



## NOTAS DE COYUNTURA LABORAL

NOTA DE COYUNTURA No. 8

Realizada Noviembre 7 de 2017  
Revisado 22 de noviembre de 2018

## EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO EN EL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES

### 1. Antecedentes

#### ¿Para qué un Marco Nacional de Cualificaciones?



Durante los últimos años, la existencia y persistencia de las brechas de capital humano ha sido una de las principales preocupaciones de los gobiernos y diversos sectores productivos a nivel mundial, debido a los impactos negativos que tiene sobre la competitividad, la productividad y la empleabilidad en los países. La evidencia de este fenómeno se ha visto reflejada en encuestas realizadas por prestigiosas firmas a nivel internacional como, por ejemplo, la encuesta de escasez de talento humano de *ManPower Group* (2016). Aplicada a 42.341 empresarios en 43 países de diferentes

regiones del mundo –incluido Colombia–, se encontró con que aproximadamente el **40% de los empleadores manifestaron tener dificultades para cubrir sus vacantes en el año 2016**. La carencia de competencias duras y blandas, la falta de disponibilidad de aplicantes, la falta de experiencia y la falta de pertinencia del sistema de formación y educación, caracterizado por su alta segmentación entre los distintos niveles y la ausencia de incentivos que promuevan el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, son algunas de las quejas más recurrentes entre los empresarios y allí es donde aparece el Marco Nacional de Cualificaciones como una de las alternativas para solucionar este problema.

#### Entendiendo el concepto de la cualificación

Para comprender qué significa un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), es necesario remitirse al concepto de la cualificación. Según el Ministerio de Educación Nacional<sup>1</sup>, esta es “el resultado formal de un proceso de evaluación que se obtiene cuando un organismo o institución competente reconoce que una persona ha logrado los resultados de aprendizaje correspondientes a un nivel determinado y/o posee



<sup>1</sup> Ministerio de Educación Nacional (2017). Introducción al Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia. Primera Edición, Bogotá D.C.

competencias necesarias para desempeñar un empleo en un campo de actividad laboral específico” (2017, pp. 12).

En otras palabras, una cualificación viene a ser la acreditación de los resultados de aprendizaje adquiridos por una persona cuando termina su proceso formativo o de educación y que demuestra su competencia para desempeñarse en un puesto de trabajo al momento de ingresar al mercado laboral.

### **Y entonces... ¿Qué es el Marco Nacional de Cualificaciones? ¿Para qué es útil?**



El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es una de las principales iniciativas propuestas por el Gobierno Nacional, considerada como una herramienta que pretende **organizar las cualificaciones que serán el referente para el diseño de la oferta formativa y de educación para alinearla y hacerla más pertinente con las necesidades del sector productivo**. Con ello, se busca también promover la inclusión social y el reconocimiento de los saberes previos para todas las personas, independientemente del canal como hayan sido adquiridos, ya sea a través de la experiencia laboral o por la vía formativa.

Es así como el MNC se sustenta en cuatro principios: I) Inclusión, II) Aprendizaje a lo largo de la vida, III) Movilidad laboral, IV) Reconocimiento social de los saberes, independientemente de la forma cómo y cuándo fueron adquiridos.

Toda esta información es resumida en un **catálogo nacional de cualificaciones** que organiza las cualificaciones en ocho niveles de acuerdo a su tamaño y grado de complejidad y que serán el insumo para la construcción de los programas de formación y educación más pertinentes y acordes a las demandas del sector productivo y de la sociedad que requiere del reconocimiento de sus aprendizajes previos. Los niveles del MNC van desde el 1 al 8, de menor a mayor complejidad.

Esta estrategia ha sido liderada por el Ministerio de Educación con el acompañamiento técnico del Ministerio del Trabajo y donde el Servicio Público de Empleo ha estado participando como proveedor de información de demanda laboral e involucrándose activamente en los escenarios de discusión e implementación del MNC.

## **2. Resultados obtenidos a la fecha en el MNC**

El Ministerio de Educación Nacional junto con las distintas entidades operadoras que estuvieron a cargo de los sectores priorizados, realizaron un piloto aplicado a 11 sectores, de los cuales se presentan los resultados obtenidos en 8 de ellos, partiendo de una breve descripción de los mismos, así como de las principales apuestas que los distintos sectores están haciendo para su desarrollo hacia el futuro<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Para consultar los catálogos de cualificaciones para cada uno de los sectores piloteados, se puede ingresar al siguiente link <http://aprende.colombiaprende.edu.co/es/snet/89246>



## 2.1 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones



### ¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?

Contenidos digitales, infraestructura TI, servicios TI, desarrollo de software y telecomunicaciones, cuya dinámica fue analizada en las 9 principales ciudades del país: Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Cartagena, Bucaramanga, Pereira, Manizales y Armenia.

### ¿Qué cualificaciones fueron identificadas?

Se identificaron un total de 67 cualificaciones de los niveles 3 al 7, entre los que se destacan: análisis de datos masivos (Big Data), soporte a ofimática y equipos de cómputo, desarrollo de sistemas y soluciones para internet de las casas (IoT, por sus siglas en inglés), pruebas de software, programación de aplicaciones informáticas, Interventoría para el mantenimiento y construcción de redes de telecomunicaciones, programación de videojuegos y aplicaciones interactivas, animación 2D y 3D entre otros.

### ¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?

Como uno de los sectores que ha jalonado la generación de empleo en los últimos años, los requerimientos en términos de talento humano son diversos, debido a su importancia estratégica como la base para el funcionamiento de muchas actividades productivas en la actualidad: Arquitecto de la información, administrador de bases de datos, analista de informática, científico de datos, Técnicos en asistencia y soporte al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones, ingenieros de las telecomunicaciones como algunos de los más destacados.

### Perspectiva del sector

El sector le apunta a la consolidación de tres aspectos fundamentales: el desarrollo de las industrias creativas con el fortalecimiento de las plataformas digitales, el desarrollo de infraestructura para la ampliación de la capacidad del espectro electromagnético y la fibra óptica para optimizar la transmisión de datos y el procesamiento de grandes volúmenes de información para la prestación de servicios TI.

## 2.2 Educación Inicial



### ¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?

El subsector de educación inicial o de educación para la primera infancia fue escogido como el primer piloto dentro del sector educación, cuyo ejercicio de caracterización se extendió a 5 regiones del país: Bogotá D.C., Valle del Cauca, Tolima, Atlántico y Cauca.

### ¿Qué cualificaciones fueron identificadas?

Se identificaron un total de 3 cualificaciones que comprenden los niveles de cualificación del 5 al 7, entre los que se destacan: Dirección de procesos de educación inicial, educación inicial y apoyo a los procesos de educación inicial.

### ¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?

Como apuesta del sector para el fortalecimiento de los procesos pedagógicos para la educación de los niños y las niñas, el sector requerirá fortalecer su cualificación en ocupaciones



como los profesores de primera infancia, directores de centros de cuidado de niños, y gerentes de política educativa como algunos de los más relevantes.

### **Perspectiva del sector**

Tomando como referencia la proyección de la política integral de la primera infancia, el sector le apunta a que en los próximos 10 años se promueva el desarrollo de experiencias pedagógicas para la inclusión y la diversidad en el contexto de la globalización, la contribución de las prácticas educativas y pedagógicas a la conservación de la biodiversidad y el uso sustentable de los recursos así como la incorporación del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), el arte, el juego, la literatura y los estudios sobre el desarrollo infantil en el diseño y desarrollo de experiencias pedagógicas.

## **2.3 Logística Portuaria**



### **¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?**

Este fue considerado como el subsector priorizado dentro del gran sector de logística, por ser el eje movilizador del 96% de la carga nacional hacia el exterior. La caracterización de este sector y el respectivo estudio de las necesidades de talento humano se replicó en las ciudades de Buenaventura, Santa Marta, Barranquilla y Cartagena.

### **¿Qué cualificaciones fueron identificadas?**

Se identificaron un total de 6 cualificaciones, de niveles 2, 3 y 6, entre los que se destacan: Actividades de amarre y desamarre de naves en zona y terminales portuarias, apoyo a naves en zonas portuarias, almacenamiento, recibo y despacho de carga en puerto, Manejo de carga, descarga y transbordo en el puerto marítimo y fluvial, asistencia en práctica de maniobras con remolcadores a la nave y gestión de operaciones portuarias.

### **¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?**

Por las características propias del subsector, se requiere de un número importante de talento humano en labores de tipo operativo para llevar a cabo el transporte y montaje de la carga, así como de actividades de supervisión de los procesos que implica la logística portuaria. Dentro de los cargos que demanda y demandará el sector en los próximos años se encuentran, como algunos de los más destacados, Operador de grúa, winchero, aparejador de máquinas de izar – portalonero, operador de banda transportadora, estibador, Gerente de operaciones de transporte marítimo - coordinador de operaciones, capitán de embarcación marítima - capitán remolcador, operador de montacargas, agente portuario - inspector interchange, superintendente de oficina de muelle - supervisor portuario, entre otros.

### **Perspectiva del sector**

Ante los retos que implica el crecimiento del comercio internacional y de la expansión de la capacidad logística del país para aumentar sus niveles de competitividad, el sector le apunta al aprovechamiento de las condiciones de los territorios, además de las redes fluviales que facilitan la comunicación de las ciudades puerto con otras regiones del interior del país.

Este aspecto, sumado con la inclusión de nuevas tecnologías para la automatización del montaje y distribución del cargue y descargue en los puertos, la aplicación de parámetros de sostenibilidad ambiental y la incorporación de simulaciones dentro del proceso de operación portuaria (en proceso de planeación y operación) llevarán a que el talento humano requiera





de una mayor cualificación para impulsar la estrategia de desarrollo sectorial de la logística portuaria en el país.

## 2.4 Agrícola



### ¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?

Subsector pecuario: Ganadería bovina (leche y carne) y Subsector agrícola: café, cacao y plátano.

### ¿Qué cualificaciones fueron identificadas?

Como algunas de las más destacadas, se identificaron cualificaciones como Dirección de proyectos agropecuarios, desarrollo de procesos para aprovechamiento agrícola, producción agropecuaria sostenible a pequeña escala, apoyo calificado para la producción agropecuaria y operaciones básicas agropecuarias.

### ¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?

La demanda laboral se verá asociada al requerimiento de ocupaciones como Directores de producción agropecuaria y silvicultura (donde se destacan cargos como administrador general de aprovechamiento agrícola, director de explotación forestal, director de plantación, ganadero empresario, gerente de planta de beneficio animal, gerente de planta de incubación y gerente de producción agropecuaria), agrónomos, silvicultores y afines (con cargos como agrónomo, asesor forestal y silvicultor), productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado (destacándose el productor agropecuario de explotación mixta, productor que combina el cultivo y cría de animales para la venta y el trabajador agropecuario de explotación mixta) entre otros.

### Perspectiva del sector

Por las características propias del sector, se identificaron factores de cambio como la informatización de la producción y de los mercados, la biotecnología, inocuidad, la implementación de nuevas tecnologías para el mejoramiento del rendimiento agrícola, investigación aplicada y orientada a la producción agropecuaria, asociatividad, seguridad alimentaria, enfrentamiento del cambio climático, orientación a buenas prácticas serán algunos de los más importantes para un período de tiempo estimado entre los próximos 5 y 15 años.

Dentro de las principales apuestas a las que le está apuntando la estrategia de desarrollo del sector se encuentran la generación de una reestructuración educativa integral, moderna, flexible con innovación, a fin de garantizar una formación, capacitación, instrucción y entrenamiento adecuados y pertinentes y cerrar las brechas de capital humano existentes, partiendo de las cualificaciones identificadas como una oportunidad para el desarrollo de una oferta educativa pertinente y de calidad que pueda responder a los requerimientos y necesidades sociales, regionales y laborales del sector.





## 2.5 Cultura



### ¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?

Los oficios de las artes (escenotecnia, maquillaje, vestuario, estructuras y logística) y del patrimonio (cocinas tradicionales, jardinería doméstica, carpintería tradicional móvil, construcción en tierra y joyería (filigrana)).

### ¿Qué cualificaciones fueron identificadas?

Cualificaciones identificadas en el campo cultural de las artes: maquillaje artístico, sonido, vestuario artístico, iluminación, diseño de escenografía, asistente de vestuario artístico, asistente para la construcción de escenografía; cualificaciones en el campo cultural del patrimonio: construcción tradicional, jardinería doméstica, carpintería tradicional móvil, joyería (filigrana), cocinas tradicionales.

### ¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?

Dentro de los requerimientos de la demanda laboral para los próximos años se encuentran cargos como escenógrafo, técnico en efectos especiales, supervisor de vestuario, técnico de iluminación, técnico de teatro, supervisor de artes escénicas, cocinero, restaurador de patrimonio cultural, entre otros. Dentro de las principales tendencias identificadas para el desarrollo del sector se encuentran su posicionamiento en la economía, la cualificación del capital humano, formación en emprendimiento al interior de las industrias creativas y culturales, implementación de tecnologías, modernización de la infraestructura para la oferta cultural, internacionalización de los eventos artísticos, dignificación del trabajo del artesano y fortalecimiento de los procesos de investigación.

### Perspectiva del sector

Las cualificaciones identificadas y diseñadas para los oficios de las artes se convierten en una oportunidad para promover el desarrollo de una oferta educativa pertinente a partir de la implementación de acciones dirigidas a la conformación de la Cámara Colombiana de Oficios de las Artes y Patrimonio, la adopción de una política de fortalecimiento de los oficios de las artes y el patrimonio cultural y la transformación de los programas de las escuelas taller que facilitarán la alineación de los procesos formativos y educativos con las necesidades del sector con miras a convertirse en uno de los principales renglones de la economía colombiana en los próximos años.

## 2.6 Energía eléctrica



### ¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?

Dentro del sector eléctrico, se priorizaron los eslabones de generación y distribución.

### ¿Qué cualificaciones fueron identificadas?

Planeación del sistema de generación y distribución de energía eléctrica, construcción de sistemas de generación de energía eléctrica, construcción de redes, áreas y sistemas de generación de energía eléctrica, gestión del sistema de generación y



distribución de energía eléctrica, supervisión en los sistemas de generación y distribución de energía.

### ¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?

Dentro de las principales tendencias identificadas para el eslabón de Generación se encuentran la implementación de energías renovables, recursos energéticos distribuidos y el almacenamiento de energía. En cuanto al eslabón de distribución, se identifican la infraestructura de medición avanzada, ciberseguridad y la automatización de redes. A través de una encuesta Delphi virtual y una entrevista estructurada a las empresas se encontró que los cargos más afectados serían los relacionados con la operación del sistema y los que formulan proyectos debido a las nuevas tecnologías, dentro de los cuales se encuentran ocupaciones como Ingenieros electricistas (que agrupa cargos como Ingeniero de diseño de instalaciones eléctricas, Ingeniero de distribución de energía eléctrica, Ingeniero electricista de generación de energía eléctrica, Ingeniero electricista de transporte y distribución de energía, Ingeniero eléctrico de producción de energía, Ingeniero electromecánico), los Ingenieros electrónicos (que incorpora al Ingeniero de instrumentación, Ingeniero de equipos de cómputo y el Ingeniero de mantenimiento electrónico), los directores de aviación, electrotécnicos, ajustadores electrónicos, operadores de centrales eléctricas, montador de líneas de energía eléctrica, Bobinador, Electricista industrial, Mecánico electricista, Reparador de transformadores, entre otros.

### Perspectiva del sector

Las cualificaciones identificadas y diseñadas para el subsector eléctrico (eslabones generación y distribución), se convierten en una oportunidad para promover el desarrollo de una oferta educativa pertinente y de calidad, que responda a los requerimientos y a las necesidades sociales, regionales y laborales del sector.

## 2.7 Aeronáutica

### ¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?



El sector aeronáutico reúne todas las actividades y los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros necesarios para realizar el transporte de pasajeros y carga por vía aérea, practicar la aviación deportiva y efectuar trabajos aéreos especiales como la “aviación agrícola, la aerofotografía, la aerofotogrametría, geología, sismografía, construcción, búsqueda y rescate, ambulancia aérea, publicidad aérea y similares. Los subsectores por analizar fueron:

- Subsector Mantenimiento Aeronáutico (limitado a mantenimiento de aeronaves) y Servicios a la Navegación Aérea (limitado a control de tránsito aéreo)

### ¿Qué cualificaciones fueron identificadas?

Las principales cualificaciones identificadas en este sector fueron: Inspección de mantenimiento de aeronaves, mantenimiento de aeronave, supervisión de tránsito aéreo y control de tránsito aéreo



### ¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?

Para el mantenimiento de aeronaves, enmarcado en el Subsector Mantenimiento Aeronáutico, se identificaron las tendencias tecnológicas extensión de la vida útil y modernización de las aeronaves y empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs). En el mismo subsector se encontraron las tendencias organizacionales generación de alianzas y estandarización de perfiles técnicos.

Para el control de tránsito aéreo, enmarcado en el subsector Servicios a la Navegación Aérea, se identificaron como tendencias tecnológicas la implementación del Plan de Navegación Aérea (PNA) de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (UAEAC) y la implementación del concepto operacional PBN (Performance Based Navigation, en español Navegación Basada en Rendimiento); asimismo, se identificaron dos tendencias organizacionales denominadas reglamentación y gestión de personal.

En el subsector Mantenimiento Aeronáutico los cargos de Técnico de Mantenimiento de Aeronaves e inspector de mantenimiento de aeronaves se encuentran en transformación debido a que la tendencia extensión de la vida útil y modernización de las aeronaves les exige ampliar sus conocimientos en estructuras, materiales compuestos, aviónica y sistemas de pantalla.

El empleo de las TICs obliga a los técnicos e inspectores de mantenimiento de aeronaves a aprender a manejar dispositivos electrónicos como computadores, tabletas y teléfonos inteligentes para el uso de bibliotecas digitales, además de capacitarse en el manejo de programas ERP y el mantenimiento de redes de entretenimiento de las aeronaves. La tendencia organizacional de mantenimiento aeronáutico denominada generación de alianzas crea la necesidad de que los técnicos y los inspectores adquieran conocimientos en el manejo de sistemas para almacenamiento de información en línea debido a la aparición de los sistemas de información compartida, y conocimientos en fabricación de componentes aeronáuticos por el modelo de desarrollo de proveedores.

En el caso del subsector Servicios a la Navegación Aérea, el personal que desempeñe los cargos de controlador de tránsito aéreo y supervisor de servicios de tránsito aéreo deberá actualizarse para operar transpondedores ADS-B (Automatic Dependent Surveillance – Broadcast, en español Vigilancia de Difusión Dependiente Automática), la tecnología CPDLC (Controller Pilot Data Link Communication, en español Comunicaciones Piloto-Controlador por Enlace de Datos) y la tecnología satelital. Teniendo en cuenta la tendencia tecnológica Implementación del PNA de la UAEAC, también debe ser competente en la operación de los equipos instalados en las torres y centros de control para soportar la implementación del concepto operacional PBN, y actualizarse constantemente en la normatividad relacionada con la navegación aérea expedida por organismos internacionales (como la Organización de Aviación Civil Internacional –(OACI-) y nacionales (UAEAC) para enfrentar los modelos organizacionales relacionados con la tendencia de reglamentación.







### **Perspectiva del sector**

Para lograr mantener operativas todas las flotas de aeronaves se requiere que durante este periodo se cuente con 42.500 técnicos solo en Latinoamérica, para que además de conservar la dinámica del mercado, se mantengan los altos niveles de seguridad.

El acelerado crecimiento del transporte aéreo mundial se refleja en Colombia en donde se está orientando al fortalecimiento de las capacidades de los talleres de mantenimiento de aeronaves, reparación de componentes y fabricación de partes.

El consecuente aumento del tráfico aéreo en Colombia obliga a buscar una mejora en la prestación de los servicios a la navegación aérea, de manera que se pueda cumplir con las expectativas de los operadores de aeronaves y de los usuarios de este medio de transporte.

## **2.8 Minas**

### **¿Cuáles fueron los subsectores estudiados?**



El sector minero es la actividad económica que se dedica a la exploración y explotación del potencial minero en Colombia, lo que permite el aprovechamiento y la obtención de recursos para el beneficio de la nación y de sus ciudadanos; es uno de los sectores de la economía más estratégico en la generación de divisas y recursos para la inversión pública. La minería nos proporciona la materia prima con la cual construimos nuestras casas, vías, fabricamos pinturas, electrodomésticos, automóviles, fertilizantes y muchos otros objetos que utilizamos diariamente.

- Extracción de oro
- Extracción de carbón

### **¿Qué cualificaciones fueron identificadas?**

Las cualificaciones destacadas en este sector, fueron: Dirección técnica minera, supervisión y coordinación de labores mineras, análisis químico de minerales y rocas, sondeos en áreas mineras, perforación y voladura en actividades mineras, beneficio, transformación y recuperación de minerales, operaciones de desarrollo minero y operaciones auxiliares en minas

### **¿Cuáles son las tendencias ocupacionales del sector?**

Exploración Satelital: Se considera que a través de técnicas y sistemas de tecnología satelital es posible determinar yacimientos de minerales; generando la optimización de recursos.

Uso Eficiente de Agua y Reuso: Optimizar el recurso hídrico de manera permanente durante cada una de las fases de la operación minera.

Seguridad bajo tierra y a cielo abierto: Se identificó el uso de las siguientes tecnologías que contribuyeron a mejorar la seguridad: bandas transportadoras, cámaras subterráneas, entre otras.

Ajuste y cambio del uso de mercurio: La ley condiciona a los productores de oro a implementar acciones que permitan la extracción y transformación del mineral sin la utilización de mercurio.

Recuperación de minerales en minas abandonadas: La recuperación de oro en minas abandonadas o en el material sobrante de una explotación anterior es una tendencia que se encuentra en proceso de investigación.



Métodos de beneficio y transformación de carbón coquizable: Masificar los procesos de coquización, debido a que este tipo de operación genera cierto valor agregado al mineral incrementando su demanda potencial en los mercados internacionales.

Necesidades de perfiles con aptitudes gerenciales y financieras que conozcan el sector: El sector minero requiere directivos encargados de liderar las compañías desde un enfoque gerencial teniendo en cuenta las dinámicas en materia comercial, económica y social; asimismo, que posean el conocimiento técnico y profesional de los procesos productivos, dando lugar a ello, se presentan las siguientes tendencias específicas organizacionales.

Implementación de protocolos de gestión social y ambiental: Las compañías mineras deberán contemplar la importancia de los componentes sociales y ambientales alrededor del proyecto, también buscar que cada una de las políticas corporativas se relacionen con los objetivos de desarrollo sostenible.

Mecanismos de asociatividad y cooperación para la formalización minera: Con el fin de impactar directamente al fenómeno de la informalidad, dentro del sector se proponen implementar estrategias de asociación y formalización permitiendo que este incremente su competitividad.

Dentro de los impactos ocupacionales que se verán reflejados para este conjunto de tendencias se encuentran cargos como Director/ gerente de explotación de mina, gerentes de exploración, Ingeniero de minas, ingeniero metalúrgico, director de operaciones, gerente /jefe de producción minera, constructor de aljibes, excavador de agujeros, jefe de pozo, operador de equipo de perforación, operador de planta de perforación, operador de torre de perforación, operario de explosivos, perforador de pozos de petróleo, capataz de mina, coordinador de producción de minera, supervisor de cantera, supervisor de mina, supervisor de mina a cielo abierto, supervisor de mina subterránea, ayudante de explosivos en minería, cochero de minería, guaquero y peón de mina entre otros.

### **Perspectiva del sector**

Dada la alta informalidad que caracteriza en la actualidad al sector minero, se requiere de implementar estrategias de formalización laboral y empresarial apalancadas en el fortalecimiento de las competencias del talento humano a través del entrenamiento y la capacitación. Una de las principales apuestas será, sin duda, la búsqueda de la sostenibilidad medioambiental de las actividades mineras a fin de garantizar la conservación de los servicios ecosistémicos y la realización de protocolos responsables por parte del sector empresarial en la extracción de los metales y la mitigación de impactos para las comunidades y sitios de exploración y explotación aurífera y carbonífera.

### **3. ¿Cuál es el papel de las agencias de empleo frente a resultados obtenidos hasta ahora en los pilotos del MNC?**

Sin duda alguna, las agencias de empleo juegan un papel invaluable en la apropiación de los resultados que se han venido obteniendo del MNC por parte de los empleadores y oferentes que utilizan los servicios de intermediación laboral.

Siendo el actor que intermedia entre la oferta y la demanda laboral, las agencias tienen un rol fundamental en la socialización conceptual y temática de lo que significa el MNC, ya que uno de los principales obstáculos que se han identificado en la implementación de este tipo



de estrategias y herramientas ha consistido en la dificultad de su lenguaje y en cómo apropiarlo en las empresas a la de toma de sus decisiones relacionadas con la búsqueda, selección y contratación de talento humano, así como para los buscadores en sus deseos de encontrar un empleo acorde a sus aspiraciones y competencias.

Una vez superado este obstáculo, las agencias pueden también apropiarse de este tipo de resultados para mejorar sus servicios de intermediación laboral: En lo referente a la orientación socio-ocupacional teniendo información oportuna sobre lo que requerirá el mercado en próximos años y en dónde podrían encontrarse las mayores y mejores oportunidades laborales, en capacitación contando con una oferta de formación más pertinente a las necesidades del sector productivo, en la gestión empresarial con la difusión de un portafolio actualizado de servicios de capacitación, registro de vacantes y colocación laboral más sintonizado con las cualificaciones que requieren los empleadores con las que tienen los buscadores de empleo.



**Angi Viviana Velásquez Velásquez**

DIRECTORA SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

**Juan Manuel Pulido Villegas**

SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

**Diana Isabel Londoño  
Luz Janeth Ortiz Suárez  
Oscar Fabián Riomaña**

GRUPO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABOR

---



**GOBIERNO  
DE COLOMBIA**



**MINTRABAJO**

Unidad del Servicio Público de Empleo  
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.  
PBX: (57 1) 7560009  
[www.serviciodeempleo.gov.co](http://www.serviciodeempleo.gov.co)