

Departamento Administrativo Nacional de Estadística



Dirección de Regulación, Planeación,
Estandarización y Normalización

-DIRPEN-

PLAN ESTADÍSTICO PARA LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO EN COLOMBIA (PEGERH)

Septiembre 2012

Plan Estadístico para la Gestión del Recurso Humano (PEGERH)

JORGE BUSTAMANTE R.
Director

CHRISTIAN JARAMILLO H.
Subdirector

MARIO CHAMIE MAZZILLO
Secretario General

Directores técnicos

EDUARDO EFRAÍN FREIRE DELGADO
Metodología y Producción Estadística

NELCY ARAQUE GARCÍA
Directora de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización

LILIANA ACEVEDO ARENAS
Directora de Censos y Demografía

ANA VICTORIA VEGA ACEVEDO
Directora de Síntesis y Cuentas Nacionales

MIGUEL ÁNGEL CÁRDENAS CONTRERAS
Director de Geoestadística

CAROLINA GUTIÉRREZ HERNANDEZ
Difusión, Mercadeo y Cultura Estadística

Directora de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización

Nelcy Araque García

Coordinación Técnica

María Teresa Rojas Linares

Equipo Técnico

María Teresa Rojas Linares, Mercy Liliana García, Guillermo Antonio Ruiz Pava, Carlos Alberto Betancourt, Hernando Florez Álvarez.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. MARCO METODOLÓGICO	8
2. MARCO DE REFERENCIA	11
2.1. Entidades productoras de información sectorial.....	11
2.2. Marco normativo de la política.....	13
2.3. Marco conceptual	15
3. DIAGNÓSTICO DEL SECTOR	18
3.1. Análisis del entorno	18
3.2. Descripción de las estadísticas del sector.....	20
3.3. Debilidades y fortalezas de las operaciones estadísticas identificadas para la gestión del recurso humano	21
3.4. Requerimientos de información	24
4. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS.....	27
4.1. Objetivo general	27
4.2. Objetivos estratégicos	27
5. PLAN DE ACCIÓN	30
A. Inventario de operaciones estadísticas por entidad, recomendadas para continuar produciendo e integrar los temas relacionados a los subsistemas de información.....	39
I. BIBLIOGRAFÍA	46

PRESENTACIÓN

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), como coordinador del Sistema Estadístico Nacional (SEN)¹ y en el marco del proyecto de Planificación y Armonización Estadística, trabaja por el fortalecimiento y consolidación del SEN mediante los siguientes procesos: la producción de estadísticas estratégicas; la generación, adaptación, adopción y difusión de estándares; la consolidación y armonización de la información estadística y la articulación de instrumentos, actores, iniciativas y productos. Estas acciones tienen como fin mejorar la calidad de la información estadística estratégica, su disponibilidad, oportunidad y accesibilidad para responder a la gran demanda que se tiene de ella.

En este contexto, la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización (DIRPEN) adelanta la consolidación de la producción y de los requerimientos que en materia estadística tiene el país por medio del Plan Estadístico Nacional (PEN). Los resultados del PEN son insumo fundamental para la planificación de la actividad estadística y permiten el adecuado diseño, formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas; así como también de los planes y programas orientados al desarrollo social, económico y ambiental del país.

Asimismo, surgen los planes estadísticos sectoriales que analizan y consolidan la producción estadística de un sector determinado y conllevan un proceso de formulación similar al PEN. Planes que parten de objetivos específicos para el sector y como respuesta a sus necesidades de información, que en algunos casos parten del interés nacional. Ellos también permiten el diseño, formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales.

Los planes sectoriales son un elemento fundamental para el fortalecimiento del SEN, en la medida en que su desarrollo y formulación requiere la interacción y participación constante de las entidades involucradas.

¹ El SEN está integrado por las entidades encargadas de la producción de las estadísticas de interés para la sociedad, que son producidas por las instituciones en cumplimiento de sus funciones misionales y requeridas para el diseño, formulación, seguimiento y evaluación de políticas, planes y programas concernientes con el desarrollo social, económico y ambiental del país.

INTRODUCCIÓN

La planificación estadística iniciada con la formulación del PEN es un proceso complejo y efectivo que apunta al fortalecimiento de la actividad estadística del país. Permite el mejoramiento de la información, el fortalecimiento y la articulación de las entidades que hacen parte del SEN, y el cumplimiento de los principios fundamentales de la actividad estadística que son promulgados por la ONU y adaptados por el DANE en su Código Nacional de Buenas Prácticas.

El PEN expone ampliamente los propósitos y objetivos esenciales del proceso de planificación; aspectos que contribuirán en un mejor diseño, implementación y seguimiento adecuado de las políticas públicas.

El objetivo de los planes sectoriales es desarrollar la planificación de la información estadística que se genera en un sector determinado para identificar el estado de su producción. En particular, identifican las debilidades que la información presenta con el propósito de mejorarla paulatinamente en un trabajo conjunto con las entidades productoras. Establecen las necesidades y requerimientos de información del sector para la toma de decisiones de política pública, y para el seguimiento a las metas nacionales y sectoriales. Estas necesidades deben ser desarrolladas y complementadas con el fin de tener la mejor información posible para ofrecer mediciones reales acerca del desempeño y los efectos de las políticas públicas en el sector definido.

Un punto de diferencia entre el PEN y estos planes tiene que ver con los objetivos sectoriales de política, ya que en muchos casos existen necesidades en estos ámbitos que no son contempladas explícitamente por la política pública nacional. Justamente se delega al sector para que se apropie de esos objetivos y los desarrolle. Por lo tanto las necesidades propias del sector son atendidas por el plan estadístico sectorial.

El plan sectorial se define entonces como el instrumento de planificación estadística que permite analizar la condición de esta actividad en el sector (o tema). Establece estrategias de mejoramiento de la actividad actual y trabaja en las necesidades de información que pretenden suplir los vacíos identificados. La aplicación de procesos interinstitucionales también apunta a estas necesidades; ellos contemplan acciones puntuales con las entidades del sector con las que se desarrolla e implementa el plan estadístico sectorial.

El Plan Estadístico para la Gestión del Recurso Humano en Colombia (PEGERH) incluye las directrices formuladas por el CONPES 3674 y la ley 1429 de 2010, que buscan implementar la estrategia nacional para la gestión del recurso humano en Colombia y el Sistema Nacional de Información sobre Demanda de Laboral.

Las entidades directamente relacionadas en el documento CONPES 3674 son: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Departamento Nacional de Planeación (DNP), Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MCIT), Ministerio de Educación Nacional (MEN), Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación

Colciencias. Estas entidades han integrado una comisión en un esfuerzo por consolidar la estrategia para la gestión del recurso humano en Colombia.

El documento está estructurado de la siguiente manera: Las dos primeras secciones presentan el marco metodológico y el marco institucional del sector; la tercera sección expone el diagnóstico sectorial. Aquí se describen las estadísticas, se enumeran los requerimientos de información identificados y se resaltan las principales virtudes y limitaciones de la información. Finalmente, la cuarta sección establece los objetivos generales y específicos del plan sectorial; junto con las estrategias y acciones para el cumplimiento de las metas.

En el proceso de consolidación de este documento el DANE contó con el permanente acompañamiento y contribución de las entidades de la comisión que integra la estrategia para la gestión del recurso humano.

1. MARCO METODOLÓGICO

El Plan Estadístico Sectorial PES, es un instrumento técnico permanente de planificación, que identifica y analiza la oferta y demanda de información estadística del sector, con el fin de trazar estrategias para suplir los vacíos de información, articular la actividad estadística interinstitucional del sector y fortalecer la producción de las estadísticas existentes, facilitando así, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas, planes y programas de impacto sectorial.

En este marco, el PEGERH permite conocer el estado actual de la producción estadística de los sectores de formación de capital humano y del mercado laboral; determinar las demandas de información estadística para la toma de decisiones; facilitar el seguimiento y la evaluación de las políticas generadas en el CONPES 3674, y fortalecer el SEN.

La formulación de los planes estadísticos sectoriales, según la metodología propuesta por el DANE, comprende cinco procesos: (DANE 2012).

I) Identificar productores y usuarios de información estadística:

La formulación e implementación de un plan estadístico comprende, en su primer proceso, la identificación y análisis de los actores involucrados, y, a partir de allí generar un compromiso amplio y activo de las partes para llevar a cabo el proceso de formulación de manera satisfactoria (PNUD, 2009: 23).

Identificados los actores, se implementa una estrategia de sensibilización encaminada a instruir, informar y socializar con las entidades productoras de información estadística la importancia de la planificación y formulación de un plan estadístico. Esta estrategia busca consolidar los canales de comunicación entre el DANE y las demás entidades del SEN, en aras de dar viabilidad al plan en temas de especial relevancia como la priorización de la demanda de información, los programas, acciones y la financiación del plan.

II) Identificar y organizar la oferta y la demanda:

Este proceso se lleva a cabo con la aplicación de los formularios “Existencias y usos de información Estadística” (F1) y “Demanda de información estadística” (F2) en las entidades identificadas como productoras y usuarias de la información. Por medio de estos instrumentos se analizan las necesidades de información que tienen las entidades para el cumplimiento de sus funciones misionales. La información de oferta y demanda obtenida en los formularios se organiza, revisa y clasifica en las temáticas correspondientes. Para efectos de la formulación del plan sectorial se determinan aquellas operaciones estadísticas de los temas que están relacionados o que son afines al sector (inventario con operaciones estadísticas recolectadas).

Posteriormente se realiza un proceso de priorización de los requerimientos de información (demanda) para determinar qué operaciones se incluyen en el plan. Para ello se realiza

un análisis, evaluación y concertación con las entidades del sector acerca de la pertinencia de los requerimientos, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Las necesidades de información expuestas en el Plan Nacional de Desarrollo relacionadas con el sector del plan estadístico.
- Los requerimientos dados por normas internas (leyes), requerimientos internos de política económica (CONPES) o requerimientos internacionales (acuerdos o convenios).
- Los requerimientos necesarios para la construcción de agregados macroeconómicos
- Las necesidades específicas del sector planteadas en las políticas públicas sectoriales

III) Realizar el cruce de la oferta y la demanda:

El objetivo de este proceso es determinar los requerimientos de información estadística no satisfechos de forma confiable, oportuna, y coherente, por la oferta actual en concordancia con las funciones y objetivos misionales de las entidades.

Como resultado de este proceso se obtiene la demanda de información estadística satisfecha y no satisfecha. En él se identifican los vacíos en la producción de estadísticas y se determinan las prioridades, así como el estado de la calidad estadística con la que se suplen los requerimientos. Los principales insumos para realizar el cruce oferta y demanda son los inventarios de oferta y demanda de información estadística.

IV) Consolidar el diagnóstico de la información estadística y:

En esta instancia se organiza y relacionan los insumos obtenidos en los procesos anteriores, para obtener un análisis estructurado de la actividad e información estadística del sector. El desarrollo de este proceso permite un diagnóstico estructurado del estado y las características de la actividad estadística. Para lograrlo se toman, como insumo principal, los inventarios de la oferta y de la demanda de la información, y se analiza la información estadística en dos sentidos:

- De una manera descriptiva, que determina el estado actual de la producción estadística del sector y de los requerimientos de información estadística reportados por las entidades.
- Tendiendo a consolidar un diagnóstico cualitativo, que profundiza en el estado actual de la producción y requerimientos estadísticos, e indaga sus fortalezas y debilidades

V) Formular la parte estratégica del plan.

En este proceso se deben utilizar todos los productos intermedios de los procesos anteriores, para formular los objetivos estratégicos y específicos del plan; así mismo, se establecen las metas y acciones viables que den solución a las problemáticas identificadas y a los requerimientos de información; se asignan las entidades

responsables y los tiempos de ejecución. Igualmente, se define un plan de financiamiento que establece los presupuestos de producción de las operaciones (las que continúan y las nuevas), y los costos de las acciones de fortalecimiento.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Entidades productoras de información sectorial

La información estadística de los temas relacionados con la formación de capital humano y con el mercado laboral se produce en el MEN, el SENA, Colciencias, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES), el Instituto Colombiano de Crédito y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ministerio del Trabajo y el DANE.

A continuación se expone las acciones que cada entidad debe adelantar en el marco del presente plan sectorial.

Corresponde al MEN, cumplir, por ley², funciones relacionadas con la política expuesta en el CONPES 3674 en cuanto a: 1. *“Formular la política nacional de educación”* 2. *“Preparar y proponer los planes de desarrollo del Sector,... de manera que se atiendan las necesidades del desarrollo económico y social del país.* 3. *“Definir lineamientos para el fomento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano...”*

Las funciones relacionadas con el quehacer misional del SENA³, en el marco del plan son

1. “Invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país. 2. Brindar servicios de Formación continua del recurso humano vinculado a las empresas; orientación y capacitación para el empleo; apoyo al desarrollo empresarial; servicios tecnológicos para el sector productivo, y apoyo a proyectos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad”.

El ICFES tiene como funciones relacionadas con el objeto del plan:⁴

1. “Establecer las metodologías y procedimientos que guían la evaluación externa de la calidad de la educación. 2. Diseñar, elaborar y aplicar instrumentos de evaluación de la calidad de la educación, dirigidos a los estudiantes de los niveles de educación básica, media y superior. 3. Diseñar, implementar, administrar y mantener actualizadas las bases de datos con la información de los resultados alcanzados en las pruebas aplicadas.

El ICETEX tiene las siguientes funciones relacionadas⁵:

² Decreto 5012 del 28 de diciembre de 2009.

³ Ley 119 de 1994.

⁴ Ley 1324 de 2009, artículo 12

⁵ Decreto 276 de 2004

1. “Fomentar e impulsar la financiación de la educación superior a través del crédito educativo y de toda clase de ayudas financieras nacionales e internacionales, atendiendo políticas públicas tendientes a ampliar su cobertura, mejorar e incentivar su calidad y articular la pertinencia laboral con los programas académicos, a través de la capacitación técnica e investigación científica. 2. “Conceder crédito en todas las modalidades para la realización de estudios dentro del país o en el exterior, para facilitar el acceso y la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo”.

Colciencias tiene a su cargo⁶: 1. “Formular e impulsar las políticas de corto, mediano y largo plazo del Estado en ciencia, tecnología e innovación, para la formación de capacidades humanas y de infraestructura. 2. Propiciar las condiciones necesarias para que los desarrollos científicos, tecnológicos e innovadores, se relacionen con los sectores social y productivo, y favorezcan la productividad, la competitividad, el emprendimiento, el empleo”.

El DAFP tiene las siguientes funciones⁷ relacionadas:

1. “Formular, promover y evaluar las políticas de empleo público en la Rama Ejecutiva del Poder Público de los órdenes nacional y territorial, dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a: Planificación del Empleo, Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, Gestión del Desarrollo, Gestión del Empleo, Gestión del Desempeño, Organización del Empleo, Sistemas de Clasificación y Nomenclatura y Administración de Salarios y Prestaciones Sociales”. 2. Establecer y promover las políticas generales de adiestramiento, formación y perfeccionamiento del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Las funciones del Ministerio del Trabajo⁸ son: 1. “Formular, dirigir, coordinar y evaluar la política social en materia de trabajo y empleo, pensiones y otras prestaciones”. 2. “Formular, dirigir y evaluar la política de generación de empleo, y los lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes”.

La consecución de estos objetivos institucionales y las políticas ordenadoras del tema (que guían el desarrollo del sector), representadas por estas entidades, generan los requerimientos de información estadística y determinan: i) la definición de la oferta de las operaciones estadísticas del plan, que serán objeto de la implementación de las líneas de acción y, ii) los indicadores o necesidades de información estadística requerida y recomendada para la medición de los aspectos relevantes en el tema.

Para la gestión de la información relacionada con el sector se ha distribuido el análisis en dos divisiones: 1. Formación de capital humano y 2. Mercado laboral.

⁶ Ley 1286 de 2009

⁷ Ley 443 de 1998, artículo 56. Decreto 118 de 2004.

⁸ Decreto 4108 de 2011.

La primera se ha dividido a su vez en subsectores según el tipo de formación: preescolar, básica y media, técnica, tecnológica, superior y formación para el trabajo y el desarrollo humano. Esta información comprende la oferta de programas; la calidad y la cantidad de personas inscritas, matriculadas y graduadas; las características del personal docente y de los establecimientos, y los programas de formación en el exterior.

La segunda división (mercado laboral) contiene dos subsectores: demanda y oferta laboral. Tales estadísticas abarcan las particularidades de los trabajadores del sector productivo, por nivel ocupacional y por actividad económica.

2.2. Marco normativo de la política

El Plan identifica y analiza la información estadística que responde a los lineamientos de política trazados por: i) La Ley 115 de 1994 “Ley General de Educación. ii) La Meta N° 9 del documento Visión Colombia 2019: “Consolidar un Sistema nacional de Formación para el trabajo”. iii) El artículo 31 de la Ley 1151 de 2007: “El MEN, articulará los niveles de educación media y superior, la educación para el trabajo y el desarrollo humano y el Sistema Nacional de Formación para el trabajo”. iv) el Plan Sectorial de Educación 2010 - 2014 v) los documentos de política económica CONPES 3527 de 2008, 3582 de 2009, y 3674 de 2010.

El CONPES 3674, principal lineamiento de política que sustenta la formulación del Plan, propone un objetivo general de política, a saber:

Establecer los lineamientos necesarios para fortalecer el Sistema de Formación de Capital Humano - SFCH con el fin de potenciar sus efectos sobre el crecimiento de la economía, aumentando la productividad, la capacidad de innovar y la competitividad, así como la movilidad social, a partir del desarrollo e implementación de estrategias que permitan al Estado colombiano construir un esquema de gestión del recurso humano para el país (Pág. 50).

El sector de formación de capital humano está definido por la ley 115 de 1994, llamada la Ley General de Educación. Esta ley distingue entre la educación formal, la no formal (denominada en la ley 1064 del 2006 como Formación para el trabajo y el desarrollo humano), la educación superior y la educación informal.

En términos de la protección social, se dispone que el Gobierno Nacional debe promover acciones para el fortalecimiento del Sistema de Formación del Capital Humano (SFCH) a través de la articulación del sistema de formación para el trabajo y el sistema educativo nacional (artículo 3° Ley 1151 de 2007).

El CONPES 3674⁹ da los lineamientos de política para el fortalecimiento del SFCH. Parte de la necesidad de promover políticas y estrategias que contribuyan a articular los distintos niveles de la formación del capital humano en el país (articulación del sistema de formación para el trabajo y el sistema educativo nacional).

⁹ CONPES 3674 Julio 2010. Página 3 y siguientes.

Uno de sus diagnósticos afirma: El logro de procesos de formación de capital humano pertinentes y ajustados a la realidad nacional requiere de un sistema que de cuenta de las necesidades de formación del recurso humano; que permita anticipar los problemas de ajuste de oferta y demanda laborales, y que genere información sobre tendencias ocupacionales, regionales y sectoriales en el corto, mediano y largo plazo. Este sistema debe suministrar información que permita a las entidades públicas y privadas estructurar sus ofertas de educación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento.

Los objetivos principales que se proponen en la política son:

- “Fortalecer la pertinencia del SFCH, definiendo los arreglos institucionales que permitan mejorar los procesos de interacción de este Sistema con el sector productivo, y creando mecanismos que permitan conocer con efectividad cuáles son las necesidades presentes y futuras de formación del país.
- Diseñar e implementar herramientas que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano con el fin de dar al sector productivo las señales que necesita para definir sus necesidades ocupacionales, se potencien la articulación al interior de todo el sector de formación, a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana. Además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población.
- Fortalecer los Sistemas de Calidad del sector de formación (Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior _-SACES-, Sistema de Calidad de la Educación Básica y Media y Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo –SCAFT-) y promover la articulación de los mismos con el fin de consolidar un Sistema de Calidad de la Formación de Capital Humano” (CONPES 3674, pág. 32)

En este marco se propone el “Diseño e implementación de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano” en Colombia, que incorpora diferentes acciones que apuntan al desarrollo de la capacidad del Estado para diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a las intervenciones que aumenten el nivel de productividad del recurso humano del país.

El CONPES mencionado y la estrategia nacional formulan las siguientes acciones, asociadas al DANE, que son tenidas en cuenta en el plan sectorial:

1. “Establece las necesidades de información que la Estrategia para la Gestión del Recurso Humano en Colombia requiere, y sobre ese diagnóstico establecer las mejores opciones de carácter estadístico, considerando, censos, muestras o registros administrativos, para satisfacer esas necesidades.
2. “Evaluación de la viabilidad técnica y económica sobre la inclusión de un modulo, que cumpla a cabalidad los protocolos de mejores prácticas que la institución tiene establecidos para este tipo de trabajos, en la Gran Encuesta Integrada de Hogares y posterior suministro de datos para el sistema de información de la Estrategia para la gestión del recurso humano en Colombia”.

3. “Evaluación de la viabilidad técnica y económica para la inclusión de módulos de información en encuestas y muestras económicas, y posterior suministro de datos para el sistema de información de la Estrategia para la Gestión del Recurso Humano en Colombia”.

4. “Apoyo técnico, a toda la institucionalidad conformada en el marco de la Estrategia de formación para el trabajo, para el diseño, construcción e implementación del Plan Estadístico para la Gestión del Recurso Humano.(CONPES3674, pág. 84)

Se crea en marzo del año 2011 la Subcomisión de Información y Estadísticas, como un grupo interinstitucional liderado por el Ministerio del Trabajo y conformado por las entidades relacionadas en el CONPES.

La subcomisión plantea la necesidad de contar con el diseño de un sistema de información que articule y permita : caracterizar los diferentes subsectores de la formación del capital humano, la oferta de programas y su calidad, las características de la fuerza laboral, las necesidades de trabajadores del sector productivo, presentar las vacantes en las empresas, realizar análisis de las tendencias del sector productivo y de las necesidades de trabajadores y aportar información para diseñar y ajustar programas de formación.

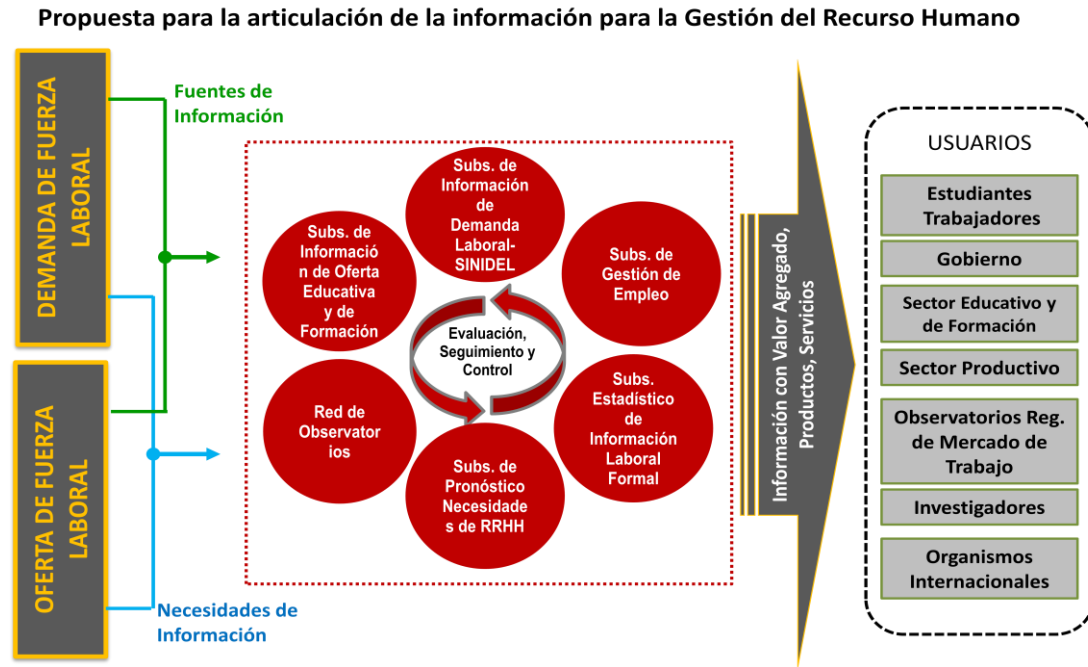
2.3. Marco conceptual

Para efectos de la formulación del plan fueron tenidos en cuenta los elementos y la estrategia propuesta en el SFCH, que están referenciados en el documento CONPES 3674.

Sistema de información para la gestión del recurso humano

“capital humano como las habilidades y capacidades prácticas e intelectuales, estándares de salud y libre movilidad geográfica, entre otros aspectos que permiten hablar en un sentido amplio de capacidad humana [Sen (1998)], más allá de la concepción restringida de capital humano como factor de producción equiparable al capital físico” y que: “El SFCH debe garantizar a la población, el aumento de potencialidades, habilidades y conocimientos que permitan su inserción productiva en el ciclo económico..”(Pág. 40)

Grafico 1. Sistema de información para la Gestión del Recurso Humano



Fuente: Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano -CIGERH

Esta herramienta está conformada por los siguientes subsistemas:

1. Nacional de Información de Demanda Laboral SINIDEL, que tiene por objeto consolidar la información relativa a la demanda laboral.
2. Integral de Gestión de Empleo SIGE, que va a integrar los servicios de intermediación laboral, el sistema de protección al cesante y los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo.
3. La Red de Observatorios de Mercado de Trabajo Red ORMET, articula el Observatorio Nacional de Mercado de Trabajo con los Observatorios Regionales
4. Estadístico de Información Laboral Formal, que va a permitir conocer la ocupación laboral formal del país y su dinámica, a partir de la información de la Planilla Integrada de Aportes a Seguridad Social (PILA).
5. De Prospectiva Laboral, va a suministrar información sobre el cambio en los patrones ocupacionales del país.

En este contexto, el plan de acción que se formula en el PEGERH incorpora las operaciones estadísticas a cada uno de los subsistemas enunciados, como un mecanismo de articulación dentro del sistema de gestión del recurso humano.

Sistema de formación de capital humano

Debe garantizar a la población el aumento de potencialidades, habilidades y conocimientos que permitan su inserción productiva en el ciclo económico. Garantizar a la sociedad que las inversiones realizadas en educación sean reconocidas y de calidad. Asimismo, y quizá más importante, debe contribuir a la cohesión social por medio de la educación como garante de formación de ciudadanos autónomos y críticos.

Un SFCH debe satisfacer idealmente, por lo menos, cuatro principios:

- **Garantía de acceso.** debe facilitar la participación de la población, especialmente la más vulnerable, en diversos esquemas de formación; garantizando que todos los aprendizajes, conocimientos, habilidades y aptitudes sean valorados en el sector de la formación, en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto. Dar mayor flexibilidad al proceso de formación facilita el acceso de la población más vulnerable al SFCH
- **Pertinencia.** entendida como la concordancia y coordinación entre la misión del Sistema y las expectativas de la sociedad. Para el caso del sistema educativo es necesario que responda a las exigencias sociales, económicas, políticas y culturales del país. Junto a esto, que tenga en cuenta las vocaciones productivas de las regiones y la formación de competencias laborales, investigativas, ciudadanas; que impulse el bilingüismo para mejorar las condiciones de vida y la movilidad social de la población, y que apoye el desarrollo productivo y competitivo del país.
- **Acumulación.** entendida como la protección y el aseguramiento de la acumulación de capital humano. Implica el reconocimiento de saberes, experiencia y conocimiento, de forma tal que se facilite la articulación entre los diferentes niveles (técnica, tecnológica, universitaria, formación para el trabajo) en cadenas acumulativas de formación, y que se fomenten procesos de aprendizaje permanente plasmado en habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de ciclo de vida.
- **Aseguramiento de la calidad.** entendida como la garantía de que los procesos de formación satisfacen condiciones o estándares mínimos en instituciones, programas y la población ya egresada; que fomenta su mejoramiento progresivo hacia mayores grados de calidad. De esta manera se persigue un doble propósito: i) asegurar que la inversión en la educación de la población tenga un efecto potenciador ii) asegurar una fuerza de trabajo preparada para alcanzar altos estándares de desarrollo económico y social.

3. DIAGNÓSTICO DEL SECTOR

3.1. Análisis del entorno

En concordancia con los lineamientos necesarios para fortalecer el SFCH establecidos en el CONPES 3674, las entidades del Gobierno Nacional involucradas en esta Política se comprometen a:

Diseñar e implementar herramientas para fomentar: (i) una mayor movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas, (ii) la mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH– con el sector productivo, (iii) el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad de oferta de formación, y (iv) la determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población”. (CONPES 3674, pág. 3)

En este sentido, se presenta un diagnóstico del sector y de los requerimientos para cada uno de los objetivos:

- (i) Movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas.

Se evidencia la necesidad de impulsar la reglamentación existente en esta materia y de desarrollar nuevos instrumentos que permitan la movilidad educativa a lo largo de toda la cadena de formación y del ciclo de vida de las personas. De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo esta tarea se encuentra asignada al MEN, al Ministerio del Trabajo y al SENA.

De igual manera, la consolidación de la nueva institucionalidad del Sistema Nacional de Formación del Trabajo (SNFT) contribuirá al aumento de la cobertura en educación superior; sistema que está sustentado en un modelo flexible y con mayor integración del sector productivo, y mayor movilidad entre las modalidades educativas para aumentar las condiciones y posibilidades de inserción de la población en el mercado laboral.

Paralelamente, el desarrollo de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) buscará facilitar la movilidad de estudiantes en el sistema educativo para fomentar la acumulación de capital humano a lo largo de la vida.

- (ii) Pertinencia de la formación y articulación del SFCH con el sector productivo.

Información sobre el mercado de trabajo:

Por parte de la demanda laboral, se requiere saber con mayor detalle la dinámica del recurso humano que se observa en el sector productivo, en este sentido conocer cuáles son sus necesidades tanto en el corto como en el mediano y largo plazo en términos de niveles formación (técnicos, tecnólogos, universitarios, especialistas, magísteres, doctores) y áreas de conocimiento y/o especialización

requeridos, así como el tipo de cualificaciones –habilidades, destrezas y conocimientos – que se requieren para el desarrollo de las diversas actividades productivas y los diferentes desarrollos en investigación e innovación que se estén adelantando.

En cuanto a la oferta laboral, es igualmente necesario conocer las características del recurso humano en aspectos como: la calidad de los egresados, las áreas de conocimiento/especialización en que se concentran, y las preferencias en la demanda formativa, entre otros (CONPES 3674, pág. 51)

Para avanzar en la pertinencia de la formación y en la articulación del SFCH con el sector productivo, se plantea la creación de un

“Sistema de información de necesidades de formación del recurso humano, con el fin de anticipar los problemas de ajuste de oferta y demanda laborales y generar información sobre tendencias ocupacionales, regionales y sectoriales, en el corto, mediano y largo plazo, suministrando información a partir de la cual tanto las entidades públicas como privadas puedan estructurar sus ofertas de educación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento” (CONPES 3674, pág. 49).

Asimismo, se requiere aumentar la disponibilidad de información sobre el desempeño en el mercado laboral de los graduados de la educación superior, universitaria, técnica, tecnológica y de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Y diseñar e implementar herramientas que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano, con el fin de dar al sector productivo las señales que necesita para establecer sus necesidades ocupacionales.

(iii) Fortalecimiento del aseguramiento de la calidad en la oferta de formación.

En consonancia con los objetivos para la gestión del recurso humano, el sector de formación deberá garantizar que toda su oferta cumple con estándares mínimos, y que además cuenta con los canales necesarios para que el sistema pueda evaluar e informar su nivel de calidad.

El SNFT no cuenta aún con un sistema de evaluación de sus egresados ni de los saberes adquiridos al finalizar el ciclo educativo; información que puede ser útil para la demanda del mercado de educación y formación, para el sector productivo como contratante de recurso humano formado, y para los estudiantes como demandantes del servicio educativo y de formación (CONPES 3674).

Igualmente, se deben desarrollar mecanismos que incentiven el proceso de registro y certificación de instituciones y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Junto a ello, incentivar la acreditación en calidad pues debido al carácter privado de la mayoría de estas instituciones los incentivos económicos que reciben las entidades públicas no las cobijan (CONPES 3674, pág. 27)

El desarrollo de un marco de aseguramiento de la calidad, de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, permitirá consolidar este aspecto en el SFCH. (CONPES 3674 pág. 50)

- (iv) Determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población.

Para apoyar las políticas de aprendizaje permanente, es vital que se potencien la articulación al interior de todo el sector de formación, a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana. Además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población.

En el país no se realizan análisis de forma sistemática que anticipen las oportunidades futuras del sector productivo y las necesidades de formación asociadas a éstas; en general, la definición de estas necesidades está determinada a corto plazo, lo que impide impulsar una política de alta productividad y de posicionamiento competitivo en todo el territorio nacional.

Asimismo, los resultados del desempeño laboral de los egresados del SFCH son desconocidos para las instituciones oferentes en todos los niveles de formación; esto significa que existen rezagos en términos de calidad y de pertinencia en los ajustes (cuando se realizan) a los programas ofrecidos en el mercado de formación. Los esfuerzos son aislados y escasos, y en su mayoría son realizados por las instituciones del SFCH: Universidades, Instituciones, Academias. Por lo tanto no se cuenta con información homogénea sobre rentabilidad, empleabilidad, productividad, que servirá para determinar las necesidades de entrenamiento y reentrenamiento de la mano de obra. (CONPES 3674, pág. 39)

3.2. Descripción de las estadísticas del sector

El CONPES identifica dos sectores a los que apuntan los lineamientos de política: el SFCH y el de mercado laboral. El objeto de la política es la interacción de los dos sectores, contempla el fortalecimiento de la forma en que el SFCH responde a las necesidades del sector productivo.

El plan agrupa y analiza las operaciones en estos dos sectores. En cuanto a la Formación de Capital Humano, se apoya en lo reglamentado en la Ley General de Educación, la ley 30 de 1992 y el decreto 4904 del 2009.

En la perspectiva del CONPES, el recurso humano logra vincularse al sistema productivo a través del mercado laboral. El sector de formación responde a las exigencias económicas para suplir la oferta laboral de las habilidades demandadas por el sector productivo.

La siguiente tabla sintetiza, por sector de la política, el número de operaciones y las entidades responsables. El nivel desagregado se puede observar en el anexo.

Tabla 1. Operaciones estadísticas relacionadas con el CONPES por sectores, según entidad productora.

	<i>Formación de capital humano</i>	<i>Mercado laboral</i>
DANE	1	15
Ministerio de Educación Nacional	5*	1
SENA	1	1
Ministerio de trabajo	0	2
ICFES	3	0
Colciencias	4	1
ICETEX	2	0
DAFP	0	1
Superintendencia de subsidio familiar	0	2

Fuente: DANE. Inventario del PEN

*.El sistema de seguimiento a graduados del observatorio laboral del MEN ofrece información tanto para formación de capital humano como para el mercado laboral.

A partir del análisis de estas 38 operaciones (que constituyen la oferta de información) y de la base de requerimientos de información reportados por las entidades referenciadas en el CONPES, fue realizado el diagnóstico a la luz de los criterios de evaluación de la OCDE (2003). Criterios que valoran cada operación en términos de su credibilidad - confiabilidad, oportunidad - puntualidad, accesibilidad - disponibilidad y utilidad - coherencia.

Para el tema de acumulación de capital humano encontramos 23 operaciones estadísticas (dos de ellas clasificadas también en la temática de pertinencia de la formación). El tema incluye las operaciones relacionadas con la certificación de las competencias laborales, el aprendizaje permanente de la población y la movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas. Las entidades que tienen mayor número de operaciones son el MEN, Colciencias y el SENA. Asimismo, aparece el DANE seguido por otras instituciones y agremiaciones.

La mayoría de las operaciones corresponden a registros administrativos (15 operaciones). Dos operaciones se hacen por encuesta del tipo “muestreo no probabilístico” y dos por “muestreo probabilístico”.

3.3. Debilidades y fortalezas de las operaciones estadísticas identificadas para la gestión del recurso humano

Desde otra óptica, el diagnóstico de la información se ocupa de la oferta de operaciones, y presenta una evaluación descriptiva de la problemática que se evidencia en los procesos de recolección, procesamiento y difusión. Muestra las necesidades de información insatisfecha que llevan a la definición de nuevos proyectos; consensuadas con las entidades relacionadas para su ejecución.

Fortalezas

Para el adecuado desarrollo de la estrategia de gestión del recurso humano, se destaca la existencia de información consolidada tanto en el sector de formación de capital humano, como en el de mercado laboral.

El sector de formación de capital humano brinda estadísticas pertinentes en subsectores según el tipo de formación: Educación Básica y Media, educación superior y formación para el trabajo y el desarrollo humano. Junto a esto, hay operaciones que ofrecen información transversal a todos los subsectores

En el sector de mercado laboral, las estadísticas desarrolladas cuentan con un historial de producción continuo, y presentan para disposición de los usuarios todas las fichas técnicas correspondientes de su producción, análisis y difusión.

Aunque existen operaciones que no tienen una cobertura de entidades tan amplia, brindan para estos sectores información pertinente de la demanda laboral. Dentro de estas encontramos: la gran encuesta integrada de hogares, la muestra mensual de hoteles, la muestra trimestral manufacturera regional, la muestra trimestral de agencias de viajes.

Debilidades de la información

Actualmente no existe una buena articulación entre las diferentes entidades productoras de información, lo que lleva a una duplicidad de esfuerzos en cuanto a la producción de estadísticas.

La infraestructura de información presente en la formación para el trabajo y el desarrollo humano muestra un déficit en relación con los demás subsectores de la educación. En particular, los programas de formación para el trabajo tienen la virtud de actualizarse permanentemente a través de mesas temáticas pactadas con el sector productivo, pero requieren de un sistema de información que permita dar cuenta de estas dinámicas.

Los problemas identificados en el proceso estadístico se concentran en las etapas de recolección y procesamiento; en menor escala están aquellos relacionados con la ausencia de políticas de difusión.

Se señala la baja calidad de la información, asociada a las deficiencias en el recurso tecnológico, a un diligenciamiento no adecuado de los registros, a los vacíos en las técnicas que la validan y a la falta de oportunidad en los reportes. Se detectan insuficiencias en la documentación de los procesos estadísticos y en los soportes metodológicos. Junto a esto, se señalan inconvenientes relacionados con la falta de recursos económicos y de capacitación del personal encargado del procesamiento.

Los productores de información reportan problemas de recolección (particularmente en el subsector de educación básica y media); baja calidad de la información (inconsistente e

incompleta); baja oportunidad en su entrega, y deficiencias en el recurso tecnológico que afectan su procesamiento.

En las estadísticas de mercado laboral los principales problemas reportados son:

- en la etapa de recolección: falta de capacitación del personal encargado, baja calidad de la información, deficiencias en los instrumentos de recolección, y baja oportunidad en su entrega.
- en la etapa de procesamiento: deficiencias en las metodologías y baja calidad de la información.

Además, se identifica la ausencia de políticas de difusión. A continuación se presentan, por tema, las dificultades encontradas en las operaciones estadísticas.

A. Acumulación de capital humano

De sus 23 operaciones, 17 evidencian algún tipo de problema en la etapa de recolección. En la etapa de procesamiento 13 operaciones presentan dificultades. De acuerdo con esto, se ve afectado el criterio de credibilidad de siete operaciones y el criterio de accesibilidad – disponibilidad de cinco operaciones. Por último, tres operaciones tienen problemas en las etapas de oportunidad.

B. Pertinencia de la formación

18 de sus operaciones corresponde a muestreo probabilístico y no probabilístico. Diez operaciones corresponden a registros administrativos; cinco se realizan por medio de censos y solamente dos son estadísticas derivadas.

En cuanto a las dificultades identificadas vemos: 26 operaciones tienen problemas en las etapas de recolección y 22 en el procesamiento estadístico. De acuerdo con esto, se ve afectado el criterio de accesibilidad – disponibilidad de 15 operaciones y el de credibilidad en diez.

C. Sistema de información de demanda laboral

Este tema cuenta con ocho operaciones estadísticas. Estas operaciones eventualmente pueden proveer información para los temas relacionados con las ocupaciones demandadas, con las vacantes y las competencias demandadas. Las entidades que proveen ésta información son: Ministerio de Salud y protección social, Ministerio de trabajo, DANE, DNP, SENA y DAFP.

D. Calidad de la oferta educativa

Cuenta con nueve operaciones estadísticas: siete corresponden a registros administrativos y dos corresponden a censos. De ellas, seis evidencian algún tipo de problema en la etapa de recolección; tres en la de procesamiento estadístico y dos en la

difusión. Sin embargo, ninguna presenta problemas en credibilidad y oportunidad. Solamente cuatro operaciones tienen una utilidad media.

3.4. Requerimientos de información

Los objetivos para el diagnóstico de la demanda insatisfecha de información incluyen:

- a. Identificar las necesidades de información. Deben estar acordes con la normativa y con los requerimientos para la estrategia de gestión del recurso humano. Este ejercicio se adelanta con las entidades que participan directamente de la política del CONPES 3674.
- b. Identificar las limitaciones y la falta de información en los sectores productivo, público y académico; en cuanto a la demanda y oferta de recurso humano, y la demanda y oferta de formación pertinente.
- c. Priorizar los requerimientos de información de acuerdo con la utilidad, relevancia y coherencia con la política de recurso humano.

Las necesidades de información, identificadas conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y el DNP, fueron gestionadas por los delegados de las entidades del CONPES 3674 y complementadas con los acuerdos derivados de convenios internacionales y de normas establecidas. Implican la producción de nueva información estadística que permite avanzar hacia políticas públicas más eficientes.

Los requerimientos se clasificaron según la temática del CONPES al que hiciera referencia: i) acumulación de capital humano, ii) pertinencia de la formación, iii) aseguramiento de la calidad y iv) Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral (SINIDEL). Y se seleccionaron de acuerdo con el grado de utilidad- coherencia más alto.

Los criterios y ponderadores fueron aplicados en la determinación de la pertinencia de las operaciones del sector, de acuerdo con lo propuesto en el documento “Metodología de Planificación estadística institucional”¹⁰.

Acumulación de Capital Humano

- a. Gran parte de los requerimientos corresponden a la certificación de competencias laborales, relacionadas con la formación para el trabajo y el desarrollo humano. En particular, no existe información oficial sobre las instituciones que proveen formación para el trabajo y sobre los programas que sustentan las competencias adquiridas. Hay que resaltar que el MEN tiene el Sistema de Información de Educación para el Trabajo (SIET) en proceso de consolidación; sistema que está llamado a satisfacer buena parte de estos requerimientos.
- b. Movilidad entre los diferentes niveles: existen necesidades de información relacionada con los ciclos propedéuticos (aquellos que facilitan el encadenamiento de

¹⁰ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Documento metodológico: Metodología de planificación estadística estratégica Sectorial – PEES. 2009. Bogotá, Colombia.

los diferentes niveles de educación formal: técnica, tecnológica y profesional) en las instituciones y en los programas que los contemplan.

Pertinencia de la Formación

- a. La caracterización de la fuerza laboral constituye el grueso de las necesidades de información. En particular, las características de los ocupados, la actividad que realizan, su nivel de formación y el sector en el que se desempeñan.
- b. Los requerimientos sobre el sector productivo están relacionados con la caracterización de los sectores en los cuales las empresas vinculan empleados con formación para el trabajo. Así mismo, existe otro tipo de información requerida: la correspondiente a las empresas que capacitan y certifican a sus empleados.
- c. La demanda de información sobre el recurso humano utilizado en sectores productivos específicos constituye un requerimiento estratégico en el diseño de políticas públicas para el desarrollo de tales sectores.

Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral (SINIDEL)

- a. La principal información requerida corresponde a las ocupaciones y competencias que son demandadas; con desagregación temática por actividad económica, edad, sexo y niveles de formación
- b. Junto a esto, el número de vacantes generadas por las empresas; desagregadas por tema según actividad económica.

Aseguramiento de la Calidad de la Formación

El requerimiento principal corresponde a la verificación de la calidad de los programas de formación para el trabajo. En especial, se necesita información sobre las entidades y programas que ofrecen educación para el trabajo. En este aspecto sobresalen en primer lugar los requerimientos tanto en la certificación como en la formación directa, junto con la información sobre los ciclos propedéuticos. En segundo lugar, están las competencias y ocupaciones (habilidades) demandadas en el sector productivo junto con la información de vacantes.

En cuanto al primer grupo de requerimientos cabe considerar varios aspectos relacionados con los subsectores educativos y sus condiciones para la priorización de las acciones estratégicas. En principio, los diferentes tipos de formación de capital humano presentan diferencias en la forma en que responden a las necesidades del sector productivo. Esto permite plantear un tratamiento diferenciado de las operaciones estadísticas según el subsector educativo sobre el cual ofrecen información.

- Se requiere una coordinación interinstitucional para articular y armonizar la producción de la información estadística, y para dinamizar los flujos de la información.

- Se debe desarrollar un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) que proporcione información sobre la acumulación de destrezas, habilidades y competencias del capital humano.
- Se debe generar un mecanismo de análisis prospectivo sobre la oferta y demanda laboral futura en el sector productivo, y las necesidades de formación asociadas.
- Es necesario que la producción estadística adopte los estándares de calidad y que implemente los instrumentos y herramientas de estandarización, con el fin de articularse con el Sistema Estadístico Nacional coordinado por el DANE.

4. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

4.1. Objetivo general

Disponer de información estadística para la gestión del recurso humano. Que sea apropiada, de calidad, confiable, complementaria y coordinada entre los generadores y demandantes de información, y que facilite los procesos en la toma de decisiones del sector.

4.2. Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos que se proponen en el plan estadístico sectorial para la gestión del recurso humano en Colombia son los siguientes:

1. Fortalecer la calidad de la producción estadística actual, por medio de la implementación de los instrumentos de fortalecimiento del SEN.

Para brindar información de calidad al sistema que soportará la estrategia para la gestión del recurso humano, es necesario que las operaciones estadísticas actuales cumplan con los criterios básicos que permitan a los usuarios contar con información: accesible, oportuna, estandarizada, con las desagregaciones geográficas y temáticas requeridas, con la documentación suficiente para comprender su construcción y las etapas de su producción.

2. Desarrollar nuevas operaciones estadísticas que suplan los vacíos de información del sector.

Uno de los requerimientos esenciales del CONPES 3674 es establecer y priorizar las necesidades de información que requiere la estrategia. Seguidamente se debe impulsar la producción de nueva información, la ampliación de temáticas, la inclusión de nuevas variables o módulos en las operaciones existentes. Todo ello para cumplir con las demandas del sistema de información de capital humano.

3. Integrar la información acerca de la dinámica del recurso humano del país, en los diferentes componentes del sistema de información de capital humano.

Aunque las entidades que se encuentran como responsables de la estrategia ofrecen, en términos generales, información necesaria e importante para entender las dinámicas de

formación y mercado laboral, es imprescindible que la información existente y las nuevas producciones se integren en un sistema que permita tener información oportuna, hacer comparaciones en el tiempo, y observar de manera dinámica estos aspectos: la oferta y calidad de los programas de formación para su diseño y ajuste, las características de la fuerza laboral y las necesidades del sector productivo, y las variables e indicadores para el análisis de las tendencias de formación y del mercado laboral que requiere el país.

En este sentido, es clave la estructuración del trabajo en red y la cooperación técnica e institucional para el manejo y análisis de la información que requiere el sistema.

Es necesario integrar en las diferentes opciones de información estadística el trabajo adelantado para la estructuración de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), que se plantea como el desarrollo de un lenguaje común a través del enfoque de competencias laborales. Tal marco permitirá el diálogo entre el sector productivo y el sector educativo.

Además, de acuerdo al documento CONPES, a partir de las experiencias exitosas a nivel internacional se propone:

- a. El desarrollo de metodologías que pronostican las necesidades de recurso humano y el impacto futuro de las medidas que en el corto plazo se dispongan sobre la oferta de formación. Estas metodologías pueden ser instrumentos que permitan construir política en materia de formación del recurso humano.
- b. Proponer y articular ejercicios de prospectiva y vigilancia tecnológica que se realicen desde el sector de ciencia, tecnología e innovación para orientar las actividades de vinculación laboral.

Los objetivos estratégicos se han planteado teniendo en cuenta el balance de oferta y demanda de las operaciones del tema, las limitaciones en la producción estadística presentadas por parte de los productores y usuarios, y la necesidad de realizar algunos procesos de documentación que garanticen criterios de calidad para su uso e integración en los sistemas de información que requiere la estrategia.

Estos objetivos se encuentran alineados con los siguientes ejes de política que propone el marco de la Estrategia Nacional para el Gestión del Recurso Humano en Colombia:

- Diseño e implementación de canales de comunicación que faciliten el flujo de información entre el sector de formación y el sector productivo.
- Desarrollo de la capacidad estatal a nivel nacional y territorial para producir, recopilar, procesar y analizar los flujos de información de recurso humano en el sector productivo y en el de formación. Estos flujos se requerirán para la efectiva gestión del recurso humano en el país, y deben ser consistentes con las necesidades presentes y futuras del sector productivo.
- Fomento de las transformaciones en la gestión del recurso humano al interior del sector productivo que faciliten la implementación de las estrategias de esta política.

- Fomento de las transformaciones del Sistema de Formación de Capital Humano que permita el ajuste estructural adecuado a estos lineamientos de política.

Los tiempos para el desarrollo de las acciones contempladas son concertados con las entidades; de acuerdo con la disponibilidad de recursos, costos de las acciones, la obligatoriedad de los cambios, la necesidad explícita por lineamientos de política nacional o temática efectiva y las actividades que actualmente realizan las entidades.

5. PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción se realizará en conjunto con las siete entidades responsables de la política según el documento CONPES 3674, e involucrará también a las entidades que manejan información relevante para el sector. Las entidades asumirán responsabilidades puntuales: definirán las acciones a implementar, el tiempo estimado dentro de los tres años de vigencia del plan y los recursos que son necesarios para su ejecución.

La implementación y seguimiento del plan de acción permitirá cumplir el objetivo planteado, que busca organizar y mejorar la información disponible en el sector. Este nuevo escenario de la información del sector proporcionará confianza a la hora de tomar decisiones. A partir de este primer plan estadístico del sector, se espera que este trabajo tenga continuidad en planes posteriores para garantizar la obtención de resultados positivos; contemplar otros objetivos para el mejoramiento de las estadísticas; incluir nuevas operaciones estadísticas o más actores involucrados en el sector.

En las siguientes tablas se observan los objetivos específicos, las acciones y las metas propuestas para cada uno de los 3 objetivos estratégicos planteados; teniendo en cuenta el compromiso de las entidades y la aplicación de las buenas prácticas en la generación de estadísticas.

Tabla 1. Plan de Acción según objetivos estratégicos del plan estadístico sectorial para la gestión del recurso humano. ¹¹

Objetivo estratégico 1. Fortalecer la producción estadística actual, que apoya el cumplimiento de los objetivos de información que requiere la estrategia de gestión del recurso humano, de manera que se cuente con información de calidad.							
Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
1. Obtener un inventario actualizado de operaciones estadísticas y registros administrativos que se están produciendo en el tema	Contar con una base de datos de operaciones estadísticas actualizada y a disposición de la estrategia del recurso humano	Actualizar anualmente el inventario de las operaciones estadísticas que brindan información de demanda laboral y de oferta de recurso humano.	DANE	\$ 27.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000
2. Garantizar que las estadísticas producidas cumplan con los estándares de calidad, mediante el uso de los instrumentos que ofrece el DANE	1. A 2012 las entidades del sector cuentan con guías, metodologías y pockets producidos por el DANE, necesarios para la implementación de la documentación sobre la producción estadística en sus entidades. 2. A 2012, las entidades del sector conocen los instrumentos de producción estadística del DANE y a 2013 comienzan su difusión y utilización al interior de cada institución	1. Disponer en la web del DANE, en el módulo de planificación estadística, de las metodologías e instrumentos para asegurar la producción y demanda de información estadística que requiere el país, en el tema. 2. Capacitar, por parte del DANE, mediante cursos virtuales y presenciales a las entidades en los temas de planificación estadística: * SEN y Proceso estadístico * Procesos de certificación de calidad * Herramientas de gestión de microdatos - PAD * Planificación estadística * Código de Buenas Prácticas y Aseguramiento de la Calidad * Fortalecimiento de Registros administrativos	DANE	\$ 19.023.000	\$ 19.023.000		

¹¹ Las acciones presentadas fueron concertadas con cada entidad dentro del trabajo de la subcomisión de información y estadísticas y la estimación de costos fue realizada por cada entidad. Estos costos se deben validar y aprobar en el nivel directivo

**Plan Estadístico Sectorial Para la Gestión del Recurso Humano
Colombia 2012 – 2014**

Objetivo estratégico 1. Fortalecer la producción estadística actual, que apoya el cumplimiento de los objetivos de información que requiere la estrategia de gestión del recurso humano, de manera que se cuente con información de calidad.

Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
	A 2012, se vinculan 9 operaciones estadísticas en el proceso de certificación de calidad. Para 2013 se vinculan 18 operaciones estadísticas para certificación de calidad. Para 2014 las operaciones estadísticas restantes cuentan con la certificación de calidad	Acogerse al proceso de evaluación de calidad estadística de las siguientes estadísticas con miras a su certificación: Para el 2012 Del MEN: SNIES, Matrícula del sector oficial y no oficial en educación preescolar, básica y media. Del SENA: -Tendencias de las ocupaciones a nivel nacional. -Estadísticas de la formación académica del SENA. Superintendencia de subsidio familiar: - Estadísticas de recurso humano de las cajas de compensación familiar. DANE: 6 operaciones estadísticas Para el 2013 Del ICETEX: -Estadísticas de crédito educativo. -Estadísticas de becas para estudios en el exterior De Colciencias: -Estadísticas de grupos de investigación. - Estadísticas de proyectos beneficiados por COLCIENCIAS. 4 operaciones estadísticas del DANE para monitoreo a la certificación de calidad. 2 operaciones estadísticas del DANE para implementar plan de mejoramiento en 2012	MEN SENA Super Subsidio ICETEX Colciencias	\$ 1.512.000.000	\$ 378.000.000	\$ 756.000.000	\$ 378.000.000
3. Garantizar que las estadísticas producidas cumplan con los estándares de calidad, mediante el uso de los instrumentos que ofrece el DANE	A 2013, se vinculan al proceso de fortalecimiento, los siguientes registros administrativos: PILA - RUAF A 2014, se vinculan los registros administrativos del SENA (2), MEN (2) y Colciencias (3).	Acogerse al proceso de fortalecimiento de registros administrativos para su uso en la construcción de estadísticas.	Ministerio de Salud y protección Social SENA MEN Colciencias	\$ 243.000.000		\$ 54.000.000	\$ 189.000.000

**Plan Estadístico Sectorial Para la Gestión del Recurso Humano
Colombia 2012 – 2014**

Objetivo estratégico 1. Fortalecer la producción estadística actual, que apoya el cumplimiento de los objetivos de información que requiere la estrategia de gestión del recurso humano, de manera que se cuente con información de calidad.

Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
	<p>1. A 2013 se cuenta con la clasificación y homologación de los programas de educación en la clasificación CINE</p> <p>2. A 2013 se cuenta con los programas de ocupaciones clasificados con la CIUO y homologados los del SENA por la CNO.</p> <p>3. A 2014 se cuenta con un sistema formulado adoptado por el país, para la actualización de las clasificaciones en los temas de educación homologados con ocupación.</p>	<p>1. Vincular a las entidades para que adopten las nomenclaturas y clasificaciones reconocidas a nivel nacional e internacional, en los temas de educación, formación para el trabajo y las correspondientes a ocupaciones.</p> <p>2. Desarrollar mesas de trabajo para estandarizar las clasificaciones correspondientes a programas de educación CINE (2011) y para ocupación (CIUO-88A.C) y la Clasificación Nacional de ocupaciones del (CNO -SENA).</p> <p>3. Implementar un sistema para la actualización de las clasificaciones de programas educativos y de formación para el trabajo.</p>	<p>DANE SENA Ministerio de Educación Nacional Ministerio del Trabajo</p>	\$ 367.000.000	\$ 111.666.667	\$ 127.666.667	\$ 127.666.667
	<p>1. A 2013 el DANE estandariza los conceptos de mercado laboral en 13 operaciones estadísticas para los temas del CONPES3674.</p> <p>3. A 2013 se cuenta con un glosario completo y estándar sobre los conceptos para la estrategia de gestión del recurso humano.</p> <p>2. A 2013 se vinculan las entidades para realizar el proceso de estandarización de conceptos de las operaciones estadísticas.</p>	<p>1. Estandarizar los conceptos de las encuestas del DANE en los temas de mercado laboral.</p> <p>2. Vincular a las entidades para que inicien procesos de estandarización de conceptos de sus operaciones estadísticas</p> <p>3. Crear un comité técnico en la Subcomisión que se encargara de recopilar, evaluar, adaptar los conceptos necesarios con los que se trabaja en el tema. 4. Diseñar un glosario de términos.</p>	<p>DANE Comité de la subcomisión de información y estadísticas</p>	\$ 150.000.000		\$ 150.000.000	

**Plan Estadístico Sectorial Para la Gestión del Recurso Humano
Colombia 2012 – 2014**

Objetivo estratégico 1. Fortalecer la producción estadística actual, que apoya el cumplimiento de los objetivos de información que requiere la estrategia de gestión del recurso humano, de manera que se cuente con información de calidad.

Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
	A 2013, las operaciones estadísticas del CONPES se difunden en medio web y cuentan con cronogramas de publicación e información de microdatos estadísticos. MEN: OLE - SIET -SENA - Tendencias de las ocupaciones a nivel nacional.	Realizar por parte de las entidades, la difusión correcta de las estadísticas, con cronograma público y con las fichas de metadatos, cumpliendo estrictamente el principio de confidencialidad y la ley de reserva estadística.	MEN SENA Colciencias Min Trabajo Min Salud Protección	\$ 343.801.437		\$ 343.801.437	
TOTAL OBJETIVO ESTRATÉGICO 1				\$ 2.661.824.437	\$ 517.689.667	\$ 1.440.468.104	\$ 703.666.667

**Plan Estadístico Sectorial Para la Gestión del Recurso Humano
Colombia 2012 – 2014**

Objetivo estratégico 2. Suplir los vacíos de información del sector							
Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados. Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
Actualizar el inventario de necesidades de información sobre la oferta y demanda de recursos humanos del país, constantemente.	Contar con un inventario de necesidades de información estadísticas actualizada para proveer la construcción de operaciones estadísticas	Realizar talleres con expertos, para identificar las necesidades de información en las temáticas: Acumulación de capital humano, pertinencia de la formación, demanda laboral y aseguramiento de la calidad.	DANE Ministerio del trabajo Ministerio de Educación Ministerio de comercio, industria y turismo SENA Colciencias	\$ 8.400.000		\$ 4.200.000	\$ 4.200.000
Cubrir las necesidades de información para la gestión del recurso humano en Colombia	Desarrollar e implementar el SINIDEL	Diseñar el SINIDEL a 2012 Diseñar e implementar la nueva operación estadística sobre Encuesta de Vacantes a 2013 con periodicidad mensual Diseñar y difundir el boletín de resultados de información de SINIDEL 2013. Ampliar las cualificaciones una vez esté diseñado el MNC, SISECOL y SIGEP en 2014	DANE	\$ 1.468.500.000	\$ 519.000.000	\$ 505.500.000	\$ 444.000.000
	Contar con información de Formación de Capital Humano desde la oferta	Diseñar y realizar la prueba piloto del módulo de formación de capital humano en la GEIH a 2012. Implementar el módulo en la GEIH sobre formación de Capital Humano a 2013	DANE	\$ 2.170.000.000	\$ 300.000.000	\$ 935.000.000	\$ 935.000.000

**Plan Estadístico Sectorial Para la Gestión del Recurso Humano
Colombia 2012 – 2014**

Objetivo estratégico 2. Suplir los vacíos de información del sector							
Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados. Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
	Contar con información de formación del recurso humano en las empresas	Diseñar la nueva operación estadística con una encuesta a empresas sobre la formación de recurso humano y productividad laboral para 2012 Implementar bianualmente la encuesta sobre la formación de recurso humano y productividad laboral a partir de 2013	Ministerio de Comercio, industria y turismo DANE -BID	\$ 867.291.000	\$ 157.291.000	\$ 710.000.000	
	Tener información sobre: Empleo Ocupacional, captados desde el lado de la Demanda de trabajo, para integrarse en el modelo de predicción de necesidades de recurso humano	Concertar la realización de una nueva operación estadística que responda a las necesidades de información de recurso humano en 2013	Concertar en el largo plazo con Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de trabajo y DANE.				
TOTAL OBJETIVO ESTRATÉGICO 2				\$ 4.514.191.000	\$ 976.291.000	\$ 2.154.700.000	\$ 1.383.200.000

**Plan Estadístico Sectorial Para la Gestión del Recurso Humano
Colombia 2012 – 2014**

Objetivo estratégico 3. Integrar la información relacionada en el Sistema de Información para la Gestión del Recurso Humano.							
Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados. Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
Diseñar un Marco Nacional de Cualificaciones que permita estandarizar la clasificación de las competencias laborales.	Contar con un documento conceptual de definición del MNC para 2012. Contar con el diseño de un Marco Nacional de Cualificaciones Poner a disposición de la estrategia, la difusión de resultados por medio de una página web	1. Consolidar un equipo técnico de cualificaciones para el diseño e implementación del MNC en el 2012 2. Realizar la construcción del documento conceptual del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) 3. Definir la estructura del MNC 4. Involucrar los actores sociales y grupos de interés 4. Diseñar el Marco Nacional de Cualificaciones 5. Diseñar página web para la difusión de resultados 5. Implementar el MNC a largo plazo	Grupo técnico de la subcomisión del SNC DANE - DIRPEN Ministerio del trabajo Ministerio de Educación SENA	\$ 2.931.000.000	\$ 605.000.000	\$ 617.000.000	\$ 1.709.000.000
Consolidar un sistema de información para gestionar la estrategia de recurso humano	Tener implementado el sistema de información para la estrategia de recurso humano para 2014	Realizar el documento conceptual para el diseño del sistema de información a 2012 Desarrollar el plan de implementación para el sistema de información, los subsistemas que lo componen y su integración, para 2013 Diseñar los subsistemas de información: (Esta acción se concretará en el largo plazo en la medida que se desarrollen los productos de integración de sistemas) * Sistema de información de oferta educativa y de formación para el trabajo y	Grupo interinstitucional: DANE Ministerio del trabajo Ministerio de Educación Ministerio de comercio, industria y turismo SENA Colciencias	\$ 1.419.000.000		\$ 1.419.000.000	

**Plan Estadístico Sectorial Para la Gestión del Recurso Humano
Colombia 2012 – 2014**

Objetivo estratégico 3. Integrar la información relacionada en el Sistema de Información para la Gestión del Recurso Humano.							
Objetivos específicos	Metas	Acciones	Entidades responsables	Costos estimados. Precios 2012	Años de ejecución		
					1	2	3
		el desarrollo humano * SINIDEL * Sistema de gestión de empleo * Sistema de información de ocupación laboral formal Integrar al sistema de información para la estrategia de gestión del recurso humano los anteriores subsistemas. Incorporar la producción actual de estadísticas (oferta -38 OOOE) y nueva producción estadística (4 OOOE) en los subsistemas.					
Obtener las estimaciones de las necesidades de recurso humano por sector, por nivel del formación, por conocimientos y destrezas	Contar con las fuentes de información definidas para la construcción del modelo de predicción	Primera etapa: Analizar las de fuentes de información para la determinación de componentes del modelo de predicción de necesidades de recurso humano para Colombia	Ministerio de Educación Nacional	\$ 509.798.685	\$ 509.798.685		
	Tener el modelo de predicción ampliado e implementado	Segunda etapa: Incluir en el modelo de predicción, las estadísticas de empleo ocupacional, captados desde el lado de la Demanda de trabajo. Implementar el modelo de predicción de necesidades	Ministerio de trabajo				
TOTAL OBJETIVO ESTRATÉGICO 3				\$ 4.859.798.685	\$ 1.114.798.685	\$ 2.036.000.000	\$ 1.709.000.000
COSTO TOTAL DEL PLAN		\$ 12.035.814.122					

Fuente: DANE- DIRPEN

A. Inventario de operaciones estadísticas por entidad, recomendadas para continuar produciendo e integrar los temas relacionados a los subsistemas de información.

Departamento Administrativo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS				
Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas sobre los aspirantes y personas seleccionadas al programa de jóvenes investigadores	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación Red de Observatorios	Jóvenes apoyados por Colciencias por Clasificación UNESCO, sexo, año de apoyo, Departamento Institución de Origen, programa nacional de CTI.	Anual
Estadísticas sobre los grupos de investigación en proyectos del programa ondas	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación Red de Observatorios	Grupos, niños, jóvenes, maestros e instituciones en el programa, por departamento, montos, institución (Evolución y cubrimiento)	Anual
Estadísticas de aspirantes y seleccionados para el programa de formación de doctores convocatorias Colciencias	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación Red de Observatorios	Doctorados: Becas demanda vs financiados por serie anual, por departamento, exterior, nacional, programas, áreas de la ciencia.	Anual
Estadísticas sobre los grupos de investigación	Certificar en 2013	Red de Observatorios	Grupos de investigación: reconocido, registrados, categorías, región, programa nacional CTI	Anual

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Censo de edificaciones	Certificar en 2012	Gestión de empleo Información laboral formal	Mano de obra vinculada a la construcción	Trimestral
Encuesta anual de comercio - EAC	Certificar en 2013	Gestión de empleo Información laboral formal	Personal ocupado, gastos de personal.	Anual
Encuesta anual de servicios - EAS	Formular e implementar plan de mejoramiento en 2013	Gestión de empleo Información laboral formal	Personal ocupado, gastos de personal.	Anual
Encuesta anual manufacturera - EAM	Monitorear la certificación en 2012	Gestión de empleo	Personal ocupado, gastos de personal.	Anual
Encuesta de desarrollo e innovación tecnológica en el sector servicios - EDIT-s	Certificar en 2013	Información laboral formal	Personal ocupado por área o departamento, nivel educativo, tipo de capacitación y ocupación de la empresa	Anual
Encuesta de desarrollo e innovación tecnológica en industria manufacturera - EDIT	Certificar en 2013	Información laboral formal	Personal ocupado y ocupación de la empresa	Anual
Encuesta de microestablecimientos	Certificar en 2012	Gestión de empleo Información laboral formal	Personal ocupado, gastos de personal.	Anual Trimestral
Gran encuesta integrada de hogares	Monitorear la certificación en 2012	Pronóstico de necesidades de RRHH SINIDEL	Población en edad de trabajar, población económicamente activa, ocupados, desocupados, inactivos, subempleados, proporción de informalidad, por rama de actividad, posición ocupacional, edad, sexo, educación, ingreso laboral y seguridad social	Mensual Trimestral

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Grandes almacenes, hipermercados minoristas y vehículos – GAHM	Certificar en 2013	Gestión de empleo Información laboral formal	Ingresos, personal ocupado, gastos de personal	Trimestral
Investigación de educación formal	Evaluar plan de transición con el MEN	Información de oferta educativa y de formación	Características de las instituciones educativas, sedes, jornadas y niveles de enseñanza; población matriculada, por nivel educativo, grados, edad, sexo, grupo étnico, discapacidad y capacidades excepcionales, víctimas del conflicto. Recurso humano, según nivel educativo, grado en el escalafón y por áreas de enseñanza, idioma y sector.	Anual
Muestra mensual de comercio al por menor - MMCM	Certificar en 2012	Gestión de empleo Información laboral formal	Personal ocupado, gastos de personal	Mensual
Muestra mensual de hoteles - MMH	Monitorear la certificación en 2012	Gestión de empleo Información laboral formal	Ingresos, personal ocupado, sueldos y salarios.	Mensual
Muestra mensual manufacturera - MMM	Certificar en 2012	Gestión de empleo Información laboral formal	Personal ocupado, gastos de personal	Mensual
Muestra trimestral de agencias de viajes - MTA	Monitorear certificación 2012	Gestión de empleo Información laboral formal	Ingresos, personal ocupado, sueldos y salarios	Trimestral
Muestra trimestral de servicios - MTS	Formular e implementar plan de mejoramiento en 2013	Gestión de empleo Información laboral formal	Personal ocupado, gastos de personal	Trimestral
Muestra trimestral manufacturera regional - MTMR	Certificar en 2012	Gestión de empleo Información laboral formal	Ingresos, producción, personal ocupado, gastos de personal	Trimestral



Instituto Colombiano de Crédito y Estudios Técnicos en el Exterior - ICETEX

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas de crédito educativo	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación	Solicitantes por institución de educación superior, programa, jornada, área, nivel, duración, tipo de solicitud, sexo, estado civil , discapacidad, por Municipio y Departamento	Mensual
Estadísticas generadas a partir del registro de becas aprobadas en el exterior	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación	Recurso humano con becas aprobadas en el exterior, según sexo, edad, nivel educativo y programa	Anual

Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas sobre los resultados de las pruebas saber grado 5° y 9	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación	Estadísticas de puntajes de niños y jóvenes en las pruebas de Lenguaje, Matemáticas, por edad y sexo. Grados 5 y 9	Trienal
Estadísticas sobre los resultados del examen de estado de la calidad de la educación superior	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación	Estadísticas del puntaje en el módulo de competencias genéricas por áreas, Nivel superior.	Semestral
Estadísticas sobre los resultados del examen de estado de la educación media - Icfes - saber 11°	Certificar en 2013	Información de oferta educativa y de formación	Puntaje en cada una de las pruebas del núcleo común. Puntaje en la o las pruebas de componente flexible Tipo de prueba	Semestral

Ministerio de Educación Nacional -MEN

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas de educación preescolar, básica y media en Colombia.	Certificar en 2012	Información de oferta educativa y de formación	*Personal docente, directivo y administrativo *matrícula del sector oficial y no oficial en educación preescolar, básica y media *Información sobre establecimientos educativos.	Anual - Semestral
Estadísticas generadas a partir del sistema de seguimiento a las condiciones laborales de los graduados de la educación superior	Certificar en 2013	Pronóstico de necesidades de RRHH Red de Observatorios	Graduados de la educación superior por departamento, formación académica, nivel de estudio, institución; vinculación laboral, geografía laboral, sector económico, salario promedio.	Anual
Estadísticas de la educación superior en Colombia a partir del sistema nacional de la educación superior - SNIES	Certificar en 2012	Pronóstico de necesidades de RRHH	Recurso humano con educación superior e instituciones educativas, profesores, personal administrativo, investigaciones, información financiera, infraestructura, programas y acreditación en calidad.	Anual -Semestral
Estadísticas de educación para el trabajo y el desarrollo humano generadas a partir del - SIET	Definir e implementar plan de fortalecimiento	Información de oferta educativa y de formación	Recurso humano por programas, instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, por departamento y municipio.	Anual

Ministerio de Salud y Protección Social

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas generadas a partir del registro único de afiliación al sistema de seguridad social - RUAF	Fortalecer el registro	Pronóstico de necesidades de RRHH SINIDEL	Afiliados al sistema de seguridad social, por entidad, tipo de afiliación; Retiros o traslados; Causa del retiro o traslado,	Mensual
Estadísticas generadas a partir de la planilla integrada de liquidación de aportes a la seguridad social - pila	Fortalecer el registro	Pronóstico de necesidades de RRHH Gestión de empleo SINIDEL Información laboral formal	Estadísticas sobre los afiliados por tipo de cotizante, aporte a pensiones, salud, cajas de compensación, parafiscales.	Mensual

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas de las tendencias de las ocupaciones a nivel nacional	Certificar en 2012	Pronóstico de necesidades de RRHH Gestión de empleo	Inscritos, colocados, vacantes, ocupaciones. (Variaciones y participación)	Trimestral
Estadísticas de la formación académica en el SENA	Certificar en 2012	Información de oferta educativa y de formación	Recurso humano con formación en los diferentes programas del SENA, por programa, regional, modalidad, tipo de formación, tipo de población, genero, edad, departamento y municipio.	Anual - Mensual

Superintendencia de Subsidio Familiar

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas de recurso humano	Certificar en 2012	Información de oferta educativa y de formación	Modalidades de contratación en las cajas para cada uno de los 15 servicios, costos laborales, por tipo de servicio	Semestral
Estadísticas de población beneficiada por cajas de compensación familiar - Variables trazadoras	Certificar en 2012	Gestión de empleo	Trabajadores afiliados según: actividad económica, tamaño de las empresas, nivel de ingreso, cargo, rango de edad	Trimestral

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Estadística relacionada	Acciones	Integrado al Sub- sistema	Estadísticas relacionadas	Periodicidad de difusión
Estadísticas generadas del sistema información para la gestión del empleo público -SIGEP	Certificar 2013	Gestión de empleo	Estadísticas sobre los empleos, empleados y contratos de las instituciones públicas del estado colombiano, por título formación académica, modalidad académica, niveles de formación, género, idiomas, nivel de idioma, tipo de entidad o empresa, países, departamentos, municipios, tipo de contrato, tipo de contratista, naturaleza del cargo, tipo de novedades de personal, tipos de planta, tipos de empleado, tipos de nombramiento, tipos de retiro, vacaciones temporales	Se realiza un cambio al SUIP para integrar la información en el SIGEP

Fuente: DANE - DIRPEN

Nota: Estas estadísticas se podrán integrar a los diferentes subsistemas de información después de atender las recomendaciones del fortalecimiento de producción presentadas en el plan

I. BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo Nacional De Estadística - DANE. Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN. Código Nacional de Buenas Prácticas para las Estadísticas Oficiales. Bogotá, 2011.
- Departamento Administrativo Nacional De Estadística - DANE. Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN. Metodología para la formulación del Plan Estadístico Nacional - PEN. Bogotá, 2012.
- Departamento Administrativo Nacional De Estadística - DANE. Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización - DIRPEN. Metodología para la formulación del Plan Estadístico Sectorial - PES. Bogotá, 2012.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP Consejo Nacional De Política Económica Y Social. Documento CONPES 3674. Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de capital humano – SFCH. Bogotá, 2010.
- Instituto Nacional De Estadísticas - INE. Dimensiones de la calidad según OECD y EUROSTAT. Chile. 2007.
- Organization for Economic Co-operation and Development - OECD. Quality Framework and guideline for OECD statistical activities. 2003.
- Ley 1064 de 2006
- Ley 115 del 94
- Ley 30 de 1992
- Decreto 4904 de 2009