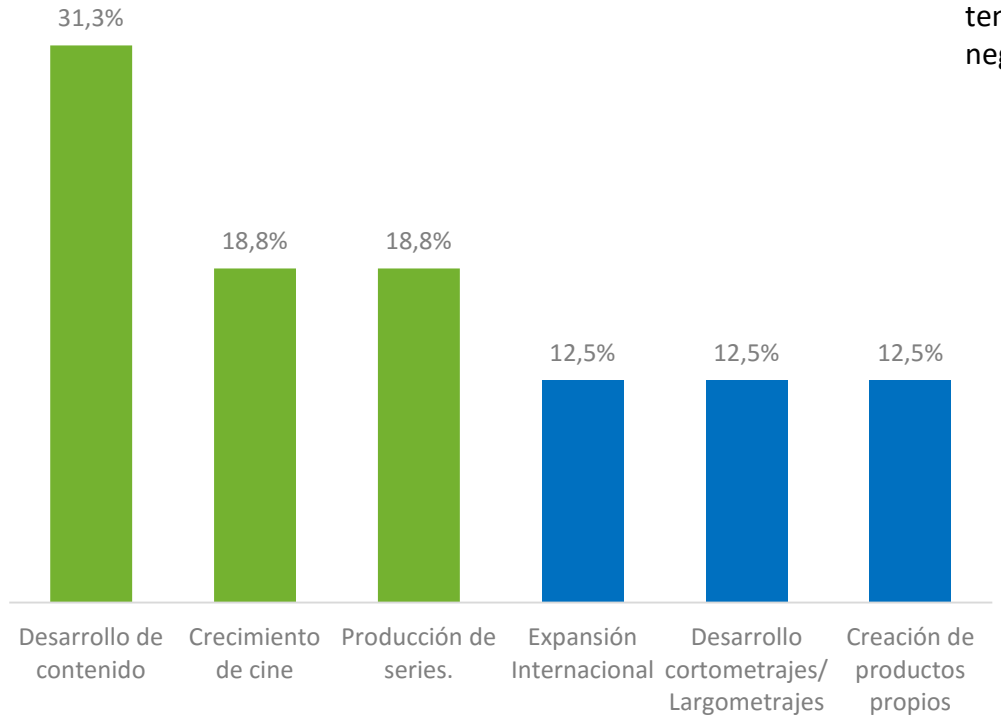
Competencias requeridas	%
Manejo de Software	31,3%
Conocer los programas de diseño	25,0%
Conocimiento de contenidos	25,0%
Manejo de material de animación	18,8%
Calificado y experiencia	18,8%
Innovación Creatividad	18,8%
Administración	12,5%
Trabajo en equipo	12,5%
Manejo de personal	12,5%
Dramaturgia	12,5%

Nota:
(*)Animador: 2D/ 3D
(*)Diseñador: Interiores / Gráfico / web/Digital/ Contenidos/ Industrial/ Personajes/ Videojuegos/ Juegos
(*)Artista: 3D / layout y fondos/ Conceptual
(*)Director : Creativo / Arte/ Cámara/ Contenido/ Fotografía / Mercado digital / Planeación / Postproducción / Proyecto / C
(*)Desarrollador: video juegos/App / Digital/ Web
(*)Guionista: Animación
(*)Producción: Ejecutiva / Transmediales o convergentes / Comercial / Audiovisual / Creativo / Eventos/ General / Línea
(*)Programador: GamePlay/ Sénior
(*)Ingenieros: Sonido / Radio / Unility/ Electrónico/ Sistemas

Base: 16

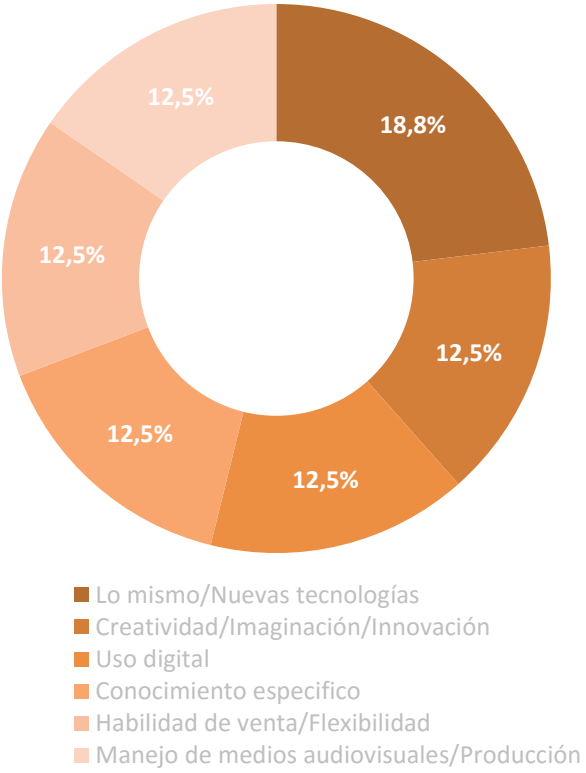
www.datexco.com

P34 (e) Desde la perspectiva de la gerencia de la compañía, ¿Cuáles considera que serán los principales proyectos de negocio que la empresa planea desarrollar en los próximos años?



Base: 16

P35 (e) Teniendo en cuenta la pregunta anterior, ¿Cuáles son las nuevas competencias o habilidades que deben tener los colaboradores como resultado de ese proyecto de negocio?



Base: 16

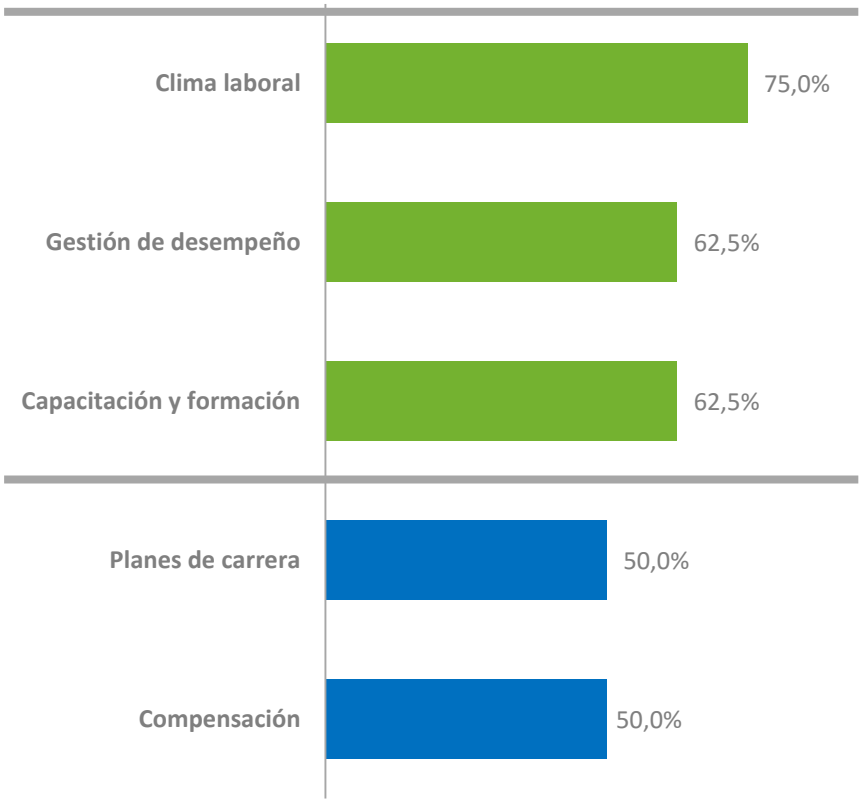
www.datexco.com

P36 (e) ¿Cuáles son los requerimientos de capacitación, formación y/o actualización para estos proyectos?

Capacitación, Formación y/o actualización en:	%
Idiomas	12,5%
Conocimiento / Nuevas herramientas / programas/ digitales	12,5%
Asesoría/ Capacitación	12,5%
Capacitación en animación	12,5%
Proyectos con eficiencia / Producción ejecutiva	12,5%
Audiovisuales/ Diseño	6,3%
Capacidad de innovar/ Creatividad/ Investigación	6,3%
Capacitación financiera/ Inversores privados	6,3%
Cursos / Atención al cliente	6,3%
Preparación personal/ Especialización	6,3%
Almacenamiento de Data	6,3%
Experiencia/ Estrategias/ Parámetro internacionales	6,3%
Publicidad/ Formatos	6,3%

Base: 16

P37 (i) Desde la perspectiva de Recursos Humanos, ¿Cuáles son los tres principales proyectos que considera deben ser impulsados por la gerencia de la compañía? Selecciones los 3 de mayor impacto. **RM**



Base: 16

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

P38. ¿Qué recomendación le quiere transmitir a los diferentes actores del Clúster de Industrias Creativas y de Contenidos, con el fin de que gestione a nivel Institucional, Gubernamental y académico, el mejoramiento de la competitividad del talento humano del sector y la empresa?

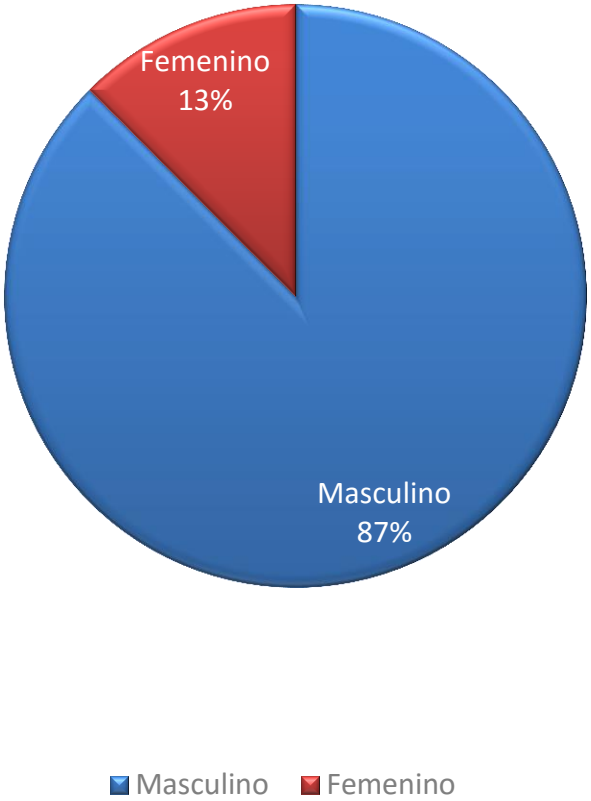
Gobierno Nacional	%	Cámara de Comercio de Bogotá	%	Academia	%
Apoyo de fondos/ Proyectos/ Gestión	16,7%	Capacitación/Formación	40,0%	Mas conexión con las necesidades de la industria.	26,7%
Empresas/ Creatividad/ Oportunidades	16,7%	Buen desempeño	20,0%	Abrir carreras especificas a los cargos requeridos	20,0%
Gestionar empresarios nacional/ Internacional	16,7%	Plan/Objetividad	13,3%	Enfoque más actualizado en la dinámica del negocio digital	13,3%
		Apoyo gratuito/Seguimiento	13,3%		

Gobierno Local	%	Gremios	%
Cine/ Película / Animación	25,0%	Trabajar en conjunto en proyectos /Vincular los distintos gremios para hacernos mas fuertes como industria	33,3%
Apoyo de fondos/ Proyectos/ Gestión	16,7%	Buscar beneficios laborales para que los empleados reciban mas y mejores capacitaciones	13,3%
Proyectos de TV/ Audiovisual	16,7%	Generar esquemas de acompañamiento y presencia más visibles para las empresas que los conforman.	6,7%
Empresas/ Creatividad/ Oportunidades	16,7%	Sacar provecho a los medios audiovisuales para hacer algo menos artístico y un poco mas comercial	6,7%
		No hacer competencia desleal para que los presupuestos no se disminuyan	6,7%

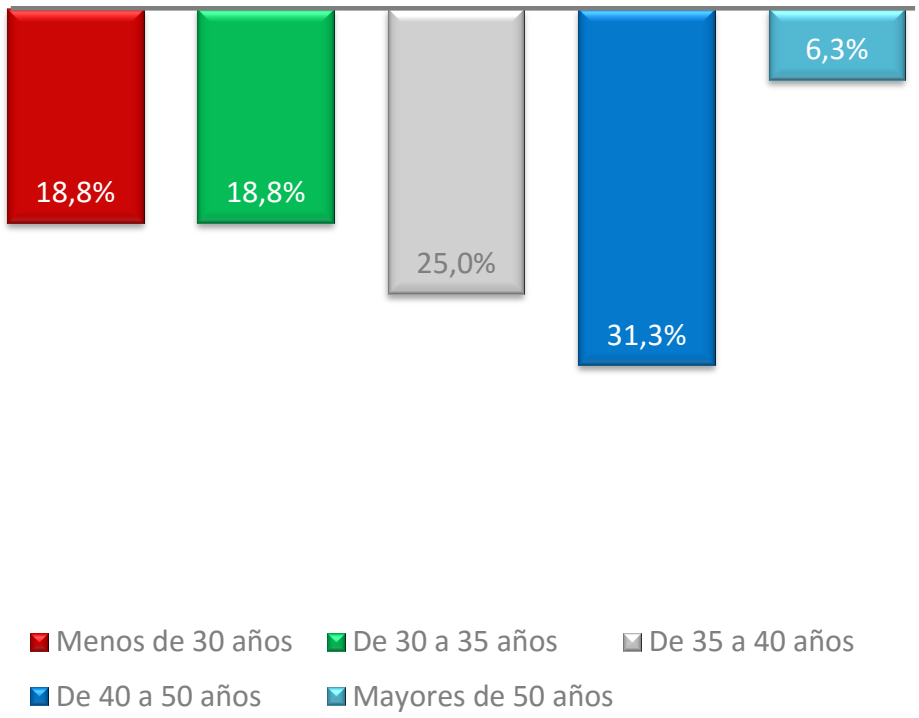
Base: 16

www.datexco.com

D1. Género



D3. Edad



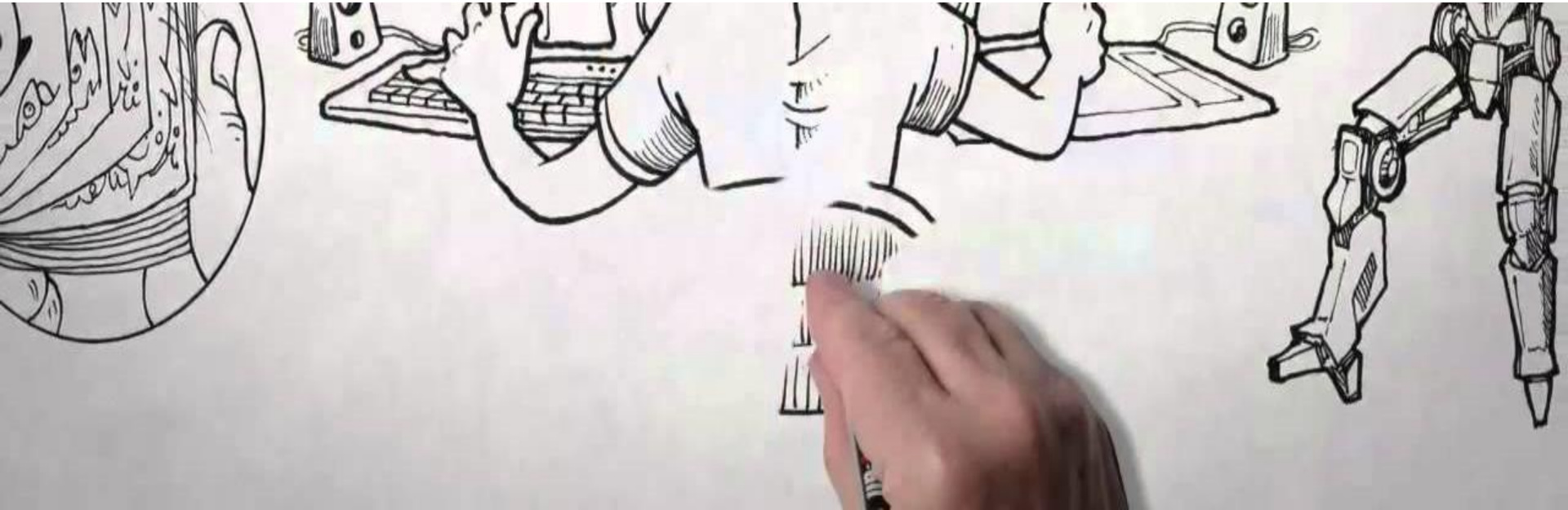
Base: 16

www.datexco.com

www.datexco.com

Animación Digital.

Diagnóstico.



DATEXCO Mitigating risk

Como punto de partida…

El target considera que los principales aportes de la industria de la animación a su talento humano se da en la formación y actualización de conocimientos:

Vinculación de las personas en proyectos atractivos y desafiantes para el profesional → Enamoramiento y Retención del personal

Capacitación orientada a la realidad de la industria y del mercado → Adaptabilidad de los profesionales.

Formación constante en especialidades → Diferenciación del profesional en el mercado.

Constante actualización e innovación en prácticas de la industria.

"Mi trabajo consiste en capacitar a todas aquellas personas que quieran aprender y mejorar sus habilidades en el tema de animación"

"A mi si me gusta transmitir mi conocimiento no me parece perdida porque así sigo practicando y aprendiendo, tener la tranquilidad de lo que uno está haciendo es más fuerte"

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Es así como describen cuales son las principales tendencias en esta industria, haciendo énfasis en los desafíos a los que se enfrenta su T.H.

En la Industria Creativa

Transmedia

Combinación de medios para distribuir, producir publicitar y productos.

Digital

Desarrollo de aplicaciones web y contenidos de un mismo producto.

En Animación

Complejidad

Proyectos más ambiciosos, más grandes y más innovadores

Multimedios

Una película no implica sólo el libreto, implica videojuegos, aplicaciones y series.

www.datexco.com

DATEXCO
Mitigating risk

Los Los **multimedios** se observan como principal tendencia. El multitask al que nos enfrentan los smartphones y tablets, así como el pensamiento multimodal de las personas lleva a pensar que la creación no se debe hacer desde un solo medio → Los profesionales de la animación deben ser **integrales y multimodales.**

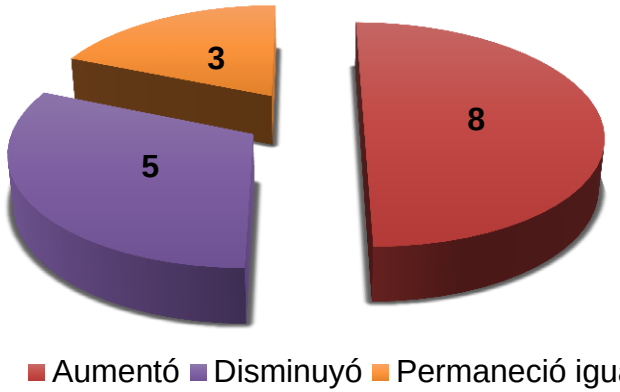
"La tendencia es la transmedia: utilizar diferentes medios y estrategias para producir, distribuir y publicitar productos. Es más barato, tiene la ventaja de la difusión masiva fácil y tiene mayor impacto."

"lo que se busca ahora es la creación de productos más complejo, ya no se habla solo de la serie de televisan, se habla de la serie, del contenido web, del video juego de un mismo producto, más grande y mas complejo que este en conversación con el espectador"

www.datexco.com

Esta complejidad de los proyectos, según los encuestados, ha generado un aumento en las contrataciones del último año:

Los encuestados en esta industria reportan un aumento en las contrataciones de empleados (8 de 16) → El aumento de proyectos y el desafío de cumplir promesas de venta de los mismos implica la contratación de personal adicional.



P7 (e) En los últimos años comparando 2013 con 2014, ¿El número de empleados contratados en su empresa____? RU

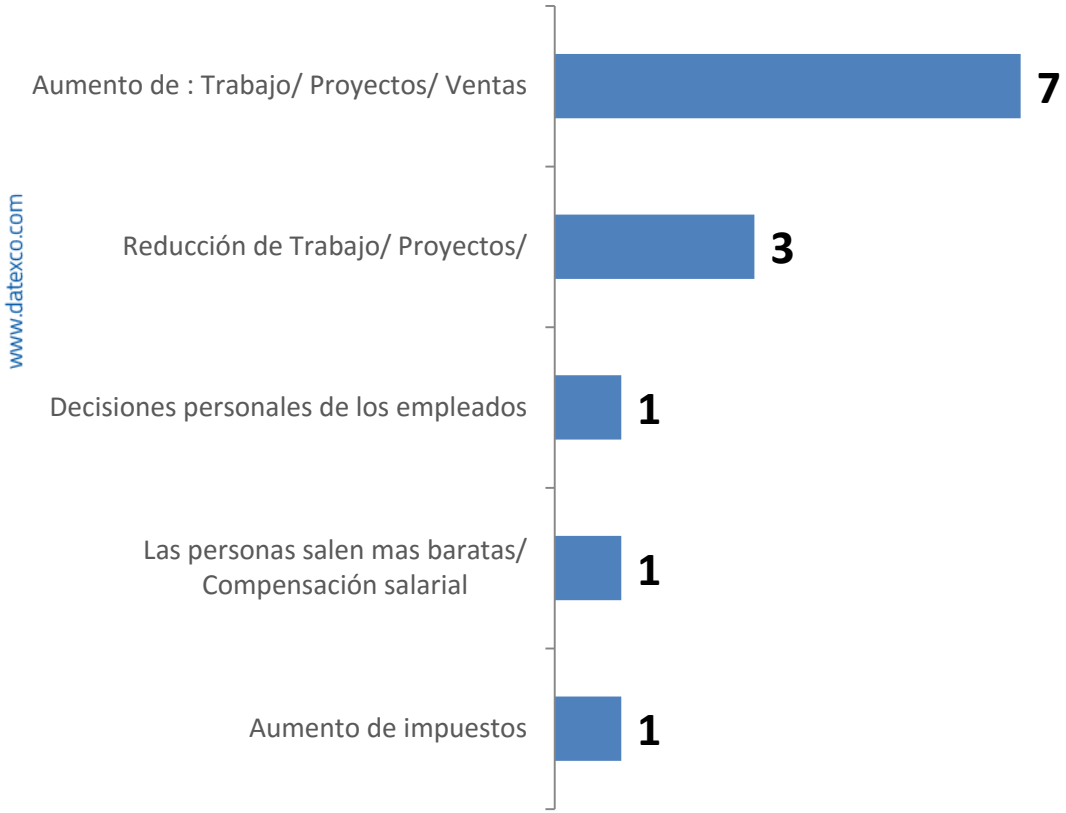
Se considera a la Animación como una industria en crecimiento, en su mayor parte **Mipymes que soportan en ocasiones proyectos de gran dimensión** por parte de sus clientes → La complejidad y multitemática de los proyectos (digital, series, películas, productos), llevan a contratar más cantidad y variedad de especialidades.

"El principal problema es el tamaño de la industria pues es muy pequeña y a veces requerimos muchas personas para los proyectos"

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

Lo anterior es manifestado por los encuestados cuando especifican el aumento de proyectos y carga laboral (7 de 13) como una de las razones más importantes por las cuales se ha aumentado la contratación de personal.

P8 (e) ¿Cuáles han sido las principales causas de cambio en el número de empleados? RM



www.datexco.com

En ese orden de ideas, el target considera a su T.H. como personas preparadas académicamente, con los conocimientos técnicos necesarios para responder a las complejidades de los proyectos

No obstante…

Pese a la formación académica, se percibe la **falta de adaptación del TH al mundo laboral:** criterios de decisión, centrarse en objetivos de la empresa, alineación con los equipos de trabajo, cumplimiento de metas.

"…cada uno se encarga solo de su trabajo, de lo especifico y no se meten en el global de la grabación, hacen lo que se les dice, sin pensar ni decidir, solo por el pago, no se preparan y ni trabajan en conjunto"

De hecho…

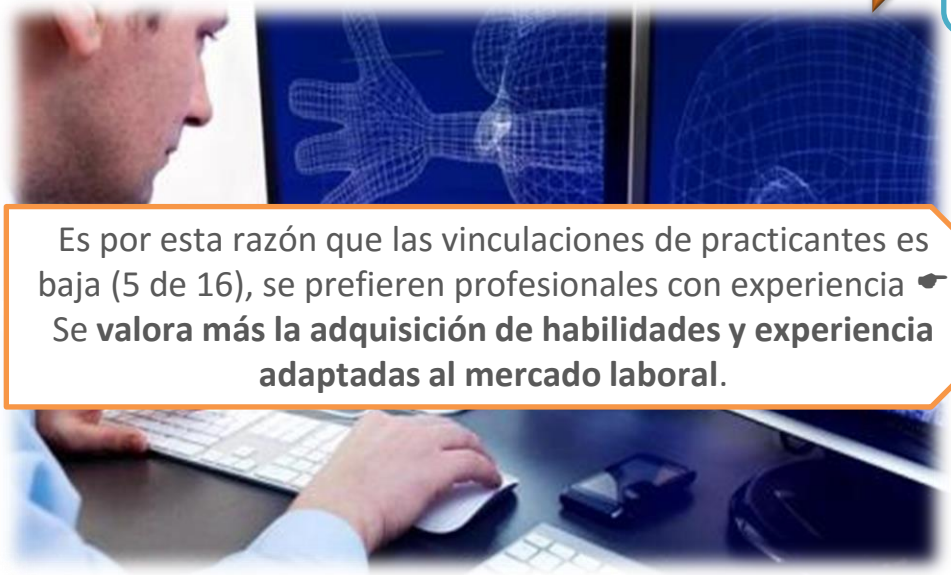
Se encontró que la baja productividad (6 de 31) y problemas de comportamiento (5 de 31) son las principales razones de despido ☛ Baja adaptación al mundo laboral

P17 (I) Cuales son las principales razones de despido en la empresa? Seleccione las tres mas importantes

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

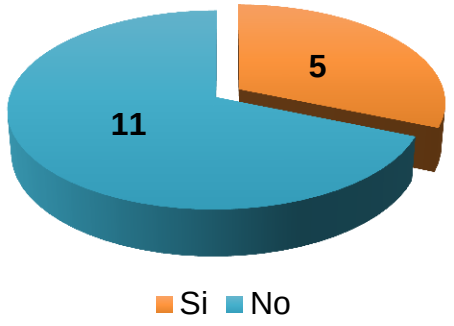
Es por eso que la labor de entidades de educación superior y el SENA, si bien son valoradas por los participantes, en términos de los conocimientos académicos y técnicos que proporcionan, estos perciben que les falta formar al creativo en temas administrativos y de gestión de los proyectos

No preparan profesionales adaptados a las necesidades laborales del mercado.



Es por esta razón que las vinculaciones de practicantes es baja (5 de 16), se prefieren profesionales con experiencia ☛ Se **valora más la adquisición de habilidades y experiencia adaptadas al mercado laboral**.

¿La empresa vincula aprendices o practicantes?



"algo que falta mucho es la formación en producción ejecutiva es fundamental porque desde ahí se gestionan los recursos para los proyectos, el equipo humano del que se va a disponer, saber cómo es todo el asunto financiero, hay vacíos legales y contables."

"Las universidades ofrecen muchas opciones pero no son específicas ni claras con los perfiles que necesita la industria"

www.datexco.com

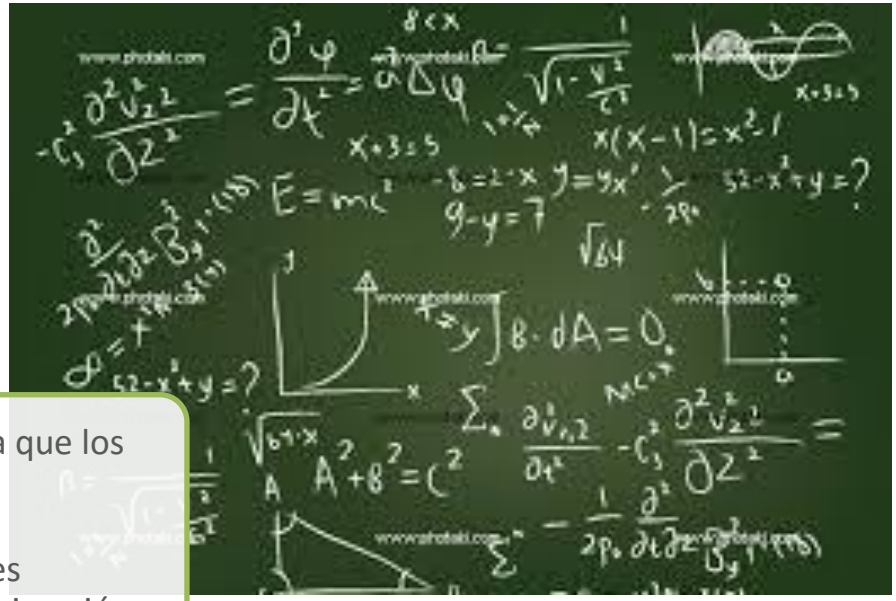
DATEXCO Mitigating risk

Esta brecha en la formación del sector educativo vs mercado laboral se considera, por parte del target, bastante amplia; principalmente por las siguientes causas:

Excesiva formación teórica

- No hay formación en habilidades necesarias en el mundo laboral: manejo de proyectos, toma de decisiones, etc.

"La universidad no hace / ofrece lo que la empresa necesita, y el papel de la academia debe ir más lejos para ajustarse a las necesidades del mundo real."



No hay vinculación industria-estudiantes

- No se percibe la existencia de espacios para que los estudiantes conozcan las necesidades de la industria
- No existen espacios para que los estudiantes muestren sus trabajos a la industria de la animación

"Una parte del problema es de formación, deberían crearse espacios donde los chicos puedan medirse entre ellos, mostrar su trabajo y ver cómo están respecto a los demás, escenarios como festivales donde se pueda discutir, competir y mostrarse."

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Los encuestados consideran que si bien la formación técnica es esencial en el talento humano de la industria de la animación, este es un atributo ya existente; es decir, en la actualidad ya existe una adecuada formación en aspectos técnicos y académicos

El target manifiesta que la urgencia real se encuentra en la **formación integral del profesional**, en donde aspectos humanos y complementarios de la industria son más urgentes de promover: Trabajo en equipo, liderazgo, gestión de proyectos, gerencia.

La formación **administrativa y gerencial** se considera esencial en la formación complementaria de esta industria, ya que el control de los proyectos, ingresos, gastos y adecuada administración de los recursos les permitirá sobrevivir y ser competitivos.

"completamente de acuerdo, de hecho el programa tiene dos o tres componentes enfocados a estos :emprendimiento , gestión en proyectos de diseño.se fortalecen habilidades en todo lo que tiene que ver con gestión de proyectos"

"…ayuda mucho a ejercer ese control de los dineros de cómo se debe organizar la plata, como realizar el informe, armar presupuestos, como ellos dan el dinero lo obligan a uno a ser muy organizado»

www.datexco.com

Es así como los encuestados manifestaron los temas de formación deseados para sus empleados , encontrando que, la formación técnica (8 de 17), junto con el desarrollo de competencias personales y gerenciales (4 de 17) se consideran indispensables.

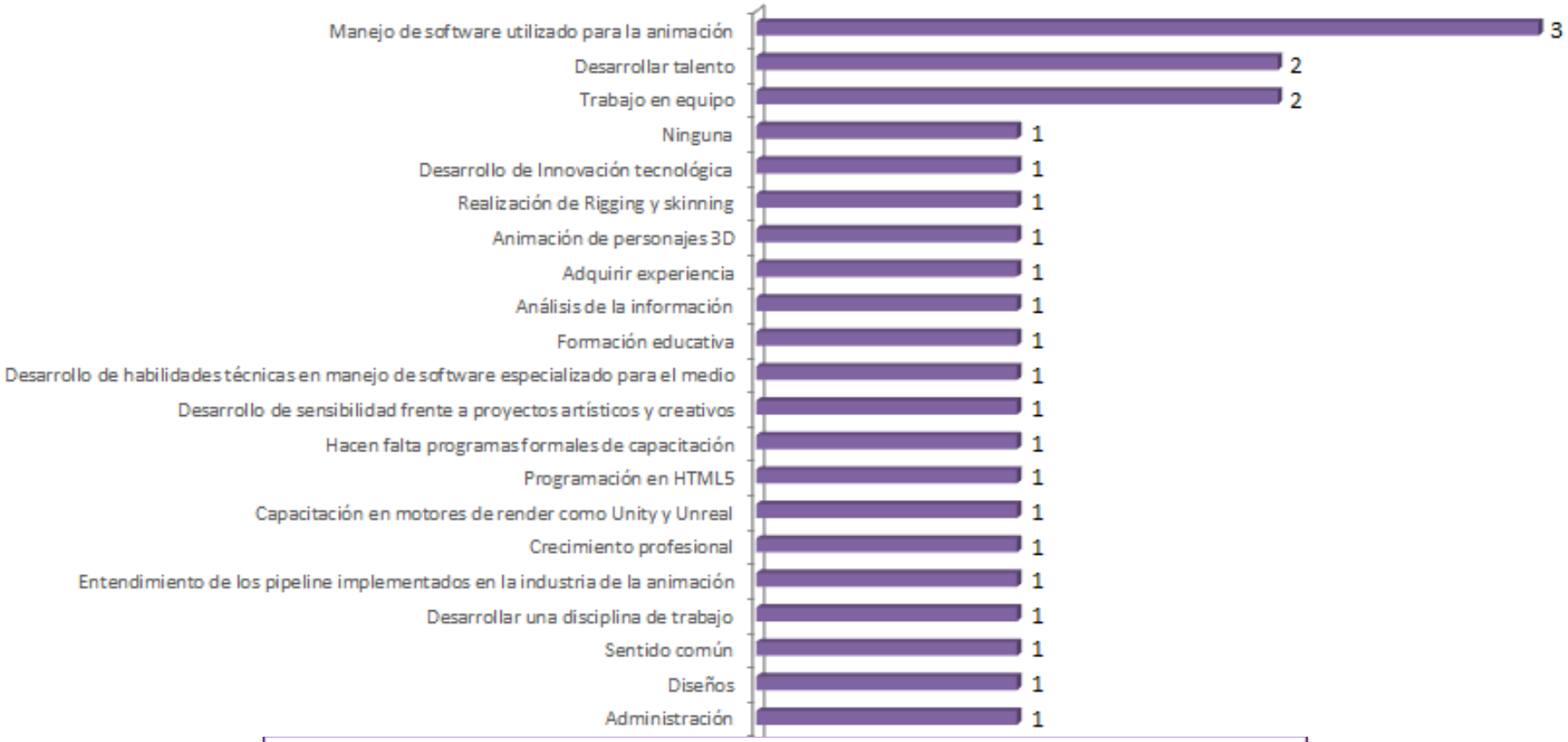
P32 (e) ¿Qué necesidades de formación o capacitación tiene actualmente la empresa?

Se manifiesta la formación técnica como esencial, no obstante la formación personal y gerencial adquiere relevancia especial, ya que es la falencia detectada por parte del target

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

¿Cuáles son las principales oportunidades de desarrollo que ha identificado en el personal que se vincula a la empresa, en relación a los conocimientos y habilidades específicas que se requieren en la empresa? (Se muestran los mas destacados)



En términos de oportunidades de formación, se evidencia la misma tendencia: formación técnica + formación personal y gerencial.

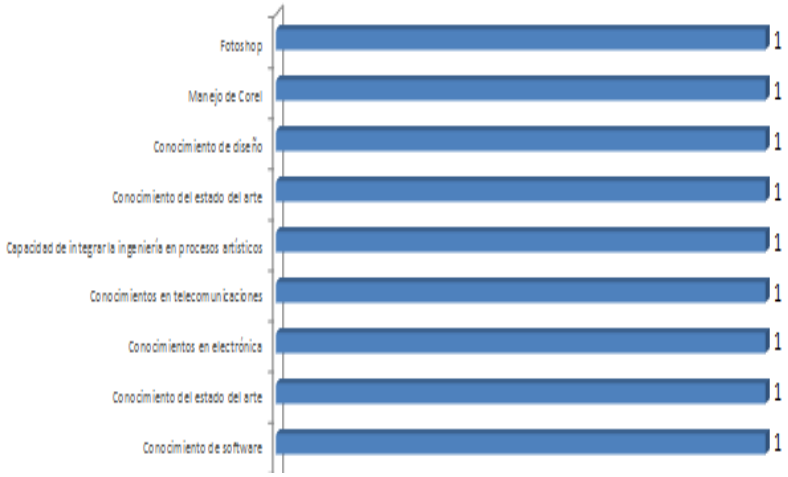
www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

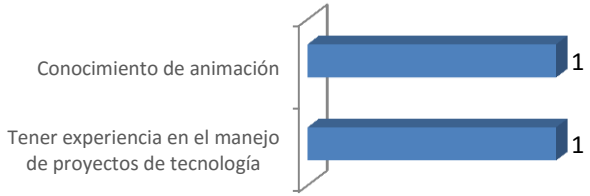
Ahora, al revisar los cargos técnicos en las compañías y las competencias requeridas, los target nos dicen que las competencias personales tienen una relevancia importante (Top 9). A continuación se muestran las mas destacados:

Animador 3D

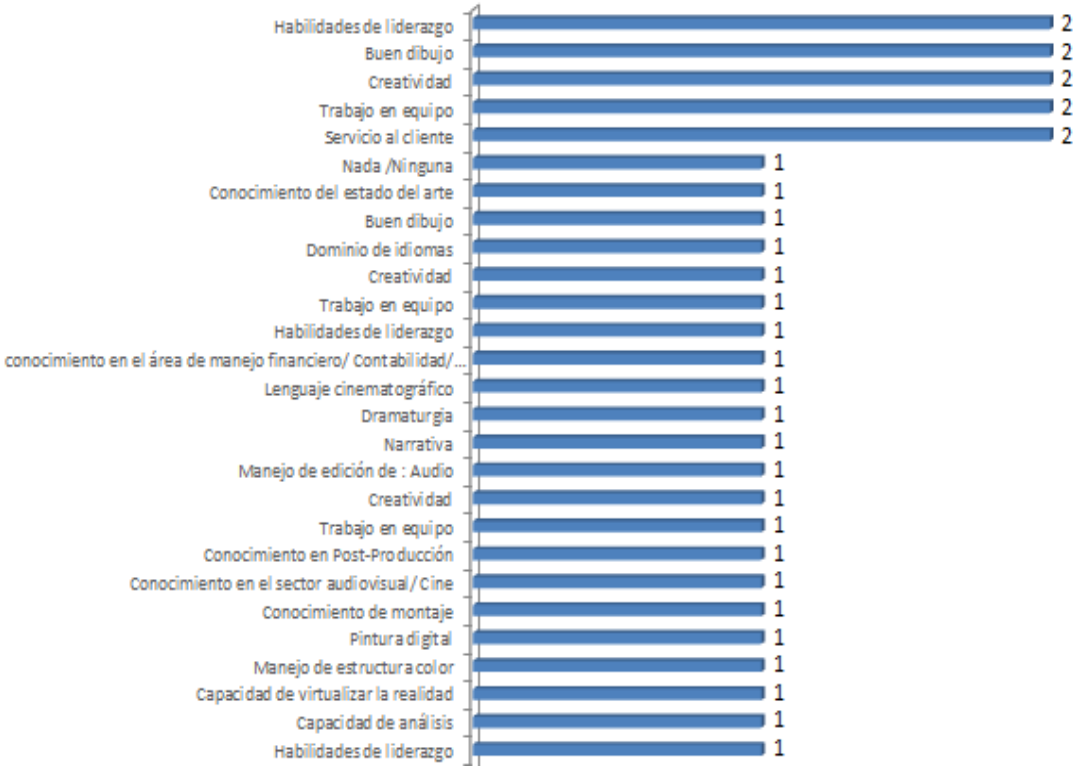
P15 (e) *Identifique las competencias requeridas para el cargo técnico.*



Programadores/desarrolladores



Creativos/Diseñador grafico



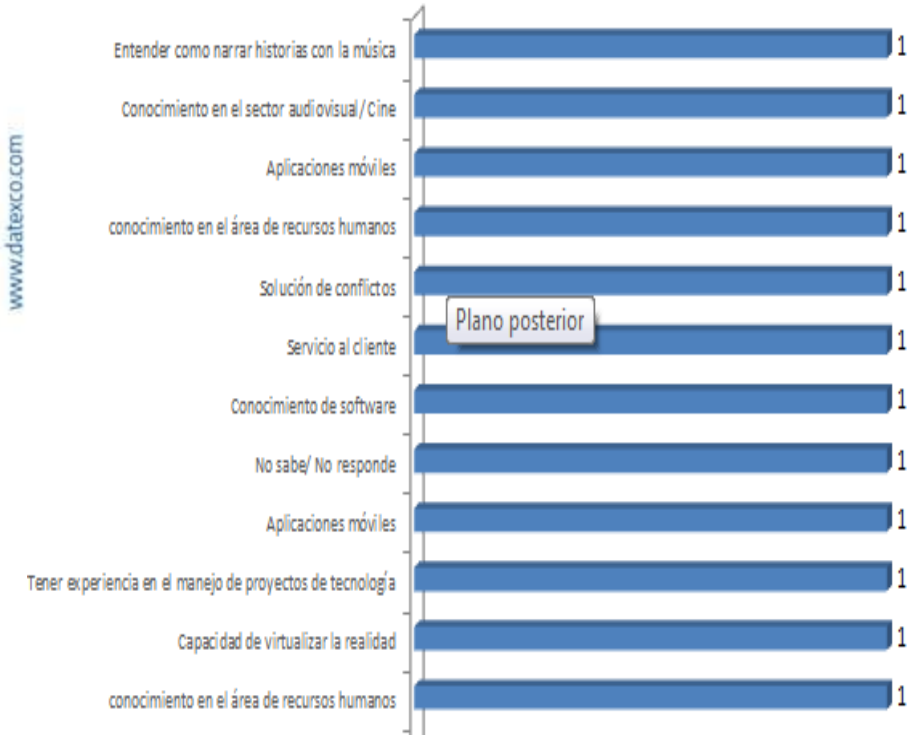
Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

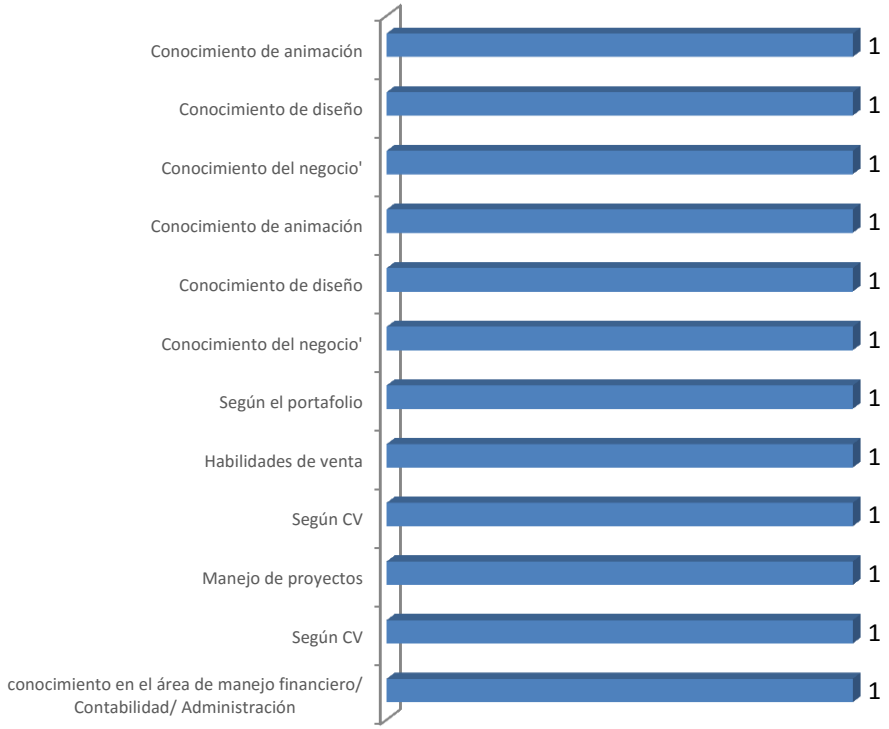
Ahora, al revisar los cargos directivos en las compañías y las competencias requeridas, los participantes respondieron que las competencias técnicas vs personales se encuentran en un mismo nivel (Se muestran las mas destacadas):

Dirección

P15 (e) *Identifique las competencias requeridas para el cargo directivo.*



Gerente Administrativo/Financiero



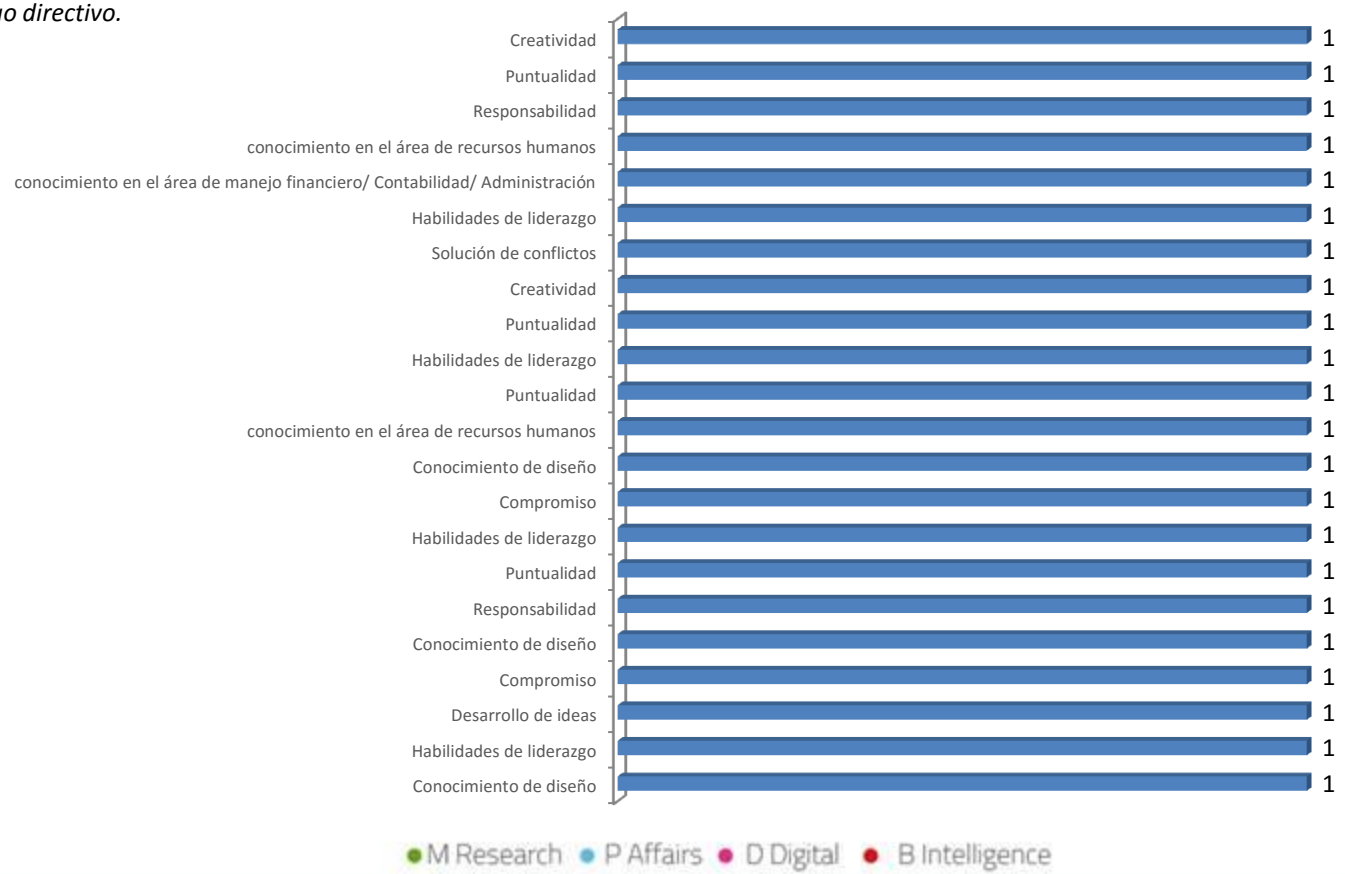
www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Ahora, al revisar los cargos directivos en las compañías y las competencias requeridas, el target manifestó que las competencias técnicas vs personales se encuentran en un mismo nivel (Se muestran las mas relevantes):

Productor Ejecutivo

P15 (e) *Identifique las competencias requeridas para el cargo directivo.*



www.datexco.com

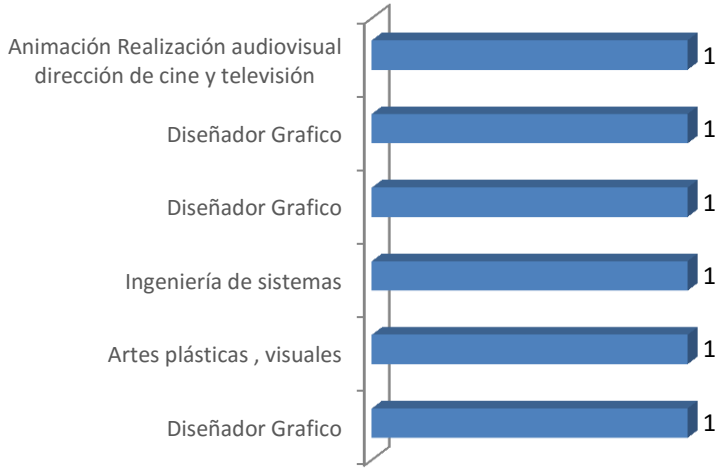
Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

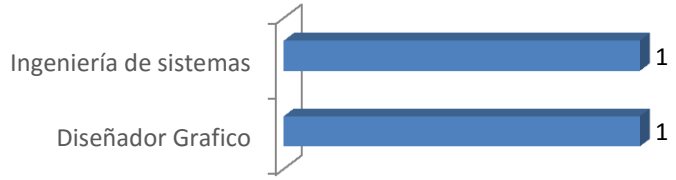
Y respecto al cargo, en relación a las necesidades de formación, los encuestados expresaron que las capacitaciones requeridas se priorizan en aspectos técnicos y profesionales → La formación personal no se percibe que se obtenga vía capacitación, sino vía experiencia.

P15 (e) *Identifique las capacitaciones especificas requeridas para cada cargo.*

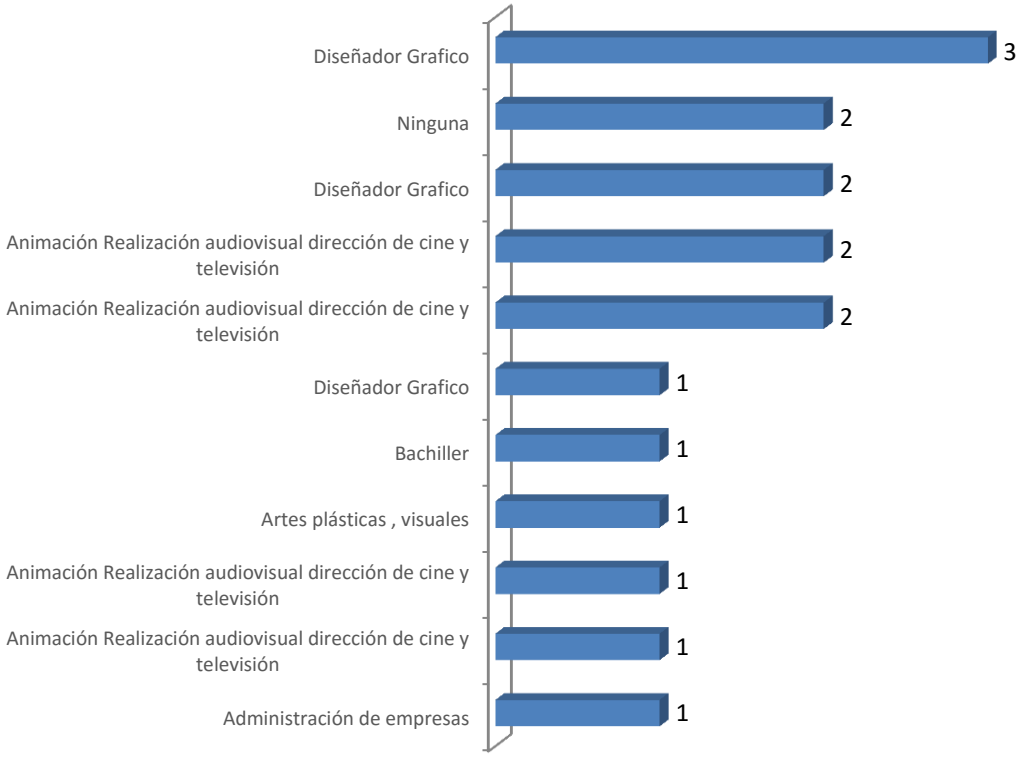
Animador 3D



Programadores/desarrolladores



Creativos/Diseñador grafico

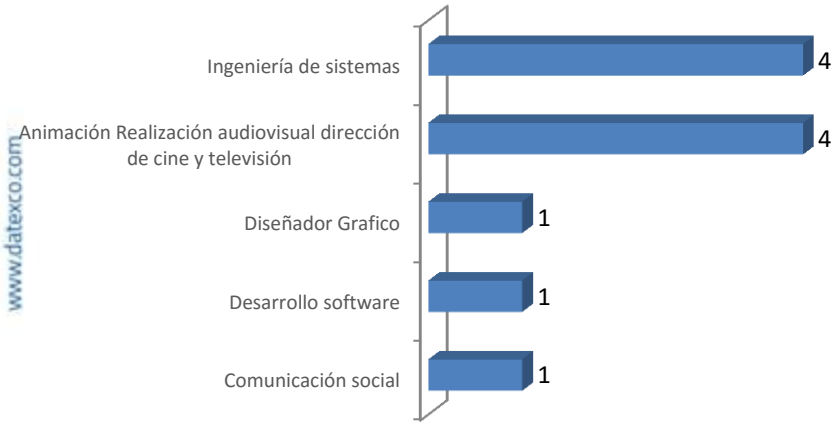


www.datexco.com

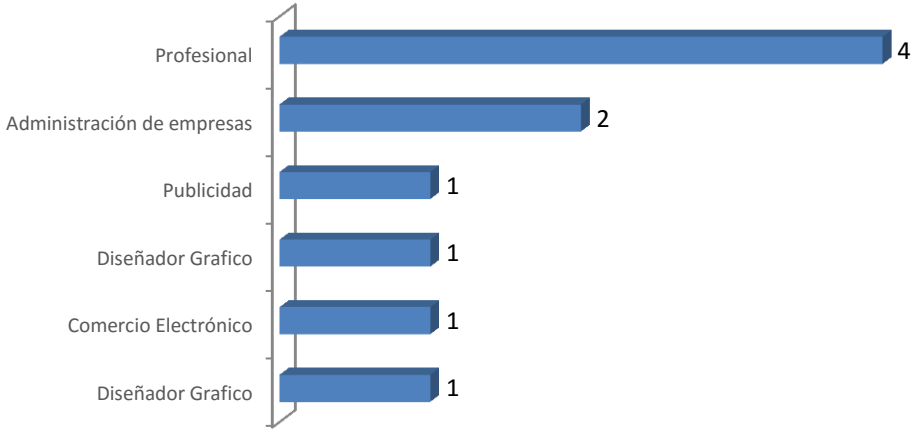
DATEXCO Mitigating risk

En cargos directivos, los participantes afirmaron que la formación esperada se da en aspectos relacionados con el negocio (8 de 11; conocer su sector), además de formación profesional en dirección y gerencia (6 de 10).

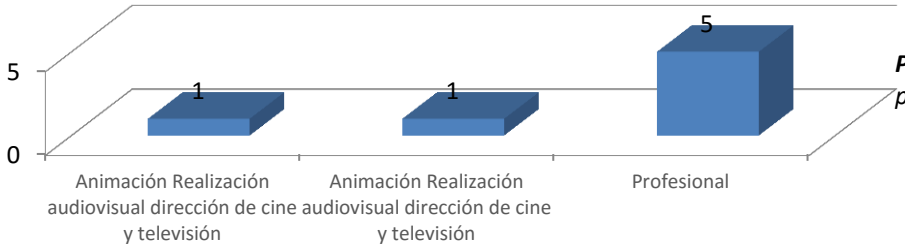
Dirección



Gerente Administrativo/Financiero



Productor Ejecutivo



P15 (e) *Identifique la formación esperada para el cargo directivo.*

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Asimismo, los participantes expresaron que la brecha entre una formación integral esperada vs lo encontrado actualmente en el mercado se manifiesta claramente en esta industria ante las dificultades que tienen las empresas en la selección de su personal, destacando la falta de experiencia (11 de 44) y capacidades de los postulantes (15 de 44):

P20 (I) Por favor indique los tres principales inconvenientes que se les presenta al momento de realizar el proceso de selección de personal:

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

Pensando en cerrar las brechas de formación mencionadas anteriormente, los participantes consideran que sus empresas han realizado asesorías, cursos y capacitaciones, desde dos modalidades:

Nuevas prácticas de la industria

Cursos y talleres cortos que muestran usos de nuevas tecnologías y nuevos aprendizajes

Formación para principiantes

Talleres y cursos para personas sin experiencia, principalmente en practicas de animación útiles en el mundo laboral: el fin principal es la formación previa y reclutamiento de personal.

"Nosotros hacemos algo normalmente es que casi todas las personas que venimos trabajando, hayan tenido una práctica, y esas prácticas son de 2 o 3 meses en los que no se les paga lo que han aprendido, y se quedan"-

"Vivelab es una experiencia de formación para el talento humano. Han dictado varios cursos a nivel nacional para principiantes"

«Siempre responden a los pedidos que las empresas tienen sobre los perfiles que necesitan. Las experiencias han sido muy buenas pues responden a las necesidades de la industria."

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Algunas acciones manifestadas por los encuestados destacan talleres (6 de 21) y el acompañamiento de los profesionales de más experiencia en las labores de principiantes (4 de 21) → La brecha se cierra desde actividades cotidianas y menos formalizadas.

P24 (e) ¿Qué acciones desarrolla para cerrar estas brechas?

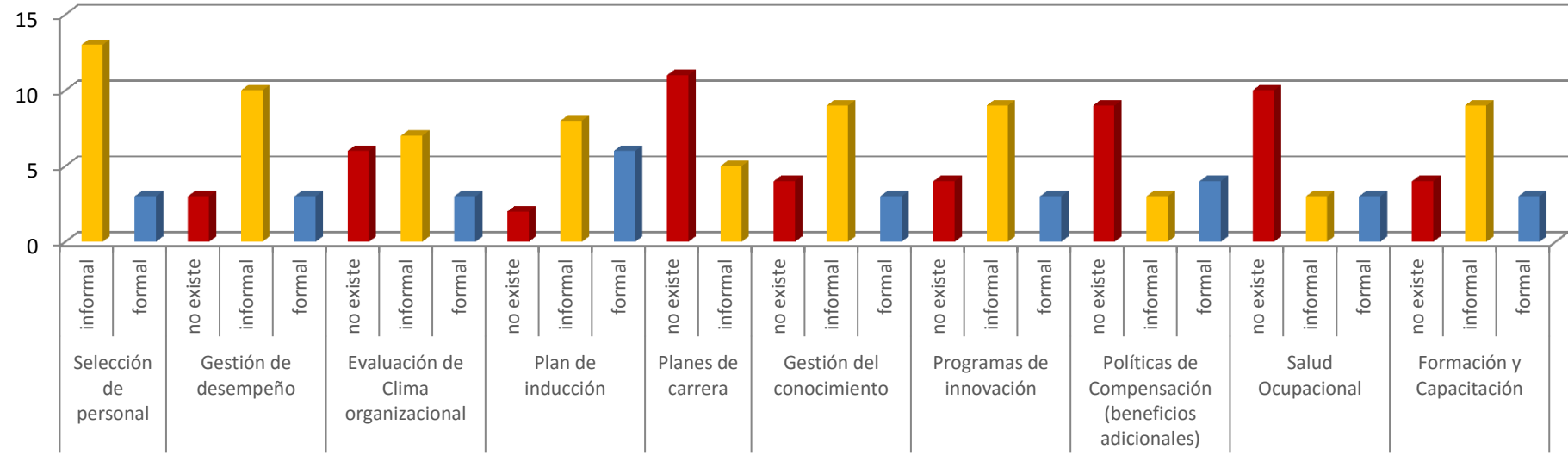
www.datexco.com

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

De hecho…

Los encuestados manifiestan la informalidad existente en sus diferentes procesos relacionados con su talento humano, incluyendo procesos de formación y capacitación:



www.datexco.com

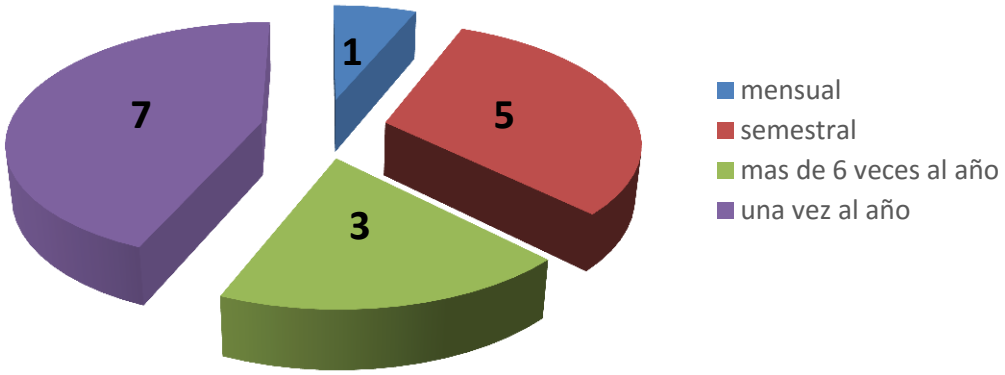
La empresas muestran una necesidad latente en asesorías organizacionales que les permita formalizar y fortalecer sus procesos de talento humano, y especialmente los de formación → Oportunidad para la CCB y sus productos clúster, fortalecimiento, capacitación y tutor.

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

No obstante, algunos encuestados manifiestan realizar actividades de capacitación y formación, en su mayor parte de una a dos veces al año (7 de 16), manifestando especial interés en aumentar la frecuencia de las mismas:

P30 (i) ¿Con qué frecuencia la empresa realiza, contrata o apoya procesos de capacitación y/o formación para sus empleados? RU



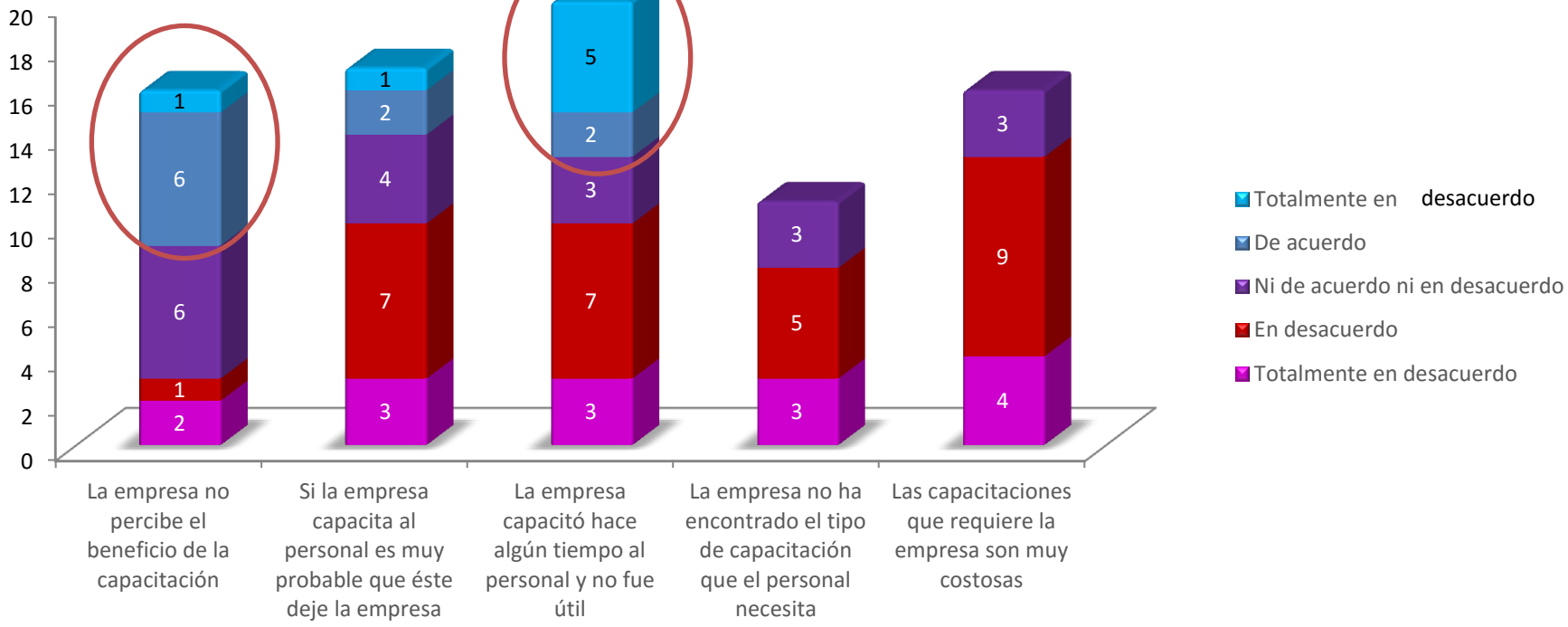
El target percibe que la frecuencia de capacitaciones podría ser mayor, no obstante no se percibe utilidad o beneficio en la realización mensual o trimestral de las mismas, especialmente cuando son contratadas con entidades → el reto para la CCB se centra en mostrar resultados de su gestión en el corto plazo.

www.datexco.com

De hecho…

Lo anterior se manifiesta en las percepciones que tienen los encuestados, en donde una importante proporción manifiesta que las empresas no perciben beneficio o utilidad (7 en desacuerdo/totalmente en desacuerdo, de 16) en la contratación de formación y capacitación:

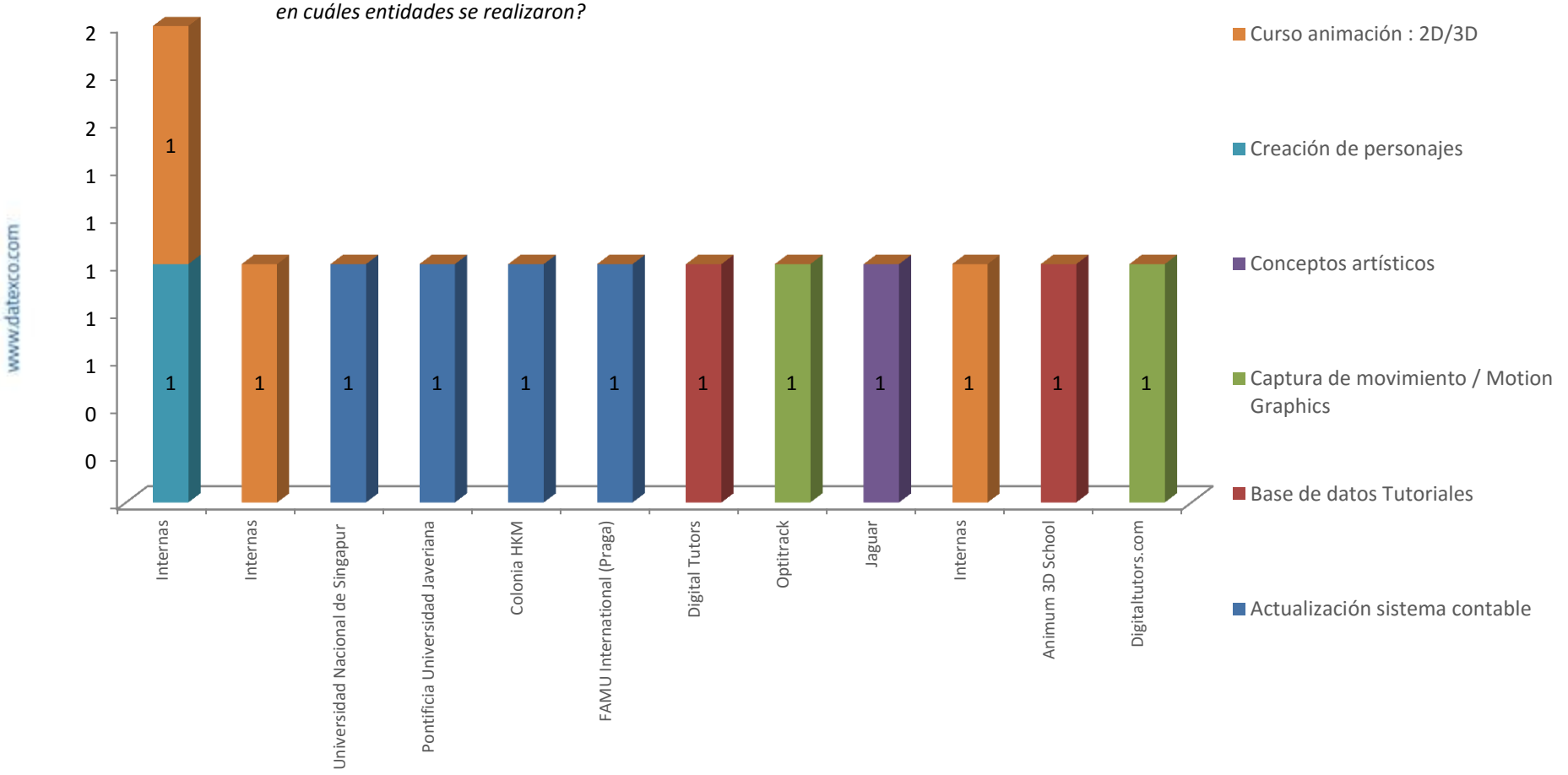
P31 (i) *Indique qué tan de acuerdo se encuentra con las siguientes afirmaciones*



www.datexco.com

Algunos de los procesos de formación y algunas entidades con las que se han contratado estos procesos son:

P29 (e) *¿En el 2014, en qué temas capacitó a sus colaboradores y en cuáles entidades se realizaron?*

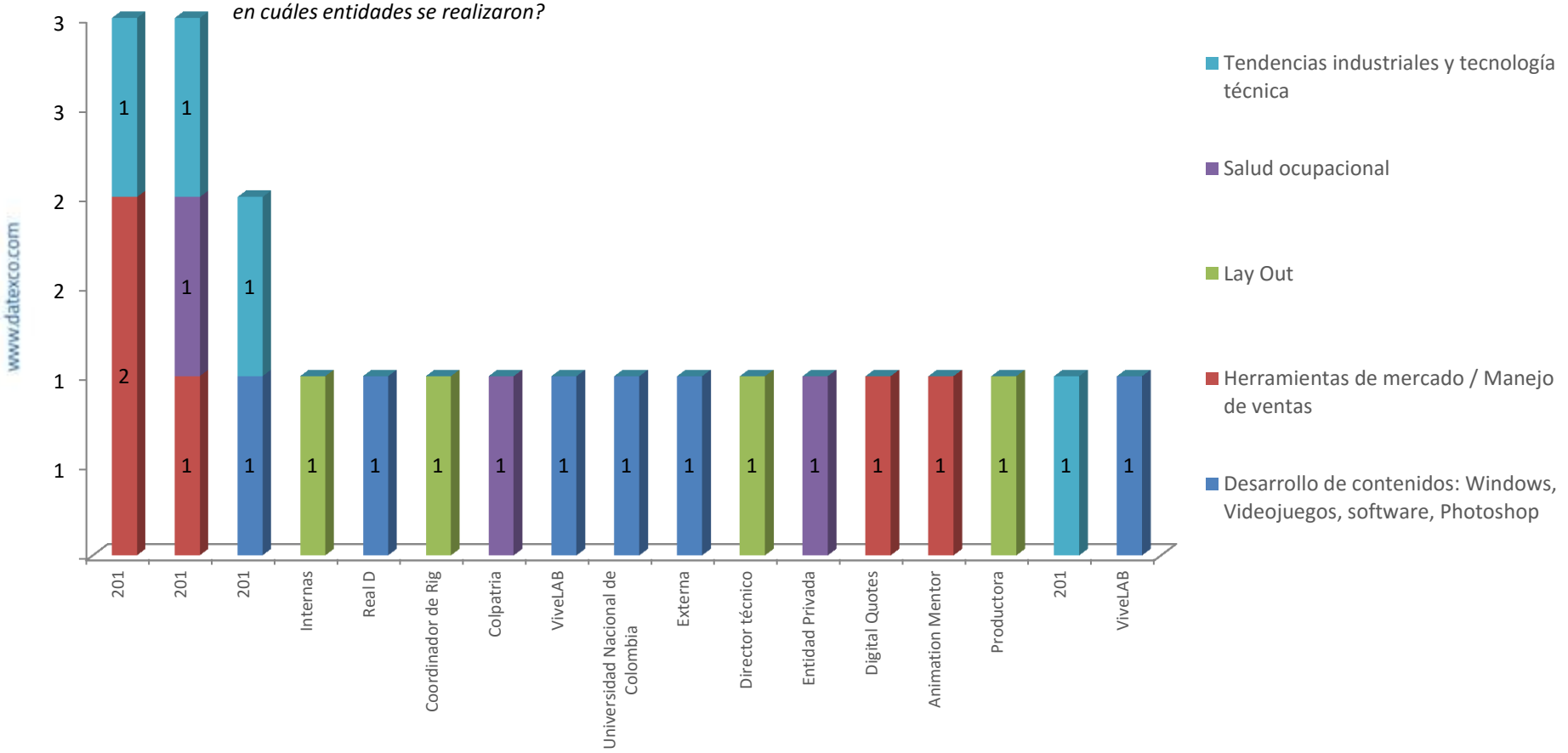


www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Los participantes manifestaron que algunos de los procesos de formación y algunas entidades con las que se han contratado estos procesos son:

P29 (e) *¿En el 2014, en qué temas capacitó a sus colaboradores y en cuáles entidades se realizaron?*



Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

Ahora, en términos de entidades que puedan apoyar procesos de formación por medio de iniciativas públicas o privadas, los encuestados reconocieron que, por ejemplo, el estado fomenta el desarrollo de las industrias creativas, pero reflexionaron en que hace falta más apoyo de orden económico e internacionalización.

Económico

- Más inversión y financiación de empresas en la industria de la animación: inversión en tecnologías de punta.

Internacionalización

- Más apoyo en la comercialización de sus servicios y productos en el exterior.

Acercamiento a la industria

- Visitas del gobierno a las empresas para conocer la realidad de las mismas, de tal manera que puedan diagnosticarlas y brindar apoyos más urgentes

"Aunque han mejorado las iniciativas y le están empezando a poner cuidado a estas industrias aún falta mucho apoyo con recursos de todo tipo."

"Una parte del problema es de formación, deberían crearse espacios donde los chicos puedan medirse entre ellos, mostrar su trabajo y ver cómo están respecto a los demás, escenarios como festivales donde se pueda discutir, competir y mostrarse."

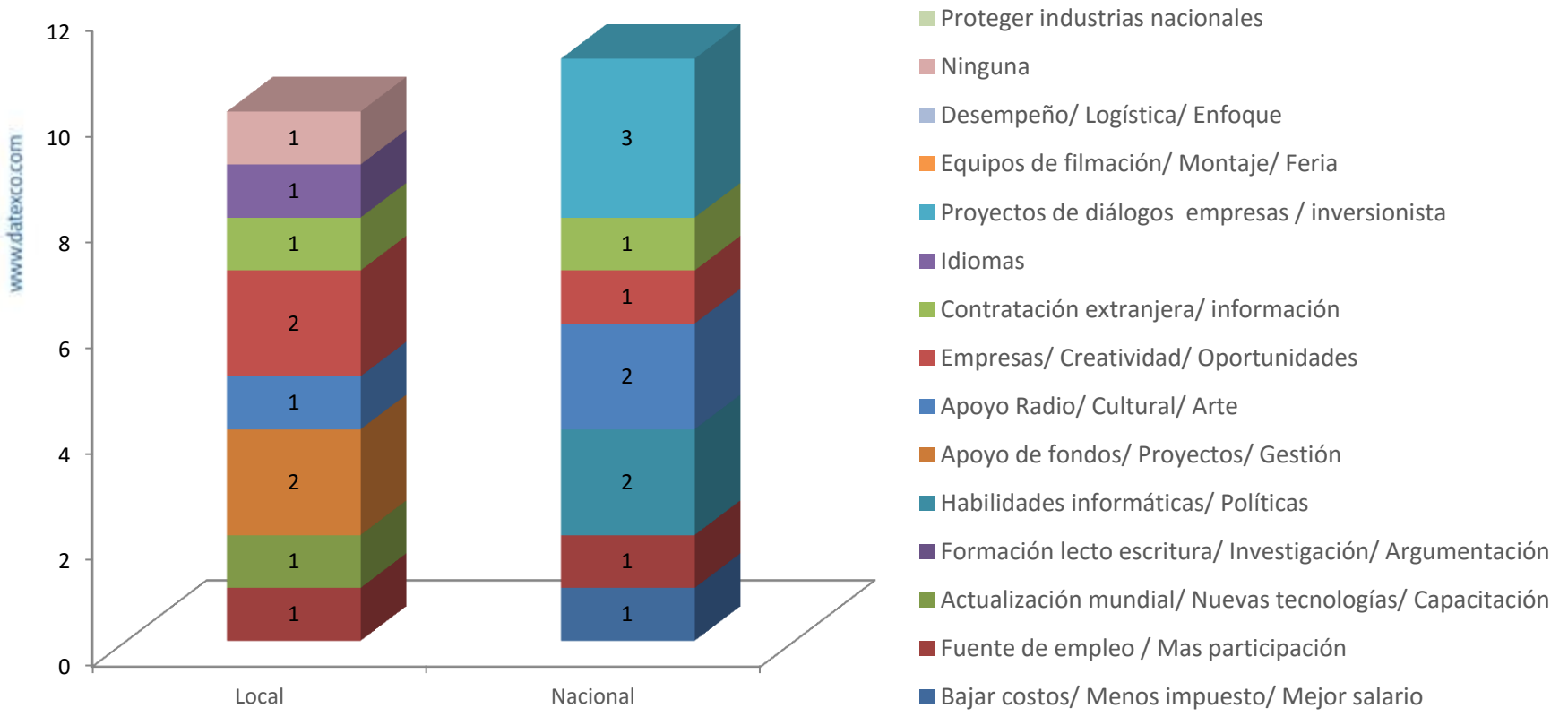
www.datexco.com

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

De hecho, cuando analizamos las expectativas de esta industria, los encuestados manifiestan su interés claro en que el gobierno nacional y local prioricen la financiación y el fortalecimiento empresarial por medio de políticas públicas.

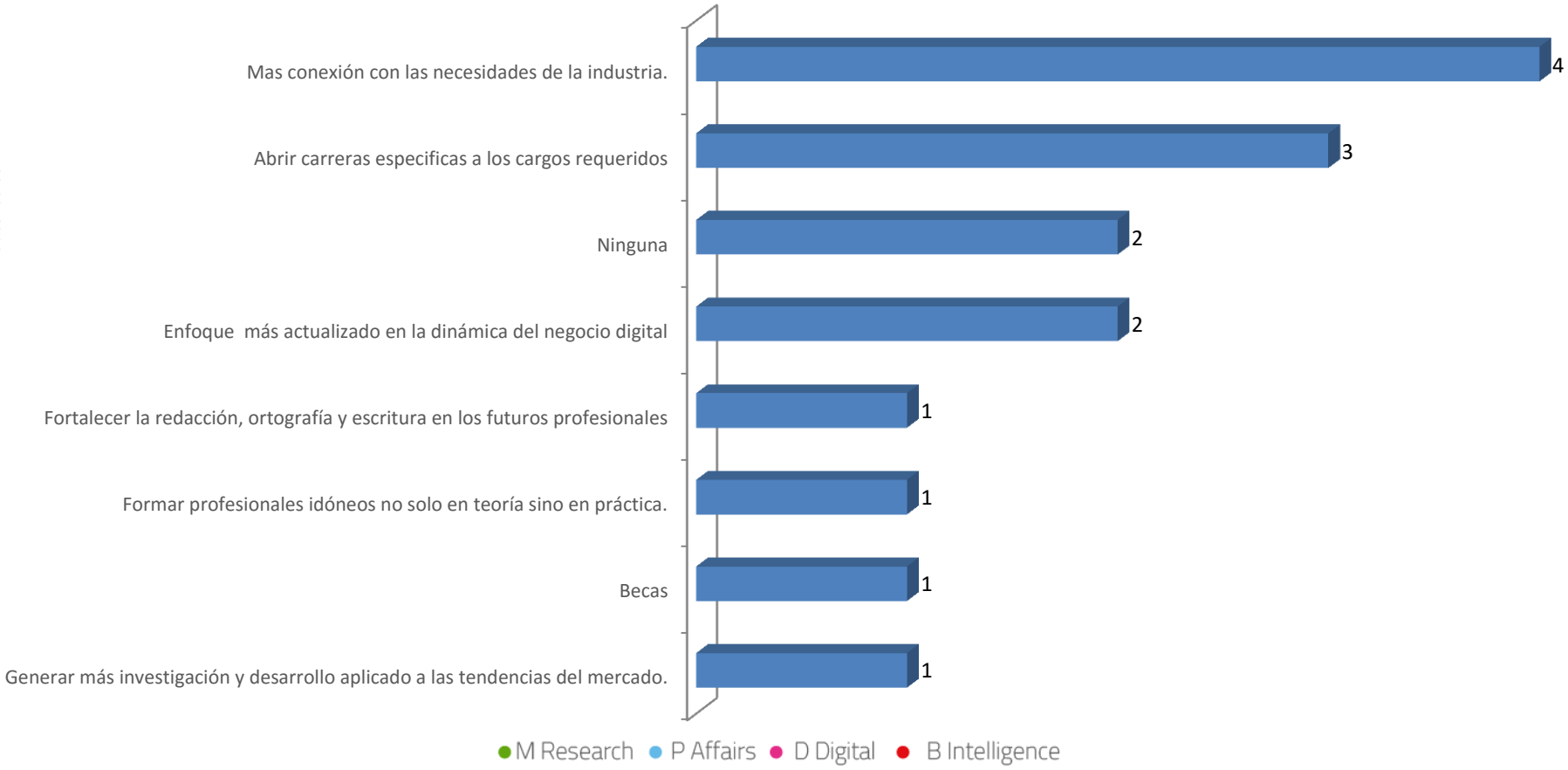
P38. *¿Qué recomendación le quiere transmitir a los diferentes actores del Clúster de Industrias Creativas y de Contenidos, con el fin de que gestione a nivel Institucional, Gubernamental y académico, el mejoramiento de la competitividad del talento humano del sector y la empresa?*



www.datexco.com

No obstante, si analizamos las expectativas en relación a la academia, los participantes hacen especial énfasis en una mayor conexión con la industria (4 de 15), esto con el fin de sincronizar las enseñanzas y que estén en concordancia a las necesidades laborales de las empresas

P38. *¿Qué recomendación le quiere transmitir a los diferentes actores del Clúster de Industrias Creativas y de Contenidos, con el fin de que gestione a nivel Institucional, Gubernamental y académico, el mejoramiento de la competitividad del talento humano del sector y la empresa?*



www.datexco.com

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

En cuanto a los Gremios…

El papel de los gremios se percibe por parte de los encuestados como uno muy importante en relación a la formación del talento humano, en donde se pueden generar programas estándar para la animación, ordenar las prioridades de formación y llegar a acuerdos comunes entre las empresas.

No obstante… Los participantes consideraron que el gremio carece de planeación, las empresas no se han preocupado por generar reuniones y definir políticas de trabajo → Hace falta una entidad que organice el gremio y le indique la ruta que debe seguir.

"se cree que el papel de los gremios todavía es muy desordenado y falta más planeación frente a las estrategias de producción y de distribución" –

El que los participantes no logren reconocer una entidad que lidere la unión de este gremio abre una oportunidad importante para la CCB y su producto clúster, ya que tiene todo un campo de acción libre para poder desarrollar propuestas innovadoras y productivas para la industria de la animación

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

De hecho, el principal problema expresado por parte del target tiene que ver con que la industria se encuentra en consolidacion, por lo que existen pocas empresas y el mercado a su vez es de una inexplorado.

La alta demanda de empleos vs la baja oferta hace que los profesionales busquen nuevos horizontes fuera del país

El bajo acceso a tecnologías de punta hace que mercados extranjeros sean más atractivos para empleados y clientes

"Eso se debe a la falta de mercado, no solo en Colombia, sino a nivel internacional, si acá no hay mercado, y sé que soy medianamente bueno, pues me voy para otro lado a buscar y seguramente voy a aprender más por fuera porque tienen más recursos, porque están más adelantados bien sea en la parte tecnológica…"

"El principal problema es el tamaño de la industria pues es muy pequeña."

La misión potencial de la CCB se centraría en promover el desarrollo de la industria de manera inicial, haciéndola más atractiva para el talento humano del sector.

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Lo anterior se manifiesta en el hecho de que los participantes expresaron que las renuncias de los trabajadores en la industria de la animación se da en una gran proporción por búsqueda de mejores oportunidades de empleo (7 de 29), ya que existe un inconformismo latente con las condiciones de desarrollo que las empresas les pueden brindar.

P18 (I) Cuales son las principales razones de renuncia en la empresa? Seleccione las tres mas importantes (RM)

www.datexco.com

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

De acuerdo con lo anterior, la principal sugerencia que mencionan los encuestados se centra en fortalecer la industria y sus prácticas por medio de la unión y la organización de sus actividades (5 de 15) → Organización y promoción de la industria.

Sugerencias a los resultados de la pregunta: P18 (I) Cuales son las principales razones de renuncia en la empresa? Seleccione las tres mas importantes (RM)

www.datexco.com

Cámara de Comercio de Bogotá

La CCB, por medio de su iniciativa clúster se considera, por parte del target, como la entidad que tanto se esperaba que liderara el gremio y lo organizara, esto con el fin de llegar a prácticas que mejoren la industria.

Se percibe, por parte de los encuestados, como una iniciativa que ha realizado **acompañamiento** a los empresarios y ha permitido mejorar prácticas en la industria, generando un **puente entre la academia y el sector empresarial**.

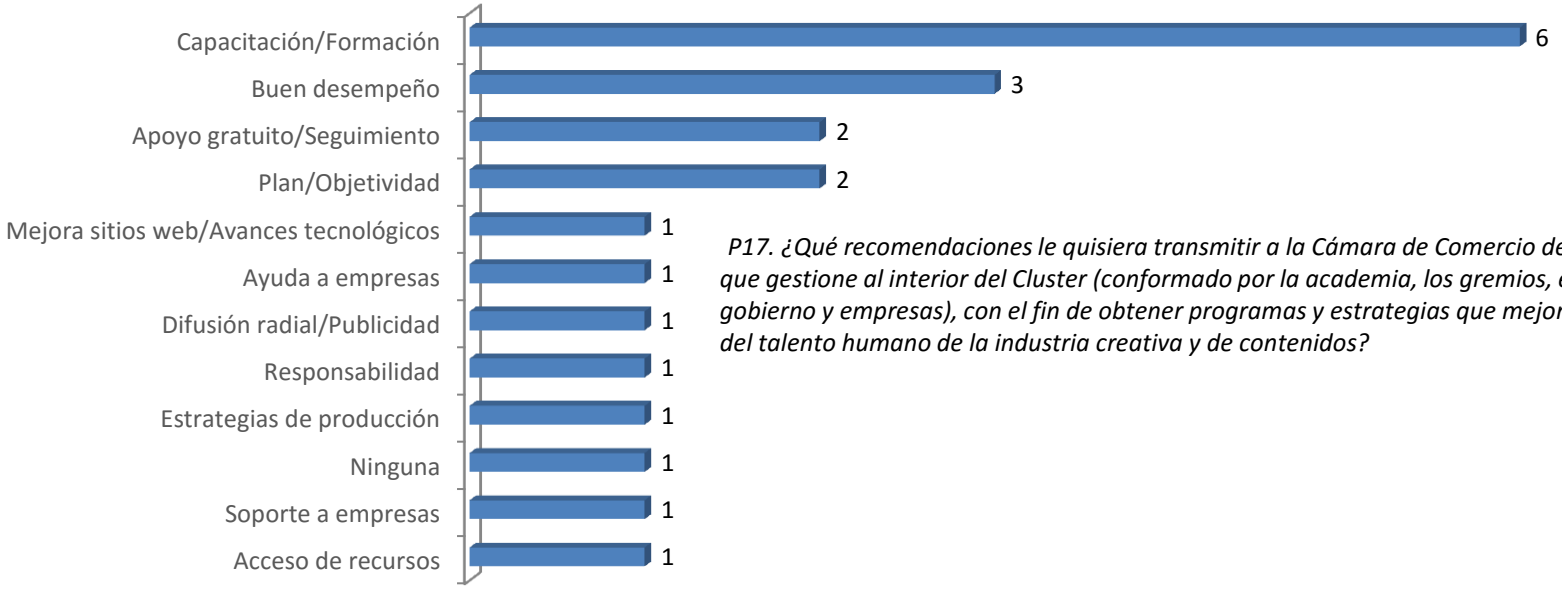
"En conjunto con la Cámara de Comercio se está trabajando en estructurar la industria, que haya una inserción de la gente al medio antes de que salgan de la universidad, que los muchachos puedan presentar sus trabajos a las empresas o puedan participar en las convocatorias."

La principal sugerencia realizada por el target es continuar con las iniciativas de organización del gremio de la animación, seguir promoviendo la comunicación entre la academia y la industria, así como seguir conectando las empresas del sector para mejorar las prácticas.

Finalmente, se aconseja **promover la muestra de productos** finales de la industria por medio de ferias, muestras comerciales y vinculación con interesados en adquirir productos del gremio.

www.datexco.com

Los encuestados confirman esta buena percepción que se tiene de la CCB, además centran sus expectativas en la formación y capacitación (6 de 21) que ésta puede dar a los empleados y directivos de las empresas en la industria de la animación → Formación técnica, humana y gerencial.



P17. ¿Qué recomendaciones le quisiera transmitir a la Cámara de Comercio de Bogotá, con el fin de que gestione al interior del Cluster (conformado por la academia, los gremios, entidades de apoyo, gobierno y empresas), con el fin de obtener programas y estrategias que mejoren la competitividad del talento humano de la industria creativa y de contenidos?

Si bien las expectativas se centran más en la unión y desarrollo de la industria, existe un alto potencial en el trabajo que puede desarrollar la CCB desde capacitación y formación → Entidad guía por excelencia.

www.datexco.com

Hallazgos

- ✓ La industria de la animación es percibida por parte de los encuestados como un sector en consolidación, el cual se encuentra en crecimiento y enfrentando desafíos de proyectos cada vez más grandes → Industria que necesita guía y acompañamiento, principalmente en el desarrollo del talento humano que ayuda a la consolidación y expansión del sector.

- ✓ Las principal tendencia mencionada es la del uso de múltiples medios en una sola producción de animación, donde convergen en lo digital diferentes productos: comerciales, televisivos, promocionales → Existe una necesidad latente de formación del talento humano integral, tanto en habilidades técnicas como personales.
- ✓ Esta tendencia multimedia ha generado aumento en la complejidad de los proyectos, aumentando los requerimientos de personal, tanto en cantidad como en calidad, aspectos poco encontrados en el talento humano actual, afectando su selección y permanencia en la empresa, por lo que se percibe una necesidad fuerte en la formación y desarrollo de los profesionales del sector.

- ✓ La brecha identificada en términos de formación, muestra una incoherencia entre la formación académica de los profesionales, considerada poco avanzada e incoherente con las necesidades de las empresas → Existe una necesidad prioritaria en talento humano enfocado a las necesidades técnicas y laborales.

- ✓ Las empresas del sector no tienen formalizados sus procesos de gestión del talento humano, especialmente los de formación, lo que hace que sus acciones para mitigar la brecha identificada sean poco efectivas → Requieren una entidad especializada no sólo en la formación técnica requerida, sino en formación personal, competencias que se consideran indispensables en las empresas.

www.datexco.com

Hallazgos

- ✓ Las expectativas de formación en la industria involucran desde temas técnicos hasta el desarrollo de competencias profesionales y personales dependiendo el cargo, haciendo un llamado especial a la academia en cuanto a la formación de ese talento humano, especialmente en las temáticas específicas requeridas por las empresas.

- ✓ Como gremio, se espera que tanto el Estado como la misma industria genere procesos de crecimiento por medio de financiación de proyectos, apoyo comercial por medio de ferias e iniciativas de muestra comercial → Se plantea inicialmente crecer como industria para poder crecer internamente en la formación –uno de los rubros mas importantes para evidenciar ese crecimiento industrial, es el talento humano-: El trabajo potencial de la CCB va más allá de formar, sino en el acompañamiento del gremio per-se.

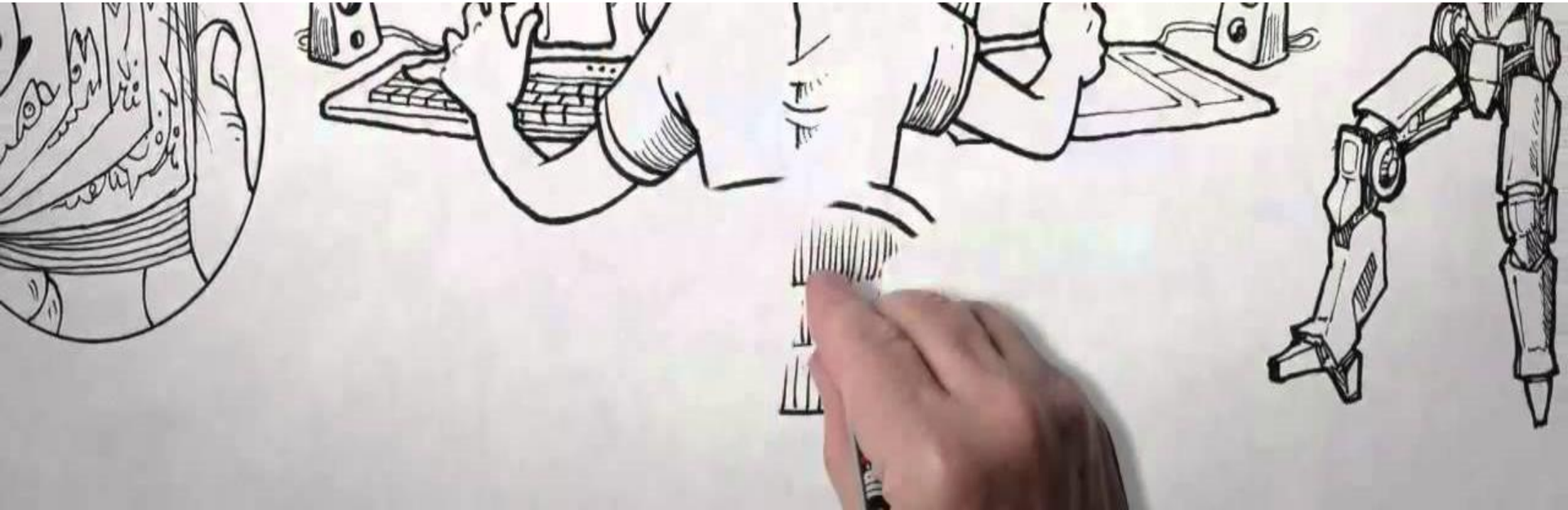
- ✓ La CCB cuenta con una percepción positiva, se considera la entidad por excelencia en el acompañamiento de las empresas, donde no sólo puede generar iniciativas para acompañar al gremio (clúster), sino en el crecimiento de las empresas (fortalecimiento-tutor) y en la formación de su talento humano (capacitación).

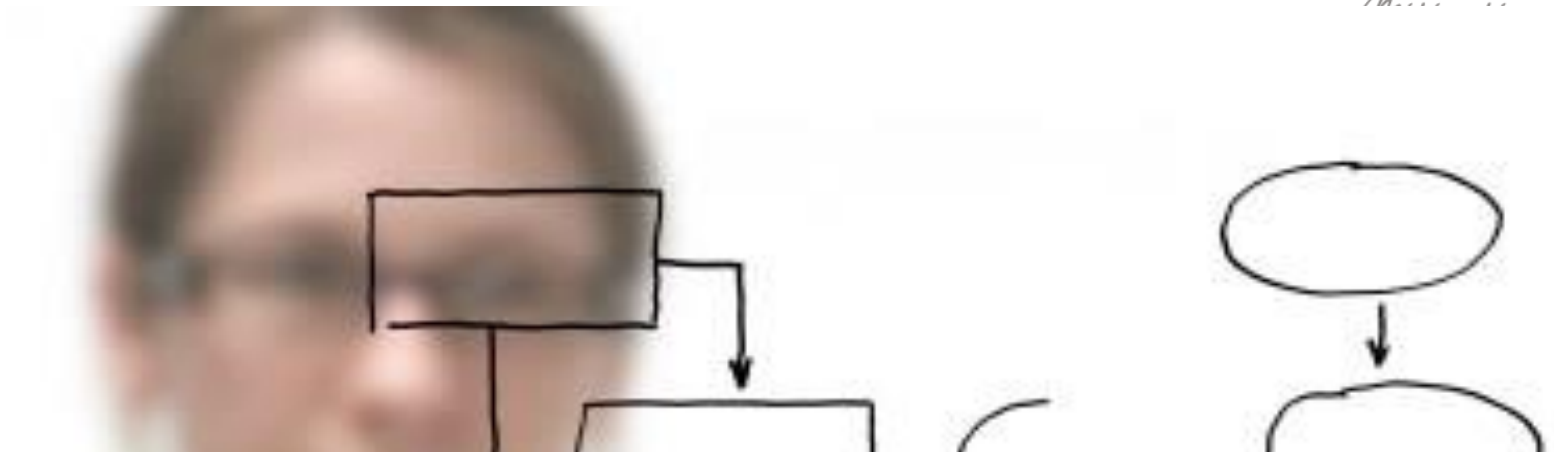
www.datexco.com

www.datexco.com

Animación Digital.

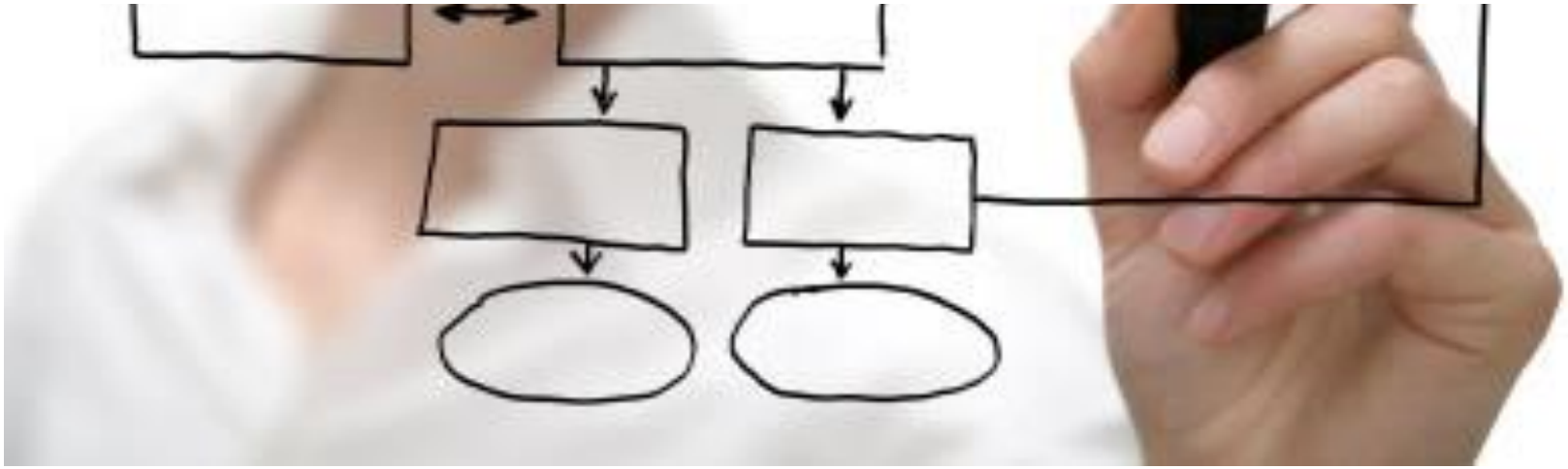
Plan estratégico.





Clúster de Industrias Creativas y de Contenidos.

Plan de Acción.



Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

SITUACIÓN ACTUAL

Como punto de partida, es necesario analizar la situación actual del sector de la animación, lo que nos permitirá comprender las brechas existentes y las estrategias planteadas para su cierre:

El sector de la animación es considerado por los participantes como un sector en consolidación, el cual no ha encontrado la manera de generar la comunicación entre empresas y gremios que tienen relación (gremios de diseño, publicidad, arte) para consolidar una industria y promover iniciativas conjuntas en la promoción y desarrollo del talento humano.

Los encuestados perciben que la formación actual de profesionales y técnicos no responden a las necesidades laborales del sector de la animación como una formación integral entre el arte , conocimiento de la industria y la técnica de software, encontrando candidatos subcalificados o con mal desempeño laboral,

Además de la percepción de poca formación integral: arte+industria+software, los encuestados consideran que existe una falta de conocimientos gerenciales y administrativos en el desarrollo de proyectos de animación por parte de los egresados en el sector de la animación, ya que su rol en el ámbito laboral no sólo comprende la animación per-se, sino que comprende el desarrollo gerencial de proyectos. Lo anterior se manifiesta en el reclutamiento de egresados con falta de competencias administrativas y comerciales, así como el mal desempeño en cargos de nivel ejecutivo.

A partir de lo manifestado por el target, se identificaron dificultades en la atracción del talento humano en el sector de la animación, relacionada con el hecho de que la mayor parte de contratos del sector se realizan por proyectos, lo que dificulta la consecución de un personal freelance estable.

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

PLAN ESTRATÉGICO

Ahora, por potro lado, es importante entender la relación entre las brechas de talento humano identificadas y las estrategias macro que se han planteado para su cierre:

Hallazgo encontrado en la investigación (Diagnóstico)	Tipo de Brecha identificada	Estrategia planteada para el cierre de brecha	Objetivo de la Estrategia
El sector de la animación es considerado por parte del target como uno en consolidación ; este, no ha hallado la manera de generar la comunicación entre empresas y gremios que tienen relación (gremios de diseño, publicidad, arte) para consolidar una industria y promover iniciativas conjuntas en la promoción y desarrollo del talento humano.	Hay una falta de comunicación formal y organizada entre las empresas y gremios relacionados con el sector de la animación, lo que impide la consolidación de iniciativas de talento humano de manera conjunta en la industria.	Generación de procesos de comunicación y fomento de iniciativas entre empresas y gremios relacionados al sector de la animación.	La estrategia busca generar espacios en donde las empresas y gremios relacionados puedan comunicarse de manera directa o virtual, con el fin de que las iniciativas de talento humano sean escuchadas y desarrolladas entre los miembros de la industria.
Los encuestados perciben que la formación actual de profesionales y técnicos no responden a las necesidades laborales del sector de la animación como una formación integral entre el arte , conocimiento de la industria y la técnica de software, encontrando candidatos sub-calificados o con mal desempeño laboral.	La formación académica actual no es pertinente a las necesidades de formación integral requeridas en el sector de la animación: artística+conocimiento de la industria+conocimientos técnicos de software.	Estrategia de formación integral desde el aula en temas de: arte, industria y técnica.	La estrategia de arte + técnica + industria tiene como propósito generar espacios y mecanismos pedagógicos en las instituciones educativas, relacionadas con el sector de la animación, que permitan formar a los futuros egresados en el conocimiento de la industria actual de la animación, el conocimiento artístico necesario para desarrollar proyectos de calidad, y el conocimiento técnico y de software requerido en la operación.

www.datexco.com

PLAN ESTRATÉGICO

Ahora, por potro lado, es importante entender la relación entre las brechas de talento humano identificadas y las estrategias macro que se han planteado para su cierre:

Hallazgo encontrado en la investigación (Diagnóstico)	Tipo de Brecha identificada	Estrategia planteada para el cierre de brecha	Objetivo de la Estrategia
Además de la percepción de poca formación integral: arte+industria+software, los encuestados consideran que existe una falta de conocimientos gerenciales y administrativos en el desarrollo de proyectos de animación por parte de su talento humano. Lo anterior se manifiesta en el reclutamiento de egresados con falta de competencias administrativas y comerciales, así como en el mal desempeño en cargos de nivel ejecutivo.	Existe una falta de conocimientos gerenciales y administrativos en el sector que impiden el buen desempeño de los proyectos de animación.	Un modelo de capacitación enfocada en conocimientos gerenciales y administrativos, además de otros conocimientos relacionados con la gestión y administración de proyectos, un rol alterno a la ejecución técnica de animación.	La estrategia tiene como objetivo generar procesos de capacitación que permitan al talento humano del sector adquirir conocimientos adicionales a la animación, como competencias gerenciales, administrativas, comerciales y otras que se manifiesten en la adecuada gestión y dirección de proyectos en la industria de la animación.
Se identificaron dificultades en la atracción del talento humano en el sector de la animación, relacionada con el hecho de que la mayor parte de contratos del sector se realizan por proyectos, lo que dificulta la consecución de personal freelance estable.	No existen mecanismos de atracción del talento humano en el sector de la animación que permita reclutar personal freelance estable y de calidad.	Un modelo de emprendimiento y reclutamiento que permite la atracción de personal independiente de calidad y con proyectos de calidad .	La estrategia tiene por objetivo atraer el talento humano independiente o freelance con las competencias requeridas en los proyectos.

www.datexco.com

PLAN DE ACCIÓN

Las estrategias planteadas en relación a las brechas, permiten desarrollar una serie de acciones generales que nos permiten cumplir los objetivos estratégicos planteados:

Diagnóstico	Brechas Identificadas	Soluciones a implementar (acciones)	Propósito	Actores o socios estratégicos en la implementación	Resultado esperado	Plazo	Indicador de resultado
El sector de la animación es considerado un sector en crecimiento , quizá por ello no ha encontrado la manera de generar la comunicación entre empresas y gremios	Falta de comunicación formal y organizada entre las empresas y gremios relacionados con el sector de la animación	Generación de procesos de comunicación y fomento de iniciativas entre empresas y gremios relacionados al sector de la animación.	Conseguir que los gremios que actualmente atienden al subsector de la animación digital trabajen conjuntamente hacia una organización de procesos que garanticen la comunicación de iniciativas de talento humano.	Empresa Privada-Gremios-Clúster Creativas CCB	Gremios y empresas comunicadas y coordinadas, enfocados en el apoyo de proyectos del sector de la animación.	5 años	Número de iniciativas apoyadas por gremios y empresas asociadas a la industria de la animación.

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

PLAN DE ACCIÓN

Las estrategias planteadas en relación a las brechas, permiten desarrollar una serie de acciones generales que nos permiten cumplir los objetivos estratégicos planteados:

Diagnóstico	Brechas Identificadas	Soluciones a implementar (acciones)	Propósito	Actores o socios estratégicos en la implementación	Resultado esperado	Plazo	Indicador de resultado
La formación actual de profesionales y técnicos no responden a las necesidades laborales del sector de la animación como una formación integral entre el arte , el conocimiento de la industria y la técnica de software	La formación académica actual no es pertinente a las necesidades de formación integral requeridas en el sector de la animación.	Convenios de participación de empresarios en docencia	Por medio del conocimiento de los empresarios del sector, enfocar a los estudiantes en las necesidades del sector productivo por medio de la enseñanza académica.	Empresa Privada-Academia (nivel local)	Egresados con conocimientos académicos coherentes y aplicables a las realidades del sector productivo	5 años	Candidatos calificados en los procesos de selección de las empresas de la industria de la animación Mejores desempeños de empleados reportados por parte de las empresas del sector
		Promoción de cursos de Educación continua homologables, enfocados en temas técnicos necesarios en la industria de la animación	Desarrollar en los estudiantes los conocimientos técnicos relevantes, para que, desde sus estudios, puedan orientar la academia hacia temas específicos requeridos en el sector productivo.	Empresa Privada-Academia (nivel local)	Profesionales con los conocimientos técnicos pertinentes y requeridos por las empresas en la industria de la animación	5 años	Candidatos calificados en los procesos de selección de las empresas de la industria de la animación Mejores desempeños de empleados reportados por parte de las empresas del sector
		Alianzas con organismos internacionales certificadores de competencias	Promover en estudiantes y empleados del sector la continua actualización de conocimientos técnicos necesarios para responder a las necesidades del sector productivo-	Empresa Privada-Agremiaciones-CCB-Organismos internacionales	Profesionales con certificaciones internacionales y conocimientos calificados y requeridos por la industria de la animación	5 años	Candidatos calificados en los procesos de selección de las empresas de la industria de la animación Mejores desempeños de empleados reportados por parte de las empresas del sector Mayor contratación de mano de obra local en proyectos especializados

www.datexco.com

Documento confidencial para uso exclusivo del destinatario

DATEXCO Mitigating risk

PLAN DE ACCIÓN

Las estrategias planteadas en relación a las brechas, permiten desarrollar una serie de acciones generales que nos permiten cumplir los objetivos estratégicos planteados:

Diagnóstico	Brechas Identificadas	Soluciones a implementar (acciones)	Propósito	Actores o socios estratégicos en la implementación	Resultado esperado	Plazo	Indicador de resultado
Existe una falta de conocimientos gerenciales y administrativos en el desarrollo de proyectos de animación por parte de su talento humano.	Falta de conocimientos gerenciales y administrativos en el sector	Desarrollo de centros empresariales o ejecutivos del área creativa como formación extendida	Desarrollar los conocimientos necesarios en competencias administrativas y comerciales para que los empresarios, productores y empleados del sector tengan la capacidad de gerenciar e implementar proyectos con éxito	Empresa Privada-Academia (nivel local)-Gremios	Empleados, productores y ejecutivos con los conocimientos administrativos y comerciales para el desarrollo de proyectos.	5 años	Medición de conocimientos administrativos y comerciales en proyectos del área de animación. Ejecución de proyectos de acuerdo con estándares administrativos y comerciales. Percepción de éxito en el desarrollo de proyectos por parte de las empresas en la industria de la animación
		Planes de capacitación permanente en conocimientos pertinentes para la industria de la animación.	Desarrollar en empleados y freelancers conocimientos requeridos por la industria de la animación.	Empresa Privada-Academia (nivel local)-Gremios	Empleados y freelancers con conocimientos y alto desempeño requeridos en los proyectos del sector	5 años	Medición de conocimientos al final de cada capacitación. Desempeño de los empleados y freelancers en los proyectos desarrollados.

www.datexco.com

PLAN DE ACCIÓN

Las estrategias planteadas en relación a las brechas, permiten desarrollar una serie de acciones generales que nos permiten cumplir los objetivos estratégicos planteados:

Diagnóstico	Brechas Identificadas	Soluciones a implementar (acciones)	Propósito	Actores o socios estratégicos en la implementación	Resultado esperado	Plazo	Indicador de resultado
La mayor parte de contratos del sector se realizan por proyectos, lo que dificulta la consecución de personal freelance estable.	No existen mecanismos de atracción del talento humano en el sector de la animación que permita reclutar personal freelance estable y de calidad	Modelo de emprendimiento que permite promover ideas y gestionar las mismas	Atraer personal con ideas creativas e innovadoras que aporten de manera positiva los desarrollos y proyectos de las empresas del sector de la animación	Empresa Privada-Academia (nivel local)-Gremios-Entidades Públicas	Vinculación de personal innovador que aporte ideas frescas a los proyectos desarrollados por la industria.	5 años	Vinculación de proyectos innovadores a convocatorias del sector Proyectos exitosos provenientes de personal convocado por medio del modelo de emprendimiento
		Fortalecimiento de sistemas de intermediación laboral	Atraer personal directo y freelance proveniente de la industria creativa, con perfiles adecuados a los procesos de selección y habilidades requeridas	Empresa Privada-Gremios	Atracción de personal con el perfil adecuado al proceso de selección establecido.	5 años	Cantidad de personal que cumple con requisitos mínimos para aplicar a un cargo-convocatoria

www.datexco.com

Conclusiones y Recomendaciones

- ✓ El subsector es percibido como un conglomerado en consolidación, que está enfrentando nuevos retos y que presenta una tendencia de crecimiento en el país, en este sentido, fomentar procesos de comunicación entre gremios-empresas es de vital importancia, por lo que el desarrollo de proyectos en donde estos dos actores puedan tener espacio de intercambio de ideas e iniciativas de talento humano se vuelven importantes.

- ✓ Las tendencias multimediales presentes en el sub-sector de a Animación demandan profesionales integrales, multidisciplinarios, por lo que el desarrollo de estrategias de formación en diversos temas técnicos en alianzas con universidades, todos enfocados en animación digital, son vitales. Estas formaciones desde extensión, asociado aincentivos y homologaciones profesionales pueden ser una solución a esta brecha formativa.

- ✓ Igualmente, estas tendencias demandan personal calificado, lo que aumenta la dificultad en su reclutamiento y selección. En este sentido, se sugiere implementar los proyectos de divulgación digital de empleos freelance y de planta, lo que garantiza el reclutamiento de personal idóneo y especializado en este subsector.

- ✓ La brecha identificada en términos de formación, muestra una incoherencia entre la formación académica de los profesionales, considerada poco avanzada e incoherente con las necesidades de las empresas, por lo que proyecto como la inserción de empresarios en docencia, homologación de cursos especializados en animación, y la formación en escuelas ejecutivas, permiten que se ejecute la enseñanza basada en necesidades reales de empresa.

www.datexco.com

DATEXCO Mitigating risk

Conclusiones y Recomendaciones

- ✓ En términos de procesos de talento humano, entendiendo la dinámica empresarial y la informalidad en sus procesos, se sugiere implementar procesos de gestión del TH por proyectos, un modelo que permite desarrollar acciones de selección, capacitación y desarrollo a personal freelance y planta enfocado solamente en proyectos contratados, dinamizando el esquema de RRHH y beneficiando a involucrados.

- ✓ En términos de competencias, se identificó que existen brechas en competencias específicas de liderazgo y trabajo en equipo, además de otras asociadas a la gestión de los proyectos. Se sugiere desarrollar los proyectos propuestos de la creación de rutas de formación en competencias especializadas en el sub-sector de la animación, lo que permite el control y ascenso en la escala de competencias del TH.

- ✓ Teniendo en cuenta el objetivo futuro de crecimiento de las empresas y del sub-sector, es importante que el TH se convierta parte activa del desarrollo y crecimiento industrial, por lo que el desarrollo de estrategias de divulgación de innovaciones y emprendimientos, enfocados al desarrollo de la industria per-se, es una recomendación importante, que a su vez se encuentra alineada con las expectativas del TH y empresarios.

- ✓ La CCB cuenta con una percepción positiva, se considera la entidad por excelencia en el acompañamiento de las empresas, donde no sólo puede generar iniciativas para acompañar al Clúster, sino en el crecimiento de las empresas y en la formación de su talento humano (capacitación).

www.datexco.com