

Lecciones aprendidas en la elaboración de MNC a nivel sectorial en Colombia

Yesica Fernández Malo



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



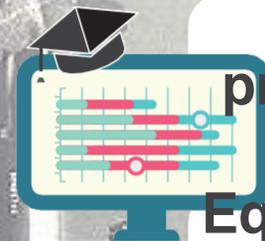
**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

El MNC beneficia a Colombia



Permite certificar conocimientos y habilidades de los trabajadores



Mejora la eficiencia y la productividad de las empresas

Equilibra IES con tendencias de sistemas educativos del mundo

Aumenta la velocidad con la que crece la productividad nacional



18,4%

Desempleo en jóvenes

El MNC mejorará notablemente las oportunidades de los jóvenes para acceder a la vida laboral

crece PIB





Fundamentación

2010-2014
Contextualización

Diseño y estructuración

2014-2015
Arquitectura y modelo de
cualificación

Validación

2016-2017
11 Pilotos

2018-2021

Implementación

 MINEDUCACIÓN

 MINCULTURA

 MINAGRICULTURA

 MINMINAS

 MINSALUD

 MINDEFENSA



Al servicio
de las personas
y las naciones

Experiencia Sectorial

 **TIC** **Fedesoft**

 **Educación Inicial** 

 **Comunicación Grafica** 
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

 **Infraestructura Vías 4G** 
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

 **Agropecuario** 
Al servicio de las personas y las naciones

 **Cultura** 
Al servicio de las personas y las naciones

 **Salud** 
Al servicio de las personas y las naciones

 **Minas** 
Al servicio de las personas y las naciones

 **Aeronáutica** 
Al servicio de las personas y las naciones

 **Logística Portuaria** 

 **Eléctrico** 



RED DE ALIADOS



Servicio de Empleo



MINTRABAJO



M. Brechas de capital humano

 MINEDUCACIÓN

 MINCULTURA

 MINAGRICULTURA

 MINMINAS

 MINSALUD

 MINDEFENSA



TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

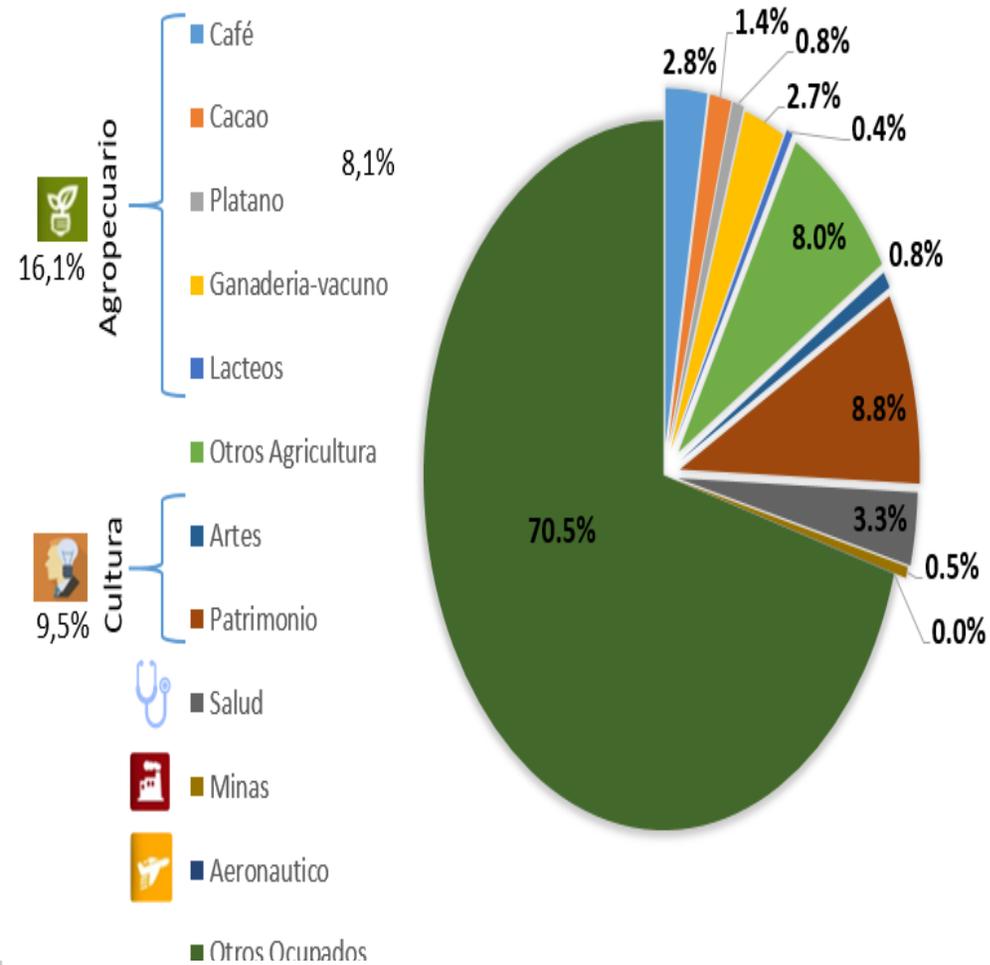


Al servicio de las personas y las naciones

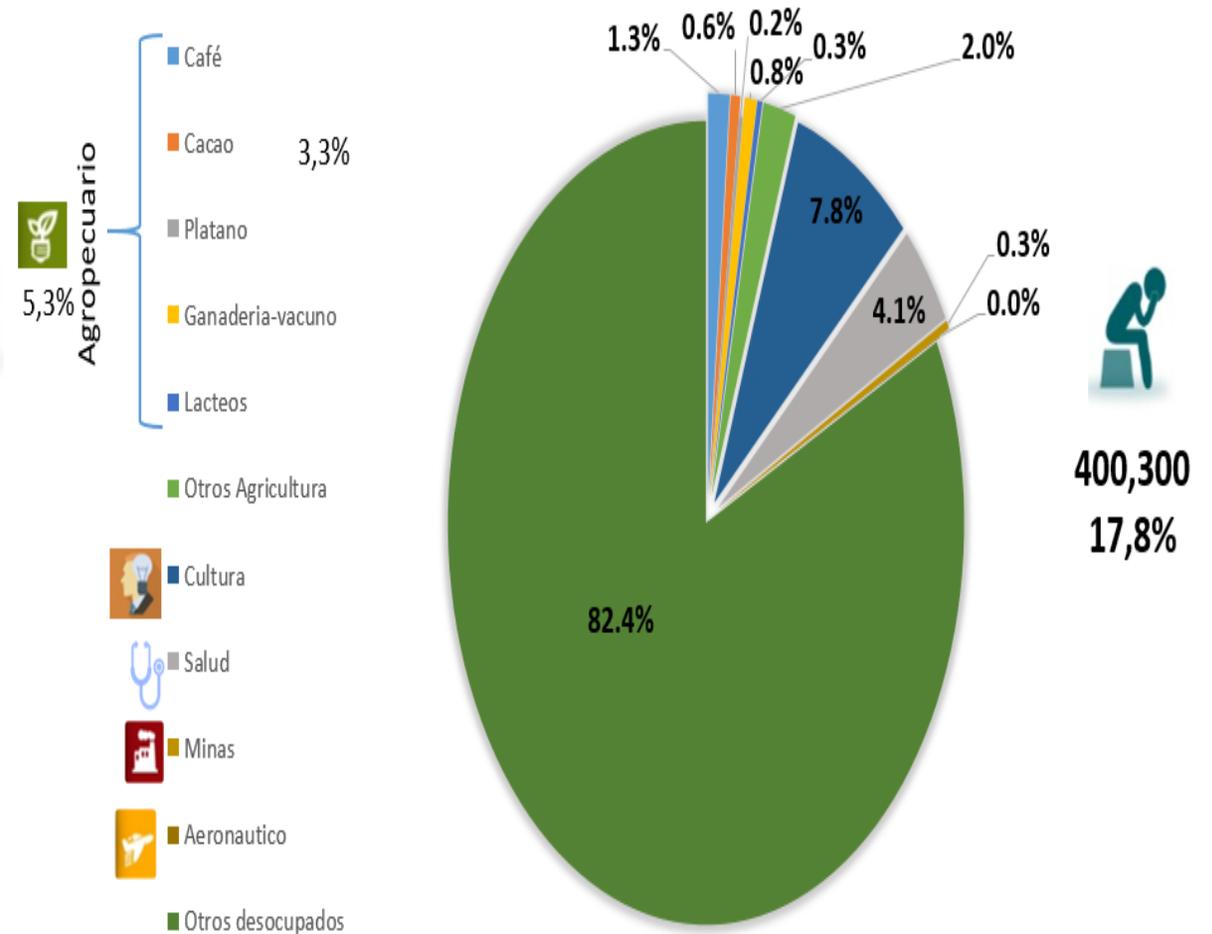
Población Económicamente Activa

Total Ocupados 22.156.000

Total Desocupados 2.248.800

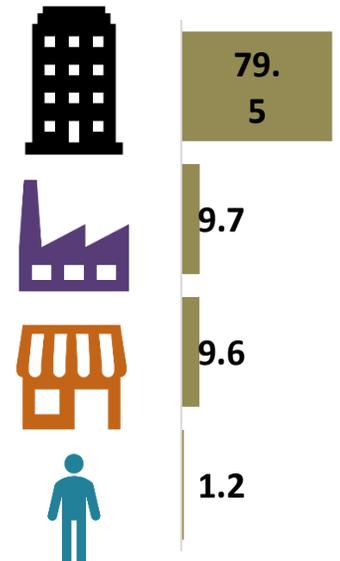
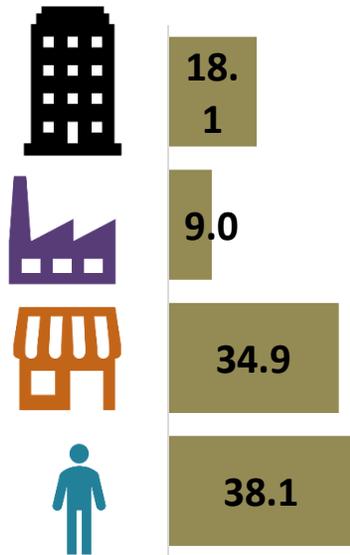
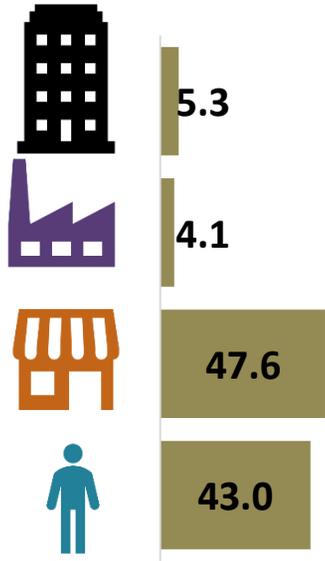


4.769.000
21,5%

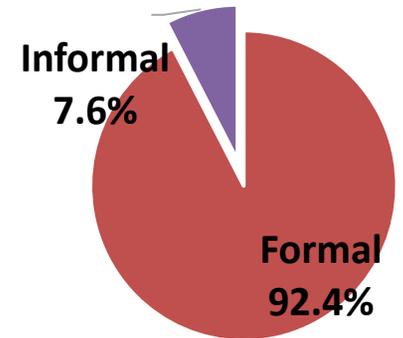
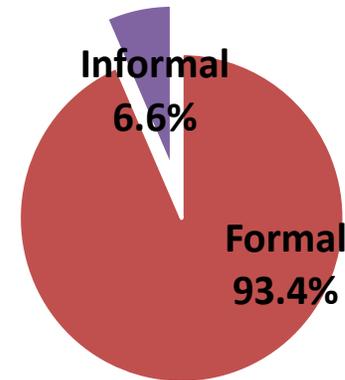
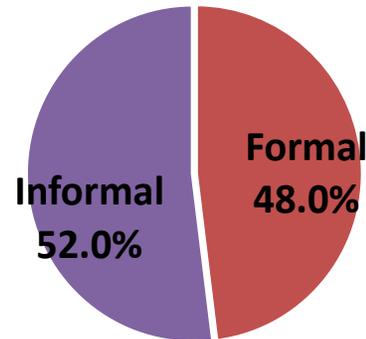
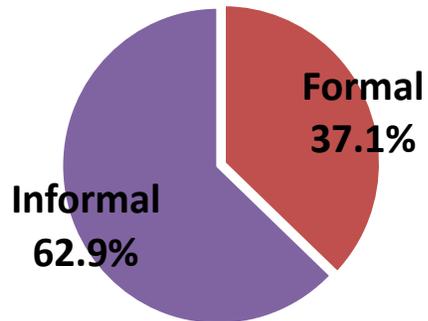
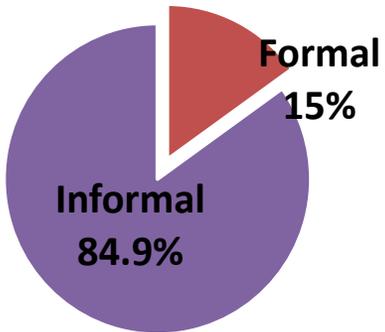


400,300
17,8%

Tamaño Empresa



Informalidad



Programas de formación post-media



Cultura



ETDH

60,3% del total de programas



TyT

23,3% del total de programas



Universitaria

7,9 % del total de programas



Postgrados

8,6% del total de programas

Principales

departamentos:

Bogotá (26%), Antioquía (15%) y Valle del Cauca (10%) y Cundinamarca (4%)



Agropecuario



ETDH

42,2% del total de programas



TyT

19,1% del total de programas



Universitaria

16,3% del total de programas



Postgrados

22,3% del total de programas

Principales

departamentos:

Antioquía (17%), Bogotá (16%) y Valle del Cauca (8%) y Santander (6%)



Minas



ETDH

31,0% del total de programas



TyT

14,5% del total de programas



Universitaria

18,8 % del total de programas



Postgrados

35,7% del total de programas

Principales

departamentos:

Bogotá (20%), Antioquía (13%) y Valle del Cauca (7%) y Atlántico (6%)



Salud



ETDH

41,3% del total de programas



TyT

3,5% del total de programas



Universitaria

16,7 % del total de programas



Postgrados

38,6% del total de programas

Principales

departamentos:

Bogotá (25%), Antioquía (14%) y Valle del Cauca (10%) y Atlántico (6%)



Aeronáutico



ETDH

50 % del total de programas



TyT

27,8% del total de programas



Universitaria

13,9 % del total de programas



Postgrados

8,3% del total de programas

Principales

departamentos:

Bogotá (26%), Valle del Cauca (10%), Antioquía (11%) y Atlántico (11%)

Identificación de la Demanda Laboral



Centros de formación /
Gremios



Cazatalentos



*Base de datos
vacantes
reportadas por
las empresas

*Códigos CIUO a
4 dígitos

*Disponibilidad
de información a
nivel nacional,
pero se debe
ajustar a las
peticiones

*Encuesta
estructurada

*Se indaga por
los cargos de
más difícil
consecución

*Se puede
acceder al
conocimiento de
las agencias
respecto la
demanda y oferta

*Encuesta
estructurada
(uno a uno)

*Cargos de
mayor rotación

*El instrumento
se adapta a el
vocabulario del
sector

*Bolsas de empleo
de las instituciones
de educación

*Fortalece la oferta
educativa

*Formas de
asociación en las
que se vincula
laboralmente

*Vacantes de un
nivel gerencial con
un perfil específico

*Cada sector
identifica la
pertinencia y las
posibles firmas a
visitar

*Instrumento
especializado



O cuando se demuestra que la Personas CUENTA CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS para desempeñar un empleo en un campo de actividad laboral específico.



Adquiridas a lo largo de su **VIDA LABORAL**

NIVELES MNC

| Nivel MNC | Nivel | Sistema Educativo | Educación Técnica | ETDH | Formación profesional integral | |
|-----------|----------------|--|--|------|--|---|
| | Nivel 1 | Certificado de estudios de Educación básica primaria | | | | |
| | Nivel 2 | Certificado de estudios de educación básica secundaria | | | Certificado de técnico laboral nivel 2 | Certificado de auxiliar o operario |
| | Nivel 3 | Título de bachiller académico Título de bachiller técnico | | | Certificación técnico laboral nivel 3 | Certificación de técnico laboral Certificado de profundización técnica |
| | Nivel 4 | Título de normalista superior | | | Certificación técnico laboral nivel 4 | |
| | Nivel 5 | Título de técnico profesional Título de tecnólogo | Título de técnico profesional Título de tecnólogo | | | Título de tecnólogo Título de Especialización tecnológica |
| | Nivel 6 | Título de profesional Universitario Título pregrado en artes=maestro es.. Título de licenciado | Título de especialización tecnológica Título de especialización técnica | | | |
| | Nivel 7 | Título de especialización Título de magister | | | | |
| | Nivel 8 | Título de Doctor | | | | |



Lecciones Aprendidas





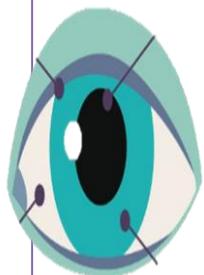
1.

- **OBJETIVOS CLAROS**
desde el principio



2.

- Las recetas **ÚNICAS**
para todos **NO**
FUNCIONAN



3.

- Visibilización de la
EXPERIENCIA



4.

- El compromiso del sector
privado **HACE LA**
DIFERENCIA

1. Se debe enmarcar el ejercicio bajo una **LEY O PROYECTO INSTITUCIONAL** que permita la continuidad del Proceso y que no se amarre a la Administración **POLITICA DE TURNO**.
2. Definir Claramente los Objetivos **REALES Y POSIBLES** en tiempo de la implantación del MNC
3. Es necesario **eliminar EGOS institucionales** y entender que todas las entidades Gubernamentales deben trabajar bajo un mismo propósito, desde sus Objetivos Misionales.
4. Deben existir **POLÍTICAS Y PLANES ADYACENTES** que Alimenten la POLITICA GENERAL
5. Se debe estar dispuesto asumir **Grandes Cambios** (institucionales, Metodológicos y hasta Políticos)
6. Todos debemos **entender lo MISMO por Cualificaciones y Competencia** - Enfoque COMUN).
7. El MNC es un poderoso instrumento para la reducción de la pobreza y la desigualdad, por lo tanto, es de todos y para el bienestar de **TODOS (ESTUDIANTES -DOCENTES – EMPRESAS Y TRABAJADORES)**

1. La **selección del EQUIPO DE TRABAJO**, es fundamental aquí no se puede tener principiantes, sino conocedores expertos sectoriales de amplia trascendencia y reconocimiento del SECTOR, y su líder debe tener una gran competencia transversal, **CAPACIDAD DE CONCERTACIÓN Y DIALOGO** entre los diferentes **ACTORES**. Debe ser una persona idónea que ponga por encima las **necesidades del PAÍS** a la hora de tomar las Decisiones, para identificar las **CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS**
2. La importancia de **CONOCER Y ENTENDER AL SECTOR PRODUCTIVO**, sus aportes **SON FUNDAMENTALES**, y los mas ricos en toda la ETAPA del PROCESO.
3. **Confianza** a través de las Grandes Empresas que dominan la demanda Laboral del Personal **CUALIFICADO**
4. **NO SIEMPRE** hay una atraso de la Oferta Educativa, frente a la DEMANDA LABORAL, solo es una falta de **DIALOGO**.

1. Es importante dejar una **Metodología CLARA** desde el principio **MOSTRAR EL INICIO Y EL FINAL DEL CAMINO.**
2. Tener varias experiencias Internacionales
3. **NUNCA se debe partir de CERO**, los países hoy cuentan con ejercicios PREVIOS, caracterización e identificación de Competencias, Actores relevantes q han recorrido el camino ANTES, procesos previos que siempre harán más rico el PROCESO.
4. Entender que las **RECETAS UNICAS no funcionan** para todos, SE PUEDEN identificar diferentes comportamientos sectoriales.
5. Visibilización de la experiencia, esto permite **TRAZABILIDAD** todos los ACTORES quieren participar en los procesos de concertación, entender los resultados

6. Definir los **NIVELES DE APRENDIZAJE Y DESCRITORES APROPIADOS PARA CADA NIVEL**

7. COSTOS Y BENEFICIOS concretos para los empresarios, se debe **COSTOS** que se asumen al No contar con una **MANO DE OBRA CAPACITADA Y COMPETENTE**, cuales son los Costos Fijos y Transversales que se tienen al comenzar procesos de aprendizajes, Cuanto aumentaran las utilidades si se eliminan estos Costos. **DEBEN ser valores CONCRETOS** que permitan ver la importancia de **NO CONTAR CON UN MNC**