

## EL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y EL ROL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Hoy en día, el ritmo al cual avanza el mundo moderno ha traído consigo la necesidad de generar una capacidad permanente de innovación en las distintas sociedades para ser capaces de adaptarse a los diversos cambios y retos que ha implicado el vertiginoso desarrollo de la ciencia y de la tecnología en los últimos años. Estos avances han impactado de forma considerable al sector productivo quien no ha sido un actor ajeno a esta dinámica y que requiere de la implementación de procesos continuos de innovación para fomentar la competitividad y así garantizar su supervivencia en un mercado cada vez más exigente.

Sin embargo, la fuerza de trabajo y la respuesta de los sistemas de formación no han avanzado al mismo compás al que sí lo ha hecho el sector productivo, razón por la cual las distancias y disparidades que existen a lado y lado del mercado laboral se han hecho mucho más evidentes y se han acentuado con el transcurrir de los años: Empresas que no consiguen un talento humano acorde a sus necesidades particulares e individuos que buscan un empleo, pero que no poseen las competencias necesarias y suficientes para acceder a él. Esto hace que las barreras se hagan infranqueables y genere tropiezos que hacen de la productividad, la competitividad y la empleabilidad metas difíciles de alcanzar.

En este sentido, la falta de pertinencia de la educación frente a las necesidades del sector productivo ha sido uno de los temas más recurrentes en las discusiones que se han venido dando en la gran mayoría de las agendas de brechas de capital humano de los últimos años. El interés que ha despertado entre los actores gubernamentales, los gremios empresariales y la sociedad civil lo han convertido en un tema de vibrante actualidad donde Colombia ha comenzado a vincularse y a diseñar estrategias que permitan dar una respuesta rápida y oportuna a esta problemática.

Sin embargo, la dificultad de encontrar este tipo de respuestas radica en que estas son, en su mayoría, de carácter estructural y requieren de un proceso de implementación a largo plazo para lograr observar los resultados esperados. De esto han sido conscientes muchos países, especialmente del mundo desarrollado, que desde hace varias décadas atrás han venido trabajando sobre este tipo de estrategias, viéndolas como una ventana de oportunidad para fomentar la competitividad y productividad de sus economías, mejorar la empleabilidad de sus trabajadores y garantizar mayores niveles de prosperidad social y económica para todos sus habitantes.

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), entendida como una herramienta para organizar y clasificar las cualificaciones que trazan un puente de comunicación entre el sector productivo y el mundo de la formación, es una de aquellas estrategias abanderadas para promover el cierre de brechas de capital humano, la cual ha requerido aunar una serie de esfuerzos técnicos y presupuestales para su diseño e implementación y así, alinear la oferta formativa con lo que requiere el mercado de trabajo. Esto conlleva a una respuesta pertinente, sí, pero que a su vez busca estar coordinada con los principios de inclusión, aprendizaje a lo largo de la vida y el reconocimiento social de los saberes, independientemente de la forma cómo y cuándo fueron adquiridos.

El nacimiento del SPE marcó un hito importante para el MNC, teniendo en cuenta que además de ser la entidad encargada de promover las estrategias que garanticen un encuentro efectivo entre la oferta y la demanda laboral, es quien posee información de primera mano sobre ambas caras del mercado de trabajo, la cual es un insumo clave para la construcción de las cualificaciones como el puente de comunicación entre el mundo del trabajo y el mundo de la formación. Una formación sintonizada con los requerimientos del sector productivo, inclusiva y que goce de reconocimiento social es una herramienta efectiva a la cual el SPE puede apuntarle no sólo como proveedor de información sino también en su rol como un actor que juega un papel activo en el diseño e implementación de las estrategias para superar o mitigar los efectos adversos de las barreras que obstaculizan el cierre de brechas de capital humano.

### **¿Qué tanto ha logrado avanzar la participación del SPE en el MNC?**

Desde que el Ministerio de Educación Nacional inició con el primer piloto del MNC en el año 2015 para el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), el SPE ha participado únicamente como proveedor de información de vacantes en una de las etapas de la ruta metodológica para la construcción de las cualificaciones: el análisis de demanda laboral.

Con esta información, se pretende analizar cuáles son los requerimientos que el mercado de trabajo está realizando en términos de cuántas vacantes, qué tipo de cargos, qué tipo de competencias laborales, cuál es la experiencia laboral y los salarios que se están pagando, con el fin de que el posterior diseño e implementación de las cualificaciones se ajuste a la demanda del sector productivo. A la fecha, se viene adelantando 10 pilotos adicionales a los de TIC, los cuales se encuentran relacionados en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Estado actual de los pilotos sectoriales del MNC

Sector	Subsectores	Ciudades o regiones prioritizadas	Estado de ejecución
Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Contenidos digitales, Infraestructura TI y Hardware, Servicios TI, Desarrollo de software, Telecomunicaciones (Servicios e Infraestructura)	Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Cartagena, Manizales, Bucaramanga, Pereira y Armenia	Primera parte del piloto para diseño del catálogo (Finalizada) Segunda parte del piloto para diseño curricular y elaboración de cualificaciones para ocupaciones emergentes en proceso de terminación
Educación inicial	Educación inicial	Bogotá D.C., Valle del Cauca, Atlántico, Cauca y Tolima	Finalizado
Logística portuaria	Logística portuaria	Barranquilla, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura	En ejecución
Energía eléctrica	Generación y distribución de energía eléctrica	Atlántico, eje cafetero, centro y suroccidente	En ejecución
Alimentos	Macrosnacks	Valle del Cauca, Antioquia y Cundinamarca	No ha sido contratado hasta el momento
Salud	Atención inicial y gestión del riesgo	Bogotá, Bucaramanga, Medellín, Villavicencio, Popayán	En ejecución
Cultura	Artes y oficios (Restauración, cocina, artesanía), patrimonio, sonido, escenografía, luminotecnia, vestuario, circo	Bogotá, Bolívar, Nariño, Boyacá	En ejecución
Minero	Oro y carbón	Cesar, La Guajira	En ejecución
Aeronáutico	Navegación y mantenimiento aéreo	Bogotá y Medellín	En ejecución
Agricultura	Café, plátano, cacao, ganadería	Boyacá, Córdoba, Sucre, Eje Cafetero, Cundinamarca	En ejecución
Infraestructura	Construcción, operación y mantenimiento	Trazados de los proyectos de infraestructura del país definidos por ANI (interregionales)	En ejecución
Industria de la comunicación y las artes gráficas	Industria de la comunicación y las artes gráficas	Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín	Finalizado

Fuente: Elaboración propia

## **Y la información de oferta ¿Es realmente útil para el MNC?**

Aunque la información de oferta laboral no se tiene en cuenta para el diseño de las cualificaciones, partiendo de que estas deben responder a las necesidades de la demanda, es un elemento orientador para analizar el estado actual de las competencias que actualmente disponen los buscadores de empleo y a partir de ellas, estableciendo un análisis comparativo con las cualificaciones del marco que contienen el “deber ser”, diseñar e implementar las estrategias de formación, capacitación o reentrenamiento que sean necesarias para el cierre de brechas entre oferta y demanda de trabajo. En este sentido, el rol de suministro de información de demanda que ejerza el SPE para el MNC es fundamental para determinar la forma cómo fortalecer sus servicios y contribuir al cierre de brechas de capital humano a través de estrategias bien informadas sobre las disparidades que afectan el funcionamiento del mercado de trabajo.

## **La prospectiva del rol del SPE en el MNC: ¿Cuáles son los retos mirando hacia el futuro?**

El papel que ejerce el SPE a través del suministro de información para el MNC no se limita a los requerimientos coyunturales de un momento particular de la economía o del diseño preliminar de una política, sino que se orienta hacia una acción estratégica de largo plazo donde juega un rol de retroalimentación continua al proceso de diseño y actualización de las cualificaciones así como de los diversos mecanismos de reconocimiento e implementación de las mismas por parte del sector productivo, de los oferentes y de la red de prestadores que realizan la intermediación laboral con quienes el SPE tiene una estrecha relación.

En este sentido, un escenario de proyección hacia el futuro le plantea varios retos al rol que el SPE puede tener para el MNC, donde se contempla:

- Una vez sea clara la arquitectura institucional y la definición de los roles de cada entidad y actor que participe en el MNC, el SPE deberá promover la articulación con la Red de prestadores y los usuarios, tanto oferentes como empleadores, para socializar dicha estrategia y proceder con su implementación en la prestación de servicios como orientación ocupacional, reentrenamiento, certificación de competencias y capacitación.
- La socialización en torno al MNC es un elemento central para romper las barreras del lenguaje que puedan darse en torno a los tres tipos de actores a los que se dirige la gestión que realiza el SPE. Como el puente de comunicación entre el mercado de trabajo y el mundo de la formación, la cualificación debe ser un elemento que reconozcan tanto los empleadores en el momento de publicar una vacante como los oferentes al aspirar a una opción de empleo. La intermediación

deberá ser capaz de utilizar la cualificación como una herramienta para promover el encuentro entre oferta y demanda, aplicable para cualquier estrategia de intervención sin distinción de grupo objetivo.

- A futuro se espera que la plataforma informática en la cual se reporten las cualificaciones del MNC tenga conexión con la plataforma del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), lo cual implicaría la revisión de aspectos relacionados a cómo podría realizarse el *matching* entre oferta y demanda laboral al incluir el nuevo elemento de la cualificación.
- El seguimiento periódico al comportamiento de las ocupaciones a través del monitoreo de ocupaciones, con un enfoque de corto plazo, así como la realización de estudios de prospectiva laboral, es una actividad de inteligencia del mercado laboral que el SPE puede aportar al MEN para actualizar las cualificaciones y contribuir a la actualización permanente de su oferta institucional de servicios orientado en una visión estratégica de cierre de brechas de capital humano a corto, mediano y largo plazo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el papel del SPE no se limita solamente a la provisión de información sino también al desarrollo de las estrategias para que el mercado de trabajo reconozca el surgimiento de las nuevas cualificaciones y cómo estas impactarán los servicios que a futuro, el SPE y su red de prestadores deberán crear para responder a las nuevas necesidades.
- Todo esto se enmarca en la creación de una agenda para el cierre de brechas de capital humano, donde el MNC es sólo uno de los temas que deben ser abordados en la misma. Dicha agenda, que se soporta en dos pilares fundamentales, la generación de información de demanda y oferta y la prestación de servicios orientados al cierre de brechas, se convierte en la brújula que el SPE está utilizando para direccionar el diseño e implementación de sus estrategias que conduzcan al mejoramiento de la empleabilidad de los oferentes, como el primer elemento para reducir el desbalance entre la oferta y demanda laboral con el mundo de la formación y la base para alcanzar mayores niveles de productividad, competitividad y prosperidad social para el país.



**Claudia Ximena Camacho Corzo**  
DIRECTORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

**Eduard Augusto Arias León**  
SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO – SPE

**José María Roldán Restrepo**  
COORDINADOR DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL – SPE

**Oscar Fabián Riomaña**  
GRUPO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

