**Matriz de resultados**

|  |  |
| --- | --- |
| **objetivo general** | El objetivo general de la serie programática es contribuir a mejorar la calidad y pertinencia de la formación del recurso humano como medio para incrementar, en el largo plazo, la productividad laboral. El objetivo específico de esta segunda operación es apoyar la implementación de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano (EGERH). Para esto se busca generar las condiciones institucionales y técnicas, y desarrollar los principales subsistemas y procesos del futuro Sistema Nacional de Cualificaciones. |

| **Propósito** | **Base** | **Meta final** | **Observaciones** |
| --- | --- | --- | --- |
| Impacto:Tasa de incremento de la productividad del trabajo (valor de la producción/número de trabajadores) .Tasa de incremento del salario promedio pagado por las empresas.Tiempo de permanencia en un empleo formal (número de meses en un empleo formal) de las personas activas certificadas. | n/a n/an/a  | 3%3%13 meses o más | Los indicadores se restringen al sector de empresas del sector TIC de Medellín que participan en el piloto sobre los procesos de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales, y a las empresas que utilizan al SENA para la certificación de sus trabajadores. La meta se calcula en base a la evidencia sobre el impacto de la capacitación en la productividad laboral en el caso de los países desarrollados. La fuente de datos que se espera utilizar para construir la información de línea de base y de meta final del primer indicador es la encuesta a empresas sobre productividad y formación del recurso humano. También se utilizarán los datos administrativos del piloto y del SENA sobre las personas certificadas y la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).  |
| Resultados: Al 2015: Número de nuevas normas en el sector TIC de Medellín que son elaboradas conjuntamente con el Sector productivo, el Comité técnico de la CIGERH, del cual forma parte el SENA..Número de empresas que participan en el piloto de normalización, evaluación, y certificación de competencias laborales.Número de directivos de las empresas que son certificadas bajo las nuevas normas elaboradas en el sector TIC de Medellín.Al 2017:Número de trabajadores certificados en competencias laborales bajo las nuevas Reglas Generales de Operación de certificación de competencias . | 0000% | 415155,000 | Estos indicadores son indicadores de calidad y pertinencia. El sistema de certificación de competencias laborales es un sistema de pertinencia y calidad. Por una parte, las normas de competencia laboral son definidas directamente por el sector productivo. Por otra parte, los cursos de formación deben estar basados en estas normas ya que luego el sistema evalúa y certifica que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos por las personas se basan en esos estándares. Es decir que las personas no son certificadas en tanto que no demuestran que poseen los conocimientos, habilidades y destrezas que la norma especifica. Los indicadores de resultado al 2015 se restringen al sector de TIC de Medellín donde será implementado el piloto de los procesos de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales ya que podrán ser medidos al finalizar la serie programática. Para poder emitir un certificado se requiere que las personas hayan pasado por una evaluación previa que certifica que disponen de las competencias que constituyen una cierta norma de competencia laboral. Las normas son definidas conjuntamente con el sector productivo, lo cual asegura su pertinencia. El indicador de resultado al 2017 se aplica a los trabajadores de las empresas que participan en el piloto del sector TIC pero también al 5% de los trabajadores que el SENA certifica actualmente (108.789 personas en el 2011). Se considera posible que el 5% de los trabajadores certificados por el SENA lo sean bajo las nuevas Reglas Generales de Operación de certificación de competencias.  |

|  | **Base** | **Meta final** | **Observaciones y/o fuentes de información** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. **Marco General de Políticas Macroeconómicas:** Mantener un marco macro-económico estable.
 |
| Marco macroeconómico consistente con los objetivos del Programa y con los lineamientos establecidos en la carta de política sectorial. | n/a | n/a |  |
| 1. **Fortalecimiento de la Comisión Intersectorial de Gestión del Recurso Humano (CIGERH) e involucramiento del sector productivo en el Comité Técnico de la CIGERH**
 |
| **Productos:**Decreto de creación de la CIGERH. | 0 | 1 | Decreto de creación de la CIGERH. |
| Análisis diagnóstico de las entidades más directamente involucradas en la gestión de la EGERH | 0 | 1 |  |
| Análisis diagnóstico de las instancias de articulación de política pública del país relacionadas con la EGERH. | 0 | 1 | Documento de diagnóstico presentado al Comité Técnico |
| Propuesta de estrategias institucionales para impulsar el desarrollo de la EGERH, los instrumentos de gestión, las reglas de toma de decisiones, que incluya al sector privado. | 0 | 1 | Documento de propuesta presentado al Comité Técnico |
| Propuesta sobre cómo deberá participar el sector privado en la implementación de la EGERH. | 0 | 1 | Documento de propuesta presentado al Comité Técnico |
| Reglamento operativo de la CIGERH, que refleja el modelo de gestión del proceso de implementación de la EGERH, y define los alcances y responsabilidades del Comité Técnico, de su Gerencia, de las Subcomisiones Técnicas; y la forma en que se involucra al sector productivo en el Comité Técnico. | 0 | 1 | Reglamento Operativo de la CIGERH. |
| 1. **Desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones con el sector productivo**
 |
| **Productos:** |  |  |  |
| Reglas Generales de Operación y estructura básica de funcionamiento de los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales del Sistema Nacional de Cualificaciones.  | 0 | 1 | Documento de las Reglas Generales de estructura básica de funcionamiento de los principales procesos del SNC. |
| Diseño conceptual del MNC. | 0 | 1 | Documento de Diseño del MNC.  |
| Diseño conceptual del Sistema de Información de Capital Humano. | 0 | 1 | Documento de diseño del sistema de información. |
| Levantamientos de la encuesta a empresas sobre productividad y formación del recurso humano, en los últimos tres años.  | 0 | 2 | Cuestionario y plan de implementación de la encuesta elaborado por el DANE. |
| 1. **Involucramiento del sector productivo en la Estrategia de Gestión del Recurso Humano (EGERH).**
 |
| **Productos:**  |  |  |  |
| Piloto de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales realizados conjuntamente con el sector productivo. | 0 | 1 | Actas del Comité Técnico de la CIGERH y de las subcomisiones de ésta.Minutas de la mesa sectorial del piloto que dan constancia de la participación del sector productivo.  |

**Observaciones:** El documento de proyecto explica que los sistemas de formación basados en competencias laborales implican un esfuerzo de mediano y largo plazo que va más allá de los tres años de la serie programática. Por otra parte, en el marco de la serie se está apoyando al gobierno a desarrollar un piloto de certificación de competencias cuyo objetivo no es tener un número elevado de personas certificadas, sino más bien de desarrollar, definir y documentar entre el sector productivo y los principales actores públicos del sistema de formación Colombia, del cual formará parte el SENA, los principales procesos y subsistemas de este sistema. En este sentido, los resultados que se tendrán al finalizar la serie serán los que muestre el piloto. Luego del piloto, el gobierno, en particular el SENA, y las empresas, como por ejemplo aquellas que participan en el piloto, adoptarán la nueva manera de certificar en competencias laborales e incrementarán el número de personas certificados. Así se espera que los impactos de la serie puedan empezar a ser observados en el 2017, año en que se realizaría el tercer levantamiento de la encuesta a empresas.