

REPÚBLICA DE COLOMBIA

C O N F I S

CONSEJO SUPERIOR DE POLÍTICA FISCAL

**SOLICITUD DE AVAL FISCAL PARA PROYECTO “FORTALECIMIENTO DE
LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO”
MINISTERIO DEL TRABAJO**

DOCUMENTO D.G.P.P.N. No. 19 /2021
13 de julio de 2021

**CIRCULACIÓN
MIEMBROS DEL CONSEJO SUPERIOR DE POLÍTICA FISCAL**

REPÚBLICA DE COLOMBIA

1 SOLICITUD

En desarrollo de lo dispuesto por la normatividad presupuestal vigente, en especial el Estatuto Orgánico del Presupuesto (EOP), compilado por el Decreto 111 de 1996, en los artículos 10 de la Ley 819 del 2003 y 2.8.1.7.1.2 del Decreto 1068 de 2015, Decreto Reglamentario Único del Sector Hacienda y Crédito Público, se somete a consideración del CONFIS la solicitud de autorización de Aval Fiscal en el Presupuesto de Gastos de Inversión presentada por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle:

SECCIÓN:	360101- MINISTERIO DEL TRABAJO - GESTION GENERAL
PROGRAMA:	3605 - FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN DEL SECTOR TRABAJO
SUBPROGRAMA:	1300 INTERSUBSECTORIAL TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL
PROYECTO:	0005 - FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO NACIONAL

Cifras en millones de pesos

FUENTE	2022	2023	2024
NACIÓN	\$ 9.461	\$ 6.916	\$ 2.634

2 JUSTIFICACIÓN

2.1 ANTECEDENTES

De acuerdo con las estadísticas presentadas por el Gobierno Nacional, el desempleo en Colombia durante el 2017 subió 2% frente al año anterior y terminó en 9,4%, cifra que permite evidenciar un ascenso en el desempleo, ocasionado por el bajo crecimiento económico: 8,9% en 2015, 9,2% en 2016 y 9.4% en 2017.¹ Ahora, al finalizar diciembre de 2020, la tasa de desempleo en el país fue superior a un dígito llegando a 15.9%², representando un aumento considerable frente al año inmediatamente anterior que fue de 10,5%, y a pesar de que en el primer trimestre del año en curso este resultado mejoró en 1,7

¹ Datos DANE

² Gran encuesta integrada de Hogares GEIH, Boletín técnico de mercado laboral 2020. En Boletines Técnicos https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#2020>

puntos porcentuales, sigue siendo desfavorable frente al año inmediatamente anterior. Si bien la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19 es una de las causas de este desempeño en 2020 y lo que llevamos del 2021³ los problemas de inserción laboral en Colombia están en gran medida relacionados con, la baja articulación entre la oferta y la demanda laboral y la baja calidad de la oferta formativa y del reconocimiento y valoración en el mercado laboral de los aprendizajes previos⁴. El mismo panorama de desempleo registran los migrantes radicados en el país, pues en el año 2020 cerró con más de 1.7 millones⁵ de migrantes cuyo desempleo ascendió a la cifra de 19.2%.

En cuanto a la baja articulación entre la oferta y la demanda laboral, ésta se representa en una insuficiente cobertura y efectividad del Servicio Público de Empleo (SPE), así como en las dificultades para realizar el seguimiento y monitoreo de resultados de las políticas activas y pasivas de empleo. Al respecto, se tiene que solo 19% de personas orientadas en el Servicio Público de Empleo consiguieron empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de orientación en 2019, cifra que en 2018 correspondió a 17,3%.

Considerando lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 *“Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”*, asigna al Ministerio del Trabajo la responsabilidad de desarrollar estrategias dirigidas a mejorar la inserción laboral y la empleabilidad de la población colombiana y de los migrantes, facilitando la vinculación al mercado de trabajo, el acceso a oportunidades de trabajo formal y la eliminación de barreras a toda la población que busca y requiere emplearse, en el marco del Pacto por la Equidad, Línea de *Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva*. Específicamente, en el artículo 195 de la Ley del PND (1955 de 2019) se establece que todas las estrategias que se desarrollen para promover la inclusión laboral deberán implementarse a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo –SPE.

Igualmente, el Art. 194⁶, crea el Sistema Nacional de Cualificaciones, con el propósito de alinear la educación y formación de las necesidades sociales y productivas del país, promoviendo el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, así como la inserción o reinserción laboral y del desarrollo productivo del país. Sus componentes son: Marco Nacional de Cualificaciones, el esquema de movilidad educativa y formativa, (estos dos a cargo del MEN), los subsistemas de aseguramiento de la

³ SINERGIA (2020). Reporte del indicador de tasa de desempleo a diciembre de 2020. Tomado de: <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndicadorProgEnt/33/1546/6005>

⁴ CONPES 3974 de 2019. Concepto favorable a la nación para contratar un empréstito externo con la banca multilateral hasta por USD 20 millones, o su equivalente en otras monedas, destinado a financiar el programa para fortalecer políticas de empleo

⁵ Fuente Migración Colombia. En <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-de-venezolanos-en-colombia-corte-31-de-enero-de-2021>

⁶ https://leyes.co/se_expide_el_plan_nacional_de_desarrollo_2018-2022/194.htm

calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC (estos cuatro últimos componentes a cargo del MT).

Por estas razones el Gobierno Nacional, mediante documento CONPES 3974 de 18 de octubre 2019 autorizó a la Nación para contratar un empréstito externo con la banca multilateral hasta por 20 millones de dólares, o su equivalente en otras monedas, destinado a financiar el Programa para *“Fortalecer Políticas de Empleo y Formación para el Trabajo”*⁷. De manera indirecta, se espera que la aplicación del programa contribuya a incrementar la productividad laboral de los trabajadores, aumentar la competitividad en los sectores productivos y a reducir el desempleo estructural.

De esta forma, el programa mencionado busca aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral a partir del fortalecimiento de las políticas de empleo, de formación para el trabajo (FT) y de certificación de competencias, mediante los siguientes componentes: (i) cobertura y efectividad de las políticas de empleo, y (ii) desarrollo de herramientas para asegurar la pertinencia y calidad de la (FT) y fortalecimiento de la formación y certificación basada en competencias.

2.2 OBJETO DE LA SOLICITUD

El Ministerio del Trabajo somete a consideración el trámite de aval fiscal para la declaratoria de importancia estratégica de este programa, garantizando así el financiamiento efectivo de sus propósitos.

2.3 IMPORTANCIA ESTRATÉGICA DEL PROGRAMA

Cuadro 1. Principales resultados esperados del programa de fortalecimiento de las políticas de empleo y formación para el trabajo

Indicador	Unidad de medida	LB	Año LB	Meta final	Año final
Diferencia porcentual en el número de personas que se han registrado en la plataforma de la red de prestadores sistema de información (SISE) del servicio público de empleo (SPE) con respecto a un grupo de control.	%	0	2017	8	2024
Diferencia en % de personas orientadas en la red de prestadores del SISE que, tras recibir orientación, consiguieron empleos formales (medido como la cotización a la seguridad social al menos una vez durante los 6 meses posteriores a la orientación) con respecto a un grupo de control.	%	0	2018	4	2024

⁷ La República de Colombia y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) celebraron el Contrato de Préstamo 4934/OC-CO del 30 de enero de 2020 y los Convenios de Financiamiento No Reembolsables GRT/CF-17823-CO (USD 2.500.000) y 4935/GR-CO (USD2.500.000) del 30 de enero de 2020

Indicador	Unidad de medida	LB	Año LB	Meta final	Año final
Número de centros de FT que adoptan las herramientas del modelo de aseguramiento de pertinencia y calidad (v.g. evaluaciones de aprendizaje y de instructores y medidas de empleabilidad de egresados)	Número	0	2018	40	2024
Número de personas capacitadas y evaluadas en competencias laborales para su certificación	Número	0	2018	Meta para el total de personas atendidas: 18.000 Meta para migrantes (extranjeros colombianos retornados): 5.400	2024

Fuente: CONPES 3974 de 2019

2.3.1 MEJORAR LA ARTICULACIÓN ENTRE LA DEMANDA LABORAL Y LA FORMATIVA

La estrategia del Servicio Público de Empleo se ha planeado con el desarrollo de un nuevo Sistema de Información que consiste en el análisis de las alternativas que diseñará al detalle de las soluciones tecnológicas para la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), específicamente la implementación de un sistema de información (SI1) que permita la articulación de la red de prestadores de la UAESPE y que ajuste la gobernanza sobre la información.

Se espera contar como mínimo con: (a) un portal al que podrán acceder buscadores, empresas y prestadores, y que tendrá un motor de inteligencia artificial para gestionar emparejamientos con análisis de ontología, zonas de registro especializadas para migrantes, derivaciones a políticas activas e información sobre el mercado de trabajo (salarios, vacantes); (b) una herramienta de *Customer Relationship Manager* (CRM) que permita trazar la trayectoria de los postulantes y gestionar la provisión de servicios de manera personalizada; (c) una herramienta de *Business Process Manager* (BPM) para seguimiento a flujos de procesos que realizan prestadores y la UAESPE; (d) sistemas de integración para interoperar con bases de datos de terceros directamente o a través de programas de interfase (API); (e) aplicaciones móviles para nacionales y migrantes; (f) servicios de chat y videollamada para buscadores y empresas; (g) base de datos única, íntegra, consistente, y de alta disponibilidad que almacene toda la información de procesos y servicios de la UAESPE; (h) un centro de inteligencia con un *Datawarehouse* (DWH) y herramientas de analítica que permiten centralizar y procesar información de volumen para generar reportes, análisis y visualizaciones que informen la política de empleo y migración; además se realizarán definiciones en relación con la gobernanza de los datos y la seguridad y ética del acceso y procesamiento de la información, con especial énfasis a la privacidad de información que registren postulantes en la UAESPE.

CIRCULACIÓN: MIEMBROS DEL CONSEJO SUPERIOR DE POLÍTICA FISCAL

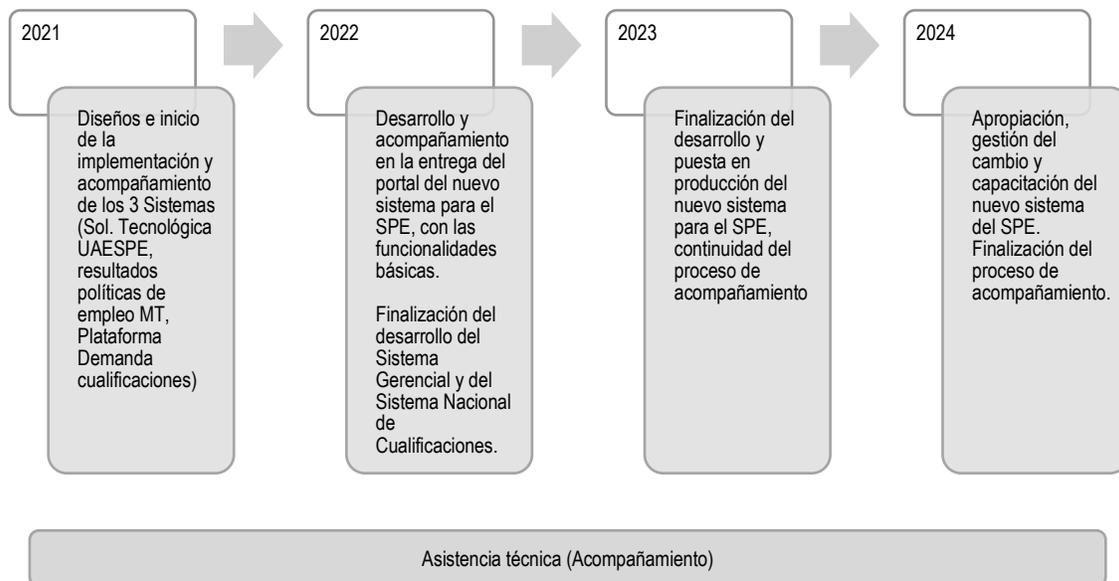
Además, se recogerá información de vacantes de difícil colocación que pueda informar la política migratoria. Respecto a la información sobre la oferta de FT, se describirán programas de formación y centros donde los imparten y, según la disponibilidad, resultados en empleabilidad y calidad de aprendizaje. Se creará y consolidará un marco institucional que permita establecer las condiciones, mecanismos, actores y roles en la gestión de la evaluación y certificación de competencias para el reconocimiento de aprendizajes previos. Igualmente, se buscará que tenga un enfoque de género a través de, por ejemplo, información sobre los resultados de empleabilidad de mujeres que ingresan a programas de FT altamente masculinizados.

También se fortalecerá la capacidad de la UAESPE para atender a grandes empleadores con requisitos importantes de contratación. Este componente también incluye un sistema de información gerencial (SI2) para que el Mintrabajo pueda realizar seguimiento y monitoreo de resultados de las políticas de empleo.

En el componente 2, se realizará una plataforma de información (SI3) sobre la demanda de cualificaciones y la oferta de Formación para el trabajo FT, que servirá a individuos, empresas, proveedores de educación y de FT.

Para el periodo 2021-2024 se prevé avanzar en las siguientes fases:

Ilustración 1. Línea de tiempo Objetivo 1.3.1. Mejorar la articulación entre la demanda laboral y la formativa



Fuente: Ministerio del Trabajo

Las etapas para el desarrollo de este objetivo son:

2021

Diseño: Corresponde a la etapa en la cual se documentan los tres (3) Sistemas señalados en el presente documento y en particular en la Ilustración 1, dejando claro cada requerimiento, sus funcionalidades, sus tablas y datos, la manera como se verán los menús, etc.

Desarrollo y Acompañamiento: Se inicia el proceso del desarrollo de los tres (3) sistemas con su acompañamiento, lo que garantiza la integración de estos.

2022-2023

Desarrollo: Corresponde al desarrollo de los tres (3) Sistemas siguiendo el diseño que se documentó previamente, los módulos o componentes se entregan en tiempos distintos por lo cual se tiene previsto que en 2022 se tenga en funcionamiento el nuevo portal del SPE con algunas funcionalidades básicas y para el 2023 la finalización de todas las funcionalidades.

2021-2024

Acompañamiento: Al ser tres (3) sistemas en total los que se van a desarrollar en el marco del Programa, hay un acompañamiento por un consultor que será el encargado de la articulación entre los sistemas y las entidades, incluyendo la gestión del cambio, capacitaciones y aseguramiento de la calidad. Toda esta etapa inicia en 2021 y termina en el 2024 con los sistemas en pleno funcionamiento.

En conjunto, este sistema de información permitirá, entre otras, las siguientes ventajas para los buscadores de empleo nacionales y migrantes:

- Los nacionales y migrantes (buscadores) tendrán a disposición un portal de servicios para buscar empleo de manera más eficiente y práctica que se integra con todos los motores de colocación públicos y privados del país.
- El nuevo Sistema de Información validará de manera automática y hará una precarga de la información en las hojas de vida sobre variables de educación, experiencia, permisos de trabajo para extranjeros, poblaciones vulnerables, incentivos tributarios y otros.
- Se logrará un emparejamiento eficiente y efectivo de los perfiles de la población para que coincidan con los requerimientos de las vacantes y viceversa, gracias al uso de tecnologías 4.0 para mejorar la articulación entre la oferta y la demanda.

- Estas herramientas inteligentes permitirán realizar estadísticas, informes y análisis de la información en tiempo real sobre el comportamiento de la oferta y demanda laboral, permitiendo orientar la toma de decisiones en políticas laborales.
- Los empresarios (oferentes) y prestadores (cajas de compensación, agencias privadas, SENA, entidades territoriales y bolsas de empleo de instituciones de educación superior) contarán con herramientas automatizadas y de inteligencia artificial que les permitirán una mejor selección y eficiencia en las postulaciones.
- Permitirá el control efectivo de la gestión de los prestadores ya que contará con módulos de integración para facilitar herramientas de interoperabilidad.
- Completo control y autonomía en los ajustes, mantenimientos, nuevos desarrollos y la evolución general del sistema por parte de la UAESPE, logrando más adaptabilidad a las políticas y necesidades que surjan.
- Servicio de asistencia técnica para el fortalecimiento de la red de prestadores de la UAESPE, a disposición de la población nacional y migrante, con un enfoque diferencial, permitiendo las siguientes ventajas:
 - Garantizará la prestación de los servicios de gestión y colocación con unos mínimos de calidad comunes a toda la red, permitiendo que se reconozcan los elementos diferenciadores por tipo de prestador.
 - Este modelo de atención fortalecerá las herramientas e instrumentos con que se prestan los servicios básicos y especializados de gestión y colocación.

El sistema de información estará acompañado de un producto que se desarrollará paralelamente y que consiste en un Servicio de Asistencia Técnica con tres ejes claves para la mejor articulación de la oferta y la demanda:

- Priorizará la inclusión de las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior en el Servicio Público de Empleo, ya que el Sector Trabajo y el Sector Educación funcionarán articuladamente para el mejoramiento de la cualificación del talento humano que demanda el sector productivo y la población a la que atienden, que principalmente se conforma de personas que se vincularán por primera vez al mercado laboral.
- Mejorará la gestión de talento humano de los empleadores y la empleabilidad de los buscadores de empleo en el marco del fortalecimiento de las políticas de empleo, permitiendo identificar las barreras personales, educativas, laborales, documentales, de conocimiento, institucionales, sociales, geográficas de los nacionales, migrantes y empresarios través de la creación de herramientas, instrumentos, estrategias y modelos para la prestación de servicios especializados.

- Impactará positivamente la gestión empresarial de los Prestadores, materializando los procesos de inclusión laboral de la mano con los empleadores a través de la sensibilización sobre su importancia, la identificación de las barreras organizacionales que se generan al interior de las empresas o instituciones, el análisis de los puestos de trabajo y publicación de vacantes con base en las competencias y habilidades, la preselección y remisión de candidatos idóneos y la información e implementación de ajustes a los procesos de selección que las nuevas necesidades del mercado laboral y sectores económicos emergente reclaman.

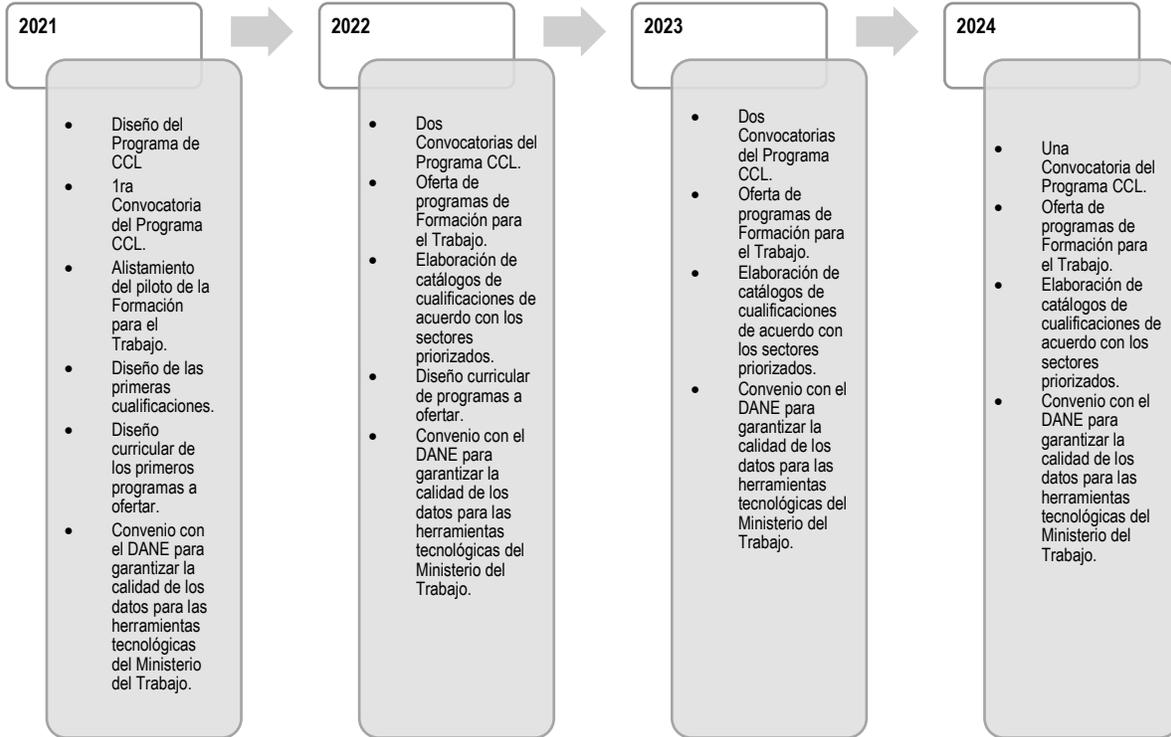
2.3.2 FORTALECER LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA, EL RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE APRENDIZAJES ADQUIRIDOS A LO LARGO DE LA VIDA.

De acuerdo con lo informado por la entidad, las estrategias planificadas para la consecución de este objetivo permitirán aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante, a través de las siguientes fases:

- El diseño e implementación de un Programa de Certificación de Competencias que permitirá el fomento en la gestión del talento humano por competencias en las empresas y el involucramiento del sector privado en procesos de certificación, mejorando el perfil laboral de los buscadores de empleo.
- Ampliación del alcance de la certificación basada en competencias⁸, con el fin de elevar los niveles de productividad y competitividad, y mejorar los beneficios económicos y sociales para la población.
- La implementación de pruebas piloto del Subsistema de Formación para el Trabajo que, permita no solo poblar el Marco Nacional de Cualificaciones de esta vía de cualificación, sino revisar el impacto de la nueva oferta en la ruta de empleo de quienes se formen en ella.
- El alistamiento, procesamiento y análisis de información estadística, registros administrativos y, la elaboración de los protocolos requeridos para la integración de datos, facilitando el desarrollo de la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), formación para el trabajo-FT- y brechas de capital humano.

⁸ Se entiende por certificación de competencias el proceso de reconocimiento, registro y expedición oficial de un certificado de competencias. Para ello es necesario un proceso de evaluación de competencia mediante el cual se recogen, analizan y verifican las evidencias de la competencia de una persona, con relación a un estándar de competencia formalizado en el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Ilustración 2. Línea de tiempo Objetivo 1.3.2. Fortalecer la calidad de la oferta formativa, el reconocimiento y valoración de aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.



Fuente: Ministerio del Trabajo

En el anexo del presente documento se detallan las acciones y actividades a implementar en el desarrollo del proyecto para cada vigencia.

3 IMPACTO FISCAL

A continuación, se presenta el cuadro resumen de los recursos requeridos en el periodo 2022 – 2024 para el programa. En la vigencia 2021 se reflejan los recursos requeridos para el apalancamiento de las vigencias futuras que corresponden a \$3.355 millones, y en el periodo 2022-2024 se presenta lo relacionado con la solicitud a través de vigencias futuras para el periodo 2022 – 2024, consideradas en el MGMP vigente del sector.

Cuadro 2. Políticas de fortalecimiento de las políticas de empleo y formación para el trabajo -Ministerio del Trabajo- Impacto fiscal 2022 – 2024

Cifras en millones de pesos

FUENTE	Apalancamiento 2021	2022	2023	2024
NACIÓN	\$ 3.355	\$ 9.461	\$ 6.916	\$ 2.634

Fuente: Ministerio del Trabajo

Los supuestos implementados por el Ministerio del Trabajo para la estimación de las necesidades de recursos se describen a continuación por componente (2021-2024):

- Desarrollo de tres sistemas de información (equipo de proyecto y gastos operativos): \$6.598 millones más interventorías por \$660 millones (10%).
- Acompañamiento a la implementación de gestión del cambio por 40 meses (promedio de cotizaciones tres empresas del mercado): \$4.755 millones.
- Programa de Certificación y Capacitación de Competencias “Saber Hacer Vale”: 9.000 beneficiarios con un costo unitario promedio aproximado de \$1.024.600 (p2021). El servicio es virtual y prevé incentivos de i) cuidado infantil y/o persona mayor (85% de la población beneficiada); ii) conectividad y bono de alimentación (100% de la población beneficiada); iii) apoyo para transporte local en casos de desarrollo de actividades presenciales para el proceso de certificación y evaluación (5% de la población beneficiada); y el iv) desarrollo de capacitaciones para fortalecer habilidades previo al proceso de certificación, con duración de 4 semanas (20% de la población beneficiada): \$8.471 millones.
- Equipo del proyecto, expertos y metodólogos para el diseño de catálogos de cualificaciones: \$1.235 millones.
- Protocolos técnicos, operativos y normativos para el suministro e intercambio de información en convenio con DANE: \$647 millones.

3.1 MGMP SECTOR TRABAJO

Los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto “FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO NACIONAL” están contenidos en las cifras del Marco de Gasto de Mediano Plazo 2021-2024.

En todo caso corresponde al Ministerio del Trabajo priorizar en el Marco de Gasto de Mediano Plazo del Sector los recursos suficientes para garantizar las obligaciones derivadas de las vigencias futuras que se autoricen en el marco del presente aval fiscal. Para la estimación de la disponibilidad dentro del marco de gasto del Ministerio se tomó en consideración las vigencias futuras aprobadas, las inflexibilidades legales derivadas de fallos, leyes y sentencias.

Cuadro 3. MGMP y Solicitud Aval Fiscal Ministerio del Trabajo

Cifras en millones de pesos

CONCEPTO	MGMP VIGENTE			
	2021	2022	2023	2024
Total MGMP 1= (2+3)	23.086.868	28.555.171	31.354.314	34.339.239
Funcionamiento (2)	22.793.070	28.191.783	30.955.305	33.902.245
Inversión (3)	293.799	363.387	399.009	436.994
Inflexibilidades 4= (5+6+7+8+9)	263.294	279.211	271.842	265.072

CIRCULACIÓN: MIEMBROS DEL CONSEJO SUPERIOR DE POLÍTICA FISCAL

CONCEPTO	MGMP VIGENTE			
	2021	2022	2023	2024
Fondo de Solidaridad Pensional - Solidaridad (5)	188.631	191.966	187.999	182.898
Proyectos Víctimas (6)	41.200	43.249	44.547	45.883
Fivicot (7)	2.950	3.589	3.716	3.827
Proyecto Exmadres (8)	3.461	19.031	19.039	19.048
Proyecto BID (9)	27.052	21.376	16.541	13.416
Espacio disponible 10= (3-4)	30.505	84.176	127.167	171.922
Solicitud aval Fiscal (11)		9.461	6.916	2.634
Disponibles para otros proyectos 12= (10-11)	30.505	74.715	120.251	169.288

Nota: Estimación con base en el porcentaje de participación de la entidad en el MGMP 2021-2024 – Conpes 3997 de 2020.

Fuente: Ministerio del Trabajo

4 RECOMENDACIÓN

Con fundamento en lo dispuesto por la normatividad presupuestal, se recomienda al CONFIS autorizar el Aval Fiscal en la cuantía y periodo de tiempo solicitado para que el Ministerio del Trabajo continúe con los trámites pertinentes ante el Departamento Nacional de Planeación y el CONPES para la declaratoria de importancia estratégica para el país, de acuerdo con el siguiente detalle:

SECCIÓN: 360101- MINISTERIO DEL TRABAJO - GESTION GENERAL

PROGRAMA: 3605 - FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN DEL SECTOR TRABAJO

SUBPROGRAMA: 1300 INTERSUBSECTORIAL TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

PROYECTO: 0005 - FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO NACIONAL

Cifras en millones de pesos

FUENTE	2022	2023	2024
NACIÓN	\$ 9.461	\$ 6.916	\$ 2.634

ANEXO**DETALLE ACCIONES Y ACTIVIDADES POR VIGENCIA.****Programa de Certificación y Capacitación de Competencias “Saber Hacer Vale”****2021**

- Desarrollo de estándares, mecanismos y herramientas para el reconocimiento de aprendizajes previos que facilitará el acceso de la población a la certificación de estos aprendizajes y saberes, permitiendo igualdad y equidad en el acceso a las oportunidades de empleo.
- Articulación con el sector productivo que facilitará la vinculación laboral de las personas certificadas en el marco de las pruebas piloto.
- Diseño del Programa de Certificación y Capacitación de Competencias “Saber Hacer Vale”.
- Diseño e implementación de una herramienta que facilite la definición de una ruta de empleabilidad para la población nacional y migrante que favorezca el reconocimiento de los aprendizajes previos y la a la certificación o capacitación que conduzcan a mayores oportunidades de empleo.
- Diseño y desarrollo de la 1ra Convocatoria que beneficie a 2.250 personas (el 30% de esta meta corresponde a población migrante), a través de la implementación de servicios de capacitación y certificación para nacionales y migrantes tras validar su pertinencia en el mercado de trabajo y ello permitirá una mayor cobertura de acceso a las ofertas laborales que favorezca el reconocimiento de los aprendizajes previos y el fortalecimiento de las competencias.
- Implementación de acciones para la mitigación de las barreras de acceso a la certificación de competencias, tales como, insumos y/o recursos humanos logísticos e incentivos: i) Cuidado Infantil y/o adulto mayor; ii) Bono alimentario; iii) Transporte local; iv) Conectividad.

2022

- Continuidad del proceso de articulación con el sector productivo que permita la vinculación laboral de las personas certificadas en el marco de las pruebas piloto.
- Implementación de una herramienta que facilite la definición de una ruta de empleabilidad para la población nacional y migrante que favorezca el reconocimiento de los aprendizajes previos y la orientación a la certificación o capacitación que conduzcan a mayores oportunidades de empleo.

- Diseño y desarrollo de la 2da y 3ra Convocatoria que beneficie en 2022 a 3.000 personas (el 30% de esta meta corresponde a población migrante), a través de la implementación de servicios de capacitación y certificación para nacionales y migrantes tras validar su pertinencia en el mercado de trabajo y ello permitirá una mayor cobertura de acceso a las ofertas laborales que favorezca el reconocimiento de los aprendizajes previos y el fortalecimiento de las competencias.
- Implementación de acciones para la mitigación de las barreras de acceso a la certificación de competencias, tales como, insumos y/o recursos humanos logísticos e incentivos (los indicados en 2021).

2023

- Continuidad del proceso de articulación con el sector productivo que permita la vinculación laboral de las personas certificadas en el marco de las pruebas piloto.
- Implementación de una herramienta que facilite la definición de una ruta de empleabilidad.
- Diseño y desarrollo de la 4ta Convocatoria que beneficie en 2023 a 1.500 personas (el 30% de esta meta corresponde a población migrante), a través de la implementación de servicios de capacitación y certificación para nacionales y migrantes tras validar su pertinencia en el mercado de trabajo y ello permitirá una mayor cobertura de acceso a las ofertas laborales que favorezca el reconocimiento de los aprendizajes previos y el fortalecimiento de las competencias.
- Implementación de acciones para la mitigación de las barreras de acceso a la certificación de competencias, tales como, insumos y/o recursos humanos logísticos e incentivos (los indicados en 2021 y 2022).

2024

- Continuidad del proceso de articulación con el sector productivo que permita la vinculación laboral de las personas certificadas en el marco de las pruebas piloto.
- Implementación de una herramienta que facilite la definición de una ruta de empleabilidad.
- Diseño y desarrollo de la 5ta Convocatoria que beneficie en 2024 a 1.450 personas (el 30% de esta meta corresponde a población migrante), a través de la implementación de servicios de capacitación y certificación para nacionales y migrantes tras validar su pertinencia en el mercado de trabajo y ello permitirá una mayor cobertura de acceso a las ofertas laborales que favorezca el reconocimiento de los aprendizajes previos y el fortalecimiento de las competencias.

- Implementación de acciones para la mitigación de las barreras de acceso a la certificación de competencias, tales como, insumos y/o recursos humanos logísticos e incentivos (los indicados en las vigencias anteriores).

Implementación de pruebas piloto del Subsistema de Formación para el Trabajo (oferta de 40 nuevos programas)

2021

- Diseño de las primeras cualificaciones que permita contar con: referentes que faciliten los procesos de selección del talento humano y la pertinencia en la formación para el trabajo. Las cualificaciones (del subsistema de formación para el trabajo) proporcionarán a los ciudadanos información sobre las competencias requeridas para el acceso al mercado del trabajo.
- Las cualificaciones permitirán responder adecuadamente a las necesidades sociales, productivas regionales y nacionales.
- La nueva oferta de Formación para el Trabajo basada en cualificaciones se organizará en catálogos de cualificaciones, construidos conjuntamente con el sector productivo fomentaran los aprendizajes en lugares diversos y a través de diferentes métodos lo que permitirá a los egresados de estos programas tener mayor experiencia en el mercado laboral, contrario a lo que sucede en la educación formal donde es hasta el final del proceso educativo que los estudiantes acceden al ambiente real de trabajo.
- Oferta de los primeros dos (2) programas del Subsistema de Formación para el Trabajo.

2022

- Diseño de Catálogos de cualificaciones en sectores priorizados, que permita contar con referentes que faciliten: los procesos de selección del talento humano y la pertinencia en la formación para el trabajo.
- Oferta de dieciséis (16) nuevos programas del Subsistema de Formación para el Trabajo.

2023

- Diseño de Catálogos de cualificaciones en sectores priorizados, que permita contar con referentes que faciliten los procesos de selección del talento humano como la pertinencia en la formación para el trabajo.
- Oferta de cuatro (4) nuevos programas del Subsistema de Formación para el Trabajo.

2024

- Oferta de dieciocho (18) nuevos programas del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Mejoramiento de la calidad del dato para los sistemas de información del MT

Mediante convenio entre el DANE y el Ministerio del Trabajo, se prevé avanzar conjuntamente en la conceptualización, armonización, análisis, mejoramiento y sistematización de los registros administrativos, operaciones estadísticas, fuentes de datos e información estadística del sector trabajo orientadas a la integración y estructuración de sistemas de información para la gestión y promoción del empleo formal y formación del talento humano. A continuación, se detallan las acciones a desarrollar en:

2021

- Articulación interinstitucional que permita la identificación y mejora de los datos que se pondrán a disposición del público en general a través de la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)⁹, lo cual permitirá información relevante, articulada, actualizada y de alta calidad sobre oferta/demanda educativa y laboral, que facilitará la transparencia para la toma de decisión por parte de los ciudadanos en cuanto a su ruta formativa y educativa hacia un mejor empleo.
- Definir estándares y metodologías para la generación de información estadística y aprovechamiento de registros administrativos relacionados con el Sistema Nacional de Cualificaciones y el Sistema Gerencial de Empleo.
- Realizar procesamientos de información necesarios para desarrollar y actualizar la Plataforma de Información del SNC y el Sistema Gerencial.
- Apoyar jurídica y técnicamente el trabajo interinstitucional para la captura, entrega, intercambio y disposición de fuentes de información (registros administrativos y operaciones estadísticas) que alimentan la plataforma del SNC.
- Disponer la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia y demás estándares estadísticos requeridos para la producción de información relacionada con el empleo formal, la formación del talento humano y la comparabilidad internacional.

2022

⁹ Según el artículo 194 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones es uno de los seis (6) componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones.

- Establecer lineamientos en materia de estandarización, normalización, integración, estructuración e implementación de sistemas de información e interoperabilidad de acuerdo con los parámetros del Sistema Estadístico Nacional (SEN).
- Orientar sobre los elementos técnicos, tecnológicos y jurídicos para garantizar la interoperabilidad de los sistemas de información para la gestión y promoción del empleo formal y formación del talento humano con otros sistemas y fuentes de datos. Se tendrán en cuenta los lineamientos impartidos por entidades que regulan la materia tales como el Ministerio de TIC.
- Fomentar el desarrollo conjunto de acciones que permitan la socialización de los planes de mejora y parámetros de calidad requeridos para las bases de datos que son insumo para la integración y estructuración de los sistemas de información con demás entidades.
- Apoyar en la definición de metodologías para el análisis de datos provenientes de fuentes no tradicionales que permitan establecer insumos e indicadores relevantes para el mercado laboral y la formación del talento humano.
- Fomentar el desarrollo conjunto de procesos de cooperación técnica y capacitación a los equipos de trabajo sobre la metodología y protocolos requeridos para el suministro, intercambio, procesamiento y análisis de información.
- Realizar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de la información sectorial, territorial y demás niveles de desagregación priorizados, relacionadas con el empleo formal y formación del talento humano.

2023 y 2024 *(algunas de las actividades que se inician en 2022, tendrán continuidad en 2023 y 2024)*

- Articular la producción, uso, regulación y divulgación de la información estadística oficial relacionada con la política de empleo formal y la formación del talento humano con los requisitos mínimos de calidad establecidos en la norma técnica.
- Velar que en el proceso estadístico se implementen los conceptos, estándares y lineamientos estadísticos emitidos por el DANE o referentes internacionales con amplio reconocimiento en la temática de empleo.