

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

COLOMBIA

**PROGRAMA PARA FORTALECER POLÍTICAS DE EMPLEO
(CO-L1250)**

Y

**FINANCIAMIENTO NO REEMBOLSABLE PARA INVERSIÓN
(CO-G1018)**

PROPUESTA DE PRÉSTAMO Y DE FINANCIAMIENTO NO REEMBOLSABLE

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Carolina González-Velosa (LMK/CCO) Jefe de Equipo; Graciana Rucci (Jefe Alternó) (SCL/LMK); Alison Elías (Jefe Alternó) (VPS/001); Diego Arisi (ICS/CCO); Manuel Urquidi (LMK/CBO); Dulce Dias (SCL/LMK); Laura Casas (LMK/CCO); Natalia Ariza (CAN/CCO); Joaquim Tres (VPS/001); Claudia Piras (SCL/GDI); Mylenna Cárdenas y Eugenio Hillman (FMP/CCO); Javier Jiménez (LEG/SGO); Ethel Muhlstein y Andrea García (SCL/LMK); David Isabel (ORP/GCM); Victoria Flórez y Heleno Barbosa (ORP/REM).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento se divulga al público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo del Banco. El presente documento no ha sido aprobado por el Directorio. Si el Directorio lo aprueba con modificaciones, se pondrá a disposición del público una versión revisada que sustituirá y reemplazará la versión original.

ÍNDICE

RESUMEN DEL PROYECTO	1
I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS.....	2
A. Antecedentes, problemática y justificación.....	2
B. Objetivos, Componentes y costo	10
C. Indicadores claves de resultados.....	13
II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS	14
A. Instrumentos de financiamiento	14
B. Riesgos ambientales y sociales	16
C. Riesgos fiduciarios.....	16
D. Otros riesgos y temas claves	16
III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN.....	17
A. Resumen de los arreglos de implementación	17
B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados	19

ANEXOS	
Anexo I	Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM) - Resumen
Anexo II	Matriz de Resultados
Anexo III	Acuerdos y Requisitos Fiduciarios

ENLACES ELECTRÓNICOS REQUERIDOS (EER)	
EER#1	(PEP) / (POA)
EER#2	Plan de Monitoreo y Evaluación
EER#3	Plan de Adquisiciones

ENLACES ELECTRÓNICOS OPCIONALES (EEO)	
EEO#1	Análisis Económico del Proyecto
EEO#2	Análisis del Sector
EEO#3	Esquema de Ejecución
EEO#4	Anexo de Elegibilidad de Migración
EEO#5	Anexo de Tecnología
EEO#6	Reglamento Operativo del Programa
EEO#7	Filtro de Política de Salvaguardias (SPF) y Formulario de Evaluación de Salvaguardias (SSF)

ABREVIATURAS	
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CCL	Certificación de Competencias Laborales
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DNP	Departamento Nacional de Planeación
EFA	Estados Financieros Auditados
FT	Formación para el trabajo
FUPAD	Fundación Panamericana para el Desarrollo
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GRF	Facilidad No Reembolsable del BID
IGAS	Informe de Gestión Ambiental y Social
MPC	Mecanismo de Protección al Cesante
MT	Ministerio del Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PSG	Financiamiento No Reembolsable para Proyectos Específicos
ROP	Reglamento Operativo del Programa
SCAFT	Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo
SECO	Secretaría de Estado para Asuntos Económicos – Gobierno de Suiza
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SISE	Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
SPE	Sevicio Público de Empleo
SPF	Filtro de Política de Salvaguardias
SSF	Formulario de Evaluación de Salvaguardia
UAESPE	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

RESUMEN DEL PROYECTO
COLOMBIA
PROGRAMA PARA FORTALECER POLÍTICAS DE EMPLEO
(CO-L1250 Y CO-G1018)

Términos y Condiciones Financieras					
Prestatario			Facilidad de Financiamiento Flexible ^(a)	Financiamiento no reembolsable (GRF)	Financiamiento no reembolsable para un proyecto específico CO-G1018
República de Colombia		Plazo de amortización:	13,10 años	N/A	N/A
Organismo Ejecutor		Período de desembolso:	5 años	5 años	5 años
Ministerio del Trabajo		Período de gracia:	13,10 años ^(b)	N/A	N/A
Fuente	Total (US\$)	Tasa de interés:	Basada en LIBOR	N/A	N/A
BID (Capital Ordinario):	20.000.000	Comisión de crédito:	^(c)	N/A	N/A
BID (GRF) ^(d) :	2.625.000	Comisión de inspección y vigilancia:	^(c)	N/A	N/A
PSG (Gobierno de Suiza, Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO) (CO-G1018)) ^(e) :	2.500.000				
Total	25.125.000				
Comisión de administración ^(e) :	125.000	Comisión de administración:	N/A	N/A	5%
Total disponible para proyecto ^(d) :	25.000.000	Moneda de aprobación:	Dólares de los Estados Unidos de América		
Esquema del Proyecto					
Objetivo/descripción del proyecto: El programa tiene como objetivo general aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante. Para lograrlo, apunta a los objetivos específicos: (i) aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo; y (ii) fortalecer el sistema que asegura la pertinencia y calidad de la formación para el trabajo (FT) y ampliar el alcance de la certificación basada en competencias.					
Condiciones contractuales especiales previas al primer desembolso del financiamiento: (i) que se presente evidencia de que el Organismo Ejecutor ha creado la Unidad Coordinadora del Programa y que ha seleccionado el coordinador general del programa, el especialista en adquisiciones y el especialista financiero, de conformidad con los términos de referencia y perfiles acordados previamente con el Banco; y (ii) que se haya aprobado y entrado en vigor el Reglamento Operativo del Programa (ROP) (EEO#6), de conformidad con los términos previamente acordados con el Banco (¶3.4).					
Excepciones a las políticas del Banco: Ninguna.					
Alineación Estratégica					
Desafíos ^(f) :	SI <input checked="" type="checkbox"/>	PI <input checked="" type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>		
Temas Transversales ^(g) :	GD <input checked="" type="checkbox"/>	CC <input type="checkbox"/>	IC <input checked="" type="checkbox"/>		

^(a) Bajo los términos de la Facilidad de Financiamiento Flexible (documento FN-655-1) el Prestatario tiene la opción de solicitar modificaciones en el cronograma de amortización, así como conversiones de moneda, de tasa de interés y de productos básicos. En la consideración de dichas solicitudes, el Banco tomará en cuenta aspectos operacionales y de manejo de riesgos.

^(b) Bajo las opciones de reembolso flexible de la Facilidad de Financiamiento Flexible (FFF), cambios en el periodo de gracia son posibles siempre que la Vida Promedio Ponderada (VPP) original del préstamo y la última fecha de pago, documentadas en el contrato de préstamo, no sean excedidas.

^(c) La comisión de crédito y la comisión de inspección y vigilancia serán establecidas periódicamente por el Directorio Ejecutivo como parte de su revisión de los cargos financieros del Banco, de conformidad con las políticas correspondientes.

^(d) Financiamiento no reembolsable. El GRF o IDB Grant Facility, es la Facilidad No Reembolsable del BID. De conformidad con el documento GN-2947-6, la estructura del financiamiento del BID para esta operación incluye una combinación de un máximo de 20% de recursos no reembolsables (GRF y SECO) y un 80% de recursos reembolsables (Capital Ordinario). Los recursos provenientes del GRF se desembolsarán de manera simultánea y proporcional con los recursos del préstamo de Capital Ordinario.

^(e) PSG se refiere al financiamiento no reembolsable para proyectos específicos del BID. En el caso del proyecto, este financiamiento provendrá de la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos del Gobierno de Suiza (SECO) y sujeto a su aprobación. Los recursos estarán disponibles una vez que el Gobierno de Suiza y el Banco hayan firmado el acuerdo de administración y el Banco haya recibido los fondos de SECO. La comisión de administración corresponde a la tasa de administración (5%) y se deducirá del monto de los recursos de la contribución de Suiza, por lo que el monto total de recursos disponibles para el cofinanciamiento de las actividades previstas del proyecto será de US\$2.375.000. Se solicita al Directorio Ejecutivo que los recursos de la tasa de administración sean distribuidos entre los departamentos relevantes que apoyan la operación con el fin de cubrir los costos de preparación y ejecución (ver párrafo 2.5).

^(f) SI (Inclusión Social e Igualdad); PI (Productividad e Innovación); y EI (Integración Económica).

^(g) GD (Igualdad de Género y Diversidad); CC (Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental); y IC (Capacidad Institucional y Estado de Derecho).

I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS

A. Antecedentes, problemática y justificación

- 1.1 Colombia ha tenido importantes avances en materia social en las últimas décadas. Entre 2002 y 2018, la pobreza monetaria cayó de 49,7% a 27% y el índice de GINI cayó de 0,572 a 0,517 (DANE, 2019). También han habido grandes mejoras en la provisión de servicios de educación y salud¹. Sin embargo, persisten retos importantes en el mercado de trabajo, en particular en el acceso a empleos formales de calidad. Colombia se ubica continuamente como uno de los países con mayores tasas de desempleo en América Latina y el Caribe (ALC) (BID-SIMS 2017). Incluso en la década pasada, cuando el país creció a tasas superiores a 4,5%, la tasa de desempleo fue siempre superior a 8,5%. Recientemente, en la primera mitad de 2019, la tasa de desempleo nacional superó el 10% y en las 13 principales ciudades se ubicó cerca del 12% (DANE, 2019). Además, se observa prevalencia de empleo informal en 2017, por ejemplo, el 61% de los ocupados no cotizó a la seguridad social² y 41% de los trabajadores tuvo ingresos laborales inferiores a un salario mínimo³.
- 1.2 **La reciente migración venezolana, repentina y de gran magnitud, está generando retos adicionales**⁴. En años recientes han ingresado desde Venezuela aproximadamente 1.400.000 venezolanos y 400.000 colombianos retornados. El flujo ha sido acelerado: entre 2014 y 2015 el stock de población migrante desde Venezuela residiendo en el país se incrementó en 75% y, para 2016 y 2017, estos incrementos alcanzaron 114% y 58% respectivamente. Los migrantes en su mayoría tienen intención de permanencia y migran por razones económicas. Muchos se han ubicado en zonas que, históricamente, han tenido un menor desarrollo económico que el promedio nacional, como Arauca y Guajira. Colombia es el tercer mayor receptor de migrantes del mundo y el mayor receptor de migrantes de Venezuela (Migración, Gerencia de Frontera y ACNUR, 2019)⁵.
- 1.3 **Los problemas de inserción en empleos formales son pronunciados para ciertos grupos poblacionales, como las mujeres y los migrantes**. En el primer trimestre de 2019, la tasa de desempleo de las mujeres fue de 14%, casi duplicando la de los hombres de 8,7% (DANE, 2019). En 2018 la brecha de género en desempleo fue la segunda más alta de ALC (BID, 2019). La tasa de informalidad, medida como el porcentaje de asalariados que no cotizan a la seguridad social, es 4 puntos porcentuales más alta entre las mujeres que entre los hombres⁶. Los migrantes venezolanos, por su parte, representan una parte sustancial de la población desempleada en las ciudades receptoras de migración. Se estima que en 2018 representaron el 23%, 49% y 60% del total de desempleados de Cúcuta, Riohacha y Arauca, respectivamente (CONPES, 3950). Además, los migrantes tienen dificultades para insertarse en empleos formales: entre la población de colombianos retornados, la

¹ Entre 2002 y 2013, la matrícula aumentó de 59% al 70% en secundaria y de 30% a 41% en media (OCDE 2016). Entre 1993 y 2014, la cobertura de salud se cuadruplicó (Ministerio de Salud).

² Esta proporción es 31% y 87% para trabajadores asalariados e independientes, respectivamente.

³ BID-SIMS con base en GEIH (2017).

⁴ Detalles sobre características del flujo migratorio en [EEO#4](#).

⁵ En este documento el término *migrantes* incluye extranjeros, binacionales y colombianos retornados durante la reciente crisis.

⁶ BID-SIMS con base en GEIH (2017).

tasa de informalidad se estima en 85%; y entre los migrantes venezolanos, en 93% (Banco Mundial, 2018).

- 1.4 **Los problemas de inserción en empleos formales son en gran medida resultado de tres limitantes en la empleabilidad que afectan a una proporción importante de la población:** (i) la falta de información para acceder a vacantes; (ii) la brecha de habilidades de los buscadores de empleo; y (iii) la falta de reconocimiento y validación de competencias⁷. Estas tres limitantes reducen la productividad de la fuerza laboral y, por ende, el acceso a empleos formales.
- 1.5 La primera limitante se relaciona con problemas de información que impiden un buen emparejamiento entre la oferta y la demanda de empleo. En 2017, 68,3% de los trabajadores consiguió empleo a través de métodos informales, como familiares y amigos (GEIH). Esto, además de limitar la probabilidad de enganches productivos y aumentar inequidades, reduce la posibilidad de llenar vacantes con trabajadores de otras regiones del país, lo que es especialmente costoso en ciudades con presión migratoria. La segunda limitante se produce porque parte de la fuerza laboral carece de las habilidades requeridas por el sector productivo. Según Manpower (2018), 42% de las empresas en Colombia tiene dificultades para encontrar trabajadores con habilidades pertinentes. Entre las mujeres este problema se agudiza, pues las barreras culturales conducen a una segregación de género en las trayectorias formativas y las mujeres, sistemáticamente, no eligen trayectorias de alta demanda⁸. Finalmente, la tercera limitante se genera porque muchas personas que han adquirido competencias por fuera del sector educativo formal, no pueden validarlas en el mercado de trabajo debido a la falta de mecanismos para certificar aprendizajes informales. Esto afecta a buena parte de la fuerza de trabajo: según datos de GEIH, en 2018 el 71% de la población económicamente activa no había terminado la secundaria. Este problema se agudiza entre los migrantes, que no pueden validar su experiencia laboral, competencias y títulos educativos.
- 1.6 Existe un conjunto de políticas que, respectivamente, permite atender estas tres limitantes⁹: (i) políticas activas y pasivas de empleo; (ii) políticas de formación para el trabajo (FT); y (iii) políticas de certificación de competencias laborales (CCL).
- 1.7 **Políticas activas y pasivas.** Las políticas activas ayudan a los buscadores de empleo a encontrar trabajo a través de servicios de intermediación (que emparejan a buscadores con vacantes), orientación y capacitación. Las políticas pasivas son subsidios o seguros para suavizar el consumo de los desempleados y mejorar la calidad de los emparejamientos gracias a un mayor tiempo de búsqueda. Existe abundante evidencia sobre la efectividad de las políticas activas. Según un meta-análisis de evidencia internacional, estas pueden aumentar el empleo de 4 a 12 puntos porcentuales en el largo plazo (Card et al 2015). En Colombia, Pignatti (2016) muestra que los servicios de intermediación del Servicio Público de Empleo (SPE) aumentan la probabilidad de tener un empleo formal con respecto a otros canales de búsqueda. Una

⁷ En este documento el término *habilidades* se refiere a las capacidades, atributos o conocimientos que pueden afectar el desempeño laboral de los individuos (Prada y Rucci, 2016). Las *competencias* también son un conjunto de capacidades, atributos o conocimientos, pero, a diferencia de las habilidades, son estandarizables y demostrables según estándares de la industria.

⁸ Por ejemplo, la proporción de mujeres matriculadas en 2015 en programas de educación superior en áreas de ciencia, tecnología, y matemáticas era 35% más baja que la de los hombres (BID, 2019).

⁹ Alaimo et al (2015).

evaluación experimental de un programa de capacitación e intermediación para jóvenes en Colombia, muestra efectos positivos en formalidad y salarios, incluso diez años después de la intervención (Attanasio et al, 2015). En cuanto a políticas pasivas, los estudios internacionales muestran que, según su diseño, pueden aumentar el empleo y la formalidad (Robalino, 2014). La evidencia en ALC muestra que son útiles para suavizar el consumo, pero no para aumentar el reempleo (Alaimo et al 2015).

- 1.8 En el diseño de las políticas activas y pasivas, se han identificado como buenas prácticas: (i) invertir más en servicios de intermediación, pues son costo-efectivos y el gasto en ALC es inferior al estándar de países desarrollados; (ii) promover servicios especializados para grupos vulnerables; (iii) fortalecer la vinculación con empleadores; y (iv) dar seguimiento a resultados (Alaimo et al, 2015).
- 1.9 **Políticas de FT.** Su objetivo es formar a la fuerza de trabajo para ocupaciones laborales por medio de un énfasis práctico, de corta duración y mayor flexibilidad y adaptación a las demandas del mercado laboral que la brindada por la educación académica. Esto facilita su orientación hacia la población adulta y por ende aumenta su potencial como herramienta de inclusión laboral de migrantes. Según evidencias de Colombia y Chile, en algunas ramas del conocimiento los retornos económicos de la FT superan a los de la educación académica (González-Velosa et al 2015). Finalmente, según evidencia europea, la FT puede jugar un rol importante en la inclusión laboral de migrantes (CEDEFOP, 2019).
- 1.10 Según lecciones internacionales, en las políticas de FT es fundamental, primero, asegurar su alineación con las necesidades de empleadores, lo que requiere recabar información sobre la demanda de habilidades. Segundo, se debe instaurar mecanismos para asegurar calidad que: (i) verifiquen resultados en aprendizaje y empleabilidad; e (ii) incentiven la calidad entre los oferentes de FT (Alaimo et al 2015).
- 1.11 **Políticas de CCL.** Buscan validar las competencias de las personas para realizar una labor a través de una evaluación práctica diseñada según el estándar ocupacional de la industria. Las CCL son esenciales en sectores que demandan evidencia sobre competencias estandarizadas (v.g., trabajos de riesgo). También son de utilidad para migrantes cuyas habilidades y experiencias no fueron adquiridas en el país de destino. De hecho, el reconocimiento de aprendizajes previos a través de la CCL es una práctica recomendada por la Organización Internacional del Trabajo para inserción laboral de migrantes¹⁰. Una evaluación de impacto del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y Econometría (2012) muestra que en Colombia la CCL tiene un impacto positivo en la empleabilidad. Por cada mes adicional tras haber recibido la certificación, la remuneración por hora de los trabajadores aumenta en 0,5% y la probabilidad de conseguir un trabajo mejor remunerado aumenta en 0,4%.
- 1.12 En cuanto a buenas prácticas para la CCL es importante: (i) promover la participación de certificadores privados; (ii) actualizar las necesidades y estándares de competencias del sector privado; y (iii) difundir los beneficios de la certificación y publicar sus resultados (Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), 2019).

¹⁰ Un ejemplo es la intervención para el corredor migratorio entre Siria y Jordania (OIT, 2017).

1. Políticas activas y pasivas de empleo en Colombia

- 1.13 En Colombia, estas políticas se enmarcan en una institucionalidad joven. En 2011, con la creación del Ministerio del Trabajo (MT), el Gobierno adquirió nuevas funciones de rectoría. En 2013 se creó el SPE (constituido por una red de prestadores que incluye las cajas de compensación familiar, autoridades locales, agencias de empleo del SENA y agencias privadas autorizadas) y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), una entidad adscrita al MT que administra y supervisa a los prestadores del SPE. En 2013 también se estableció el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), a través del cual el gobierno ofrece a los cesantes servicios de intermediación y capacitación y beneficios económicos en forma de cotizaciones de seguridad social y bonos alimenticios. El MPC es gestionado por las cajas de compensación familiar del SPE.
- 1.14 **El SPE tiene baja cobertura y efectividad.** El SPE tiene una utilización muy baja entre: (i) buscadores de empleo: según la GEIH sólo 2,1% de los trabajadores colombianos consiguió su empleo por el SPE en 2017; (ii) empresas: se registraron únicamente 228.378 empresas en el SPE a nivel nacional (2018), una cifra baja dado que solo en Bogotá habían 728.000 empresas registradas formalmente¹¹; y (iii) migrantes: en el primer semestre de 2019 sólo habían 44.927 venezolanos registrados en el sistema de información (SISE) de un total de 1.172.211 migrantes en edad de trabajar¹². La efectividad en materia de colocación es baja: según datos del MT y la UAESPE, en 2018 solo 22.9% de las personas obtuvieron un empleo formal (i.e., cotizaron a la seguridad social al menos una vez durante los seis meses después de la intervención).
- 1.15 **Esto se debe, en primer lugar, a varias falencias en los sistemas de información con que opera el SPE:** (i) no hay interoperabilidad de información entre todos los prestadores del SPE, lo que restringe la efectividad en el emparejamiento y limita el enganche de buscadores de empleo con vacantes en otras regiones del país, (especialmente costoso dada la heterogeneidad regional en los mercados laborales en Colombia y la presión que ha puesto la crisis migratoria en algunas ciudades fronterizas); (ii) debilidades en el software de emparejamiento (una consulta puede arrojar hasta 60.000 resultados, requiriendo 8 horas de trabajo de un consultor de empleo para elaborar una lista de candidatos para una vacante); (iii) problemas de gobernanza de los sistemas de información (la UAESPE arrienda el SISE a través de un modelo que le impide tener información en tiempo real y dificulta mejoras en las funcionalidades del sistema); y (iv) Los sistemas de la política activa y pasiva están desarticulados (el SISE no está integrado al sistema de información que da seguimiento a los beneficios económicos del MPC).
- 1.16 **Segundo, es resultado de limitantes en la gestión del modelo de atención a buscadores de empleo.** Para garantizar estándares mínimos en los servicios que dan los prestadores, la UAESPE ha definido un modelo de atención conformado por un nivel básico (i.e. registro, orientación, preselección y remisión a vacantes) y un nivel especializado opcional (v.g. subsidios para transporte a entrevistas, libreta militar)¹³. No obstante, hay gran diversidad en las características y calidad de los servicios ofrecidos por los prestadores (Fundación Corona, 2019). Por ejemplo: el registro de información

¹¹ Fuente: UAESPE y CCB.

¹² Fuente: UAPSE y MT.

¹³ Según la Resolución 3999 de 2015, los servicios asociados son “aquellos servicios, diferentes a los básicos, orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes”.

durante el perfilamiento no está estandarizado (v.g. variables como profesión no cuentan con una estructura de captura clara), lo que limita los procesos de emparejamiento (Fedesarrollo, 2019); y la atención a población vulnerable se ha dado a través de programas (v.g. el programa para jóvenes "40.000 empleos") y no a través de servicios homogéneos que excedan la duración de estos programas. Esta heterogeneidad en parte refleja la carencia de incentivos entre los prestadores para alinearse a las directrices de la UAESPE, pues la legislación les da un grado importante de autonomía.

- 1.17 **Tercero, se debe a la ausencia de un enfoque estratégico en el relacionamiento con los empleadores.** La UAESPE ha definido directrices para los servicios especializados empresariales, como aplicación de pruebas de referenciación y psicotécnicas y estudios de seguridad. No obstante, estudios recientes encuentran que estos esfuerzos son insuficientes: (i) con frecuencia la comunicación con la empresa se limita a solicitar la postulación de la vacante; (ii) hay poca credibilidad en la prestación de servicios de prestadores públicos, dados los tiempos de respuesta frente a las necesidades de los empresarios; y (iii) no hay propuestas de nuevos servicios de gestión empresarial por baja capacidad de los prestadores (Fundación Corona, 2019; Fedesarrollo 2019). En muchos casos, el personal dedicado a atender a los empleadores no cuenta con suficiente conocimiento del mercado laboral, gestión de recursos humanos, estrategias de ventas y relacionamiento. Esta falta de recurso humano se traduce también en un vacío al nivel estratégico central: no hay capacidades para responder a desafíos futuros, como el que podría suceder si, por ejemplo, se discute la llegada de empresas grandes extranjeras con necesidades amplias de contratación.
- 1.18 **En el caso de la población migrante, las restricciones del modelo de atención a buscadores y a empleadores se profundizan.** Aún no se ha desarrollado una ruta que incorpore servicios especializados para trabajadores migrantes. Tampoco se han conformado instrumentos de perfilamiento laboral que recojan la especificidad de la población migrante (Universidad del Rosario, 2018). Además, existe un profundo desconocimiento en el sector empresarial sobre los requisitos de contratación de trabajadores venezolanos: el 80% de los empresarios que participaron en el “Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de la población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena” realizado por FUPAD (2019), no conocía estos requisitos.
- 1.19 **Cuarto, existen falencias en los sistemas de seguimiento y monitoreo de resultados de las políticas activas y pasivas.** El MT no cuenta con mecanismos sistemáticos para analizar los resultados de las políticas activas y pasivas ni para evaluar los numerosos programas de empleo existentes¹⁴. En el caso del SPE, ni la UAESPE ni el MT verifican sistemáticamente si las colocaciones se reflejan en los registros oficiales de empleo formal. De hecho, la UAESPE y el MT no tienen trazabilidad, de los servicios que ofrecen los prestadores de la red, a nivel de usuario. En el caso de los programas de empleo la efectividad rara vez es evaluada; pocos programas son sometidos a evaluaciones de impacto. Finalmente, dado que tampoco es común costear los insumos, la costo-efectividad pocas veces es analizada (Casas et al., 2019).

¹⁴ Según datos del DNP, en 2018 había al menos 31 programas de empleo ejecutándose desde entidades como el MT, el SPE, el Departamento de Prosperidad Social y el Ministerio de Comercio.

2. Políticas de FT en Colombia

- 1.20 En Colombia, el sistema de FT incluye al SENA y a aproximadamente 4.500 instituciones privadas que ofrecen más de 21.000 programas accesibles para quienes completaron la secundaria y que conducen a un certificado técnico laboral¹⁵. Este sector tuvo una rápida expansión entre 2010 y 2016, la matrícula en FT de instituciones privadas se duplicó hasta alcanzar los 425.000 matriculados. Por su parte, en los programas de técnico laboral del SENA, la matrícula creció 40% entre 2011 y 2016 hasta alcanzar 837.000¹⁶.
- 1.21 **El país no ha desarrollado herramientas para asegurar la calidad y pertinencia de este sector.** Desde 2006, la FT es regulada según el Sistema de Calidad de la FT (SCAFT) que incorpora dos fases. La primera es la habilitación, que opera a través de las Secretarías de Educación territoriales, quienes dan licencias de funcionamiento a los centros de FT con base en requerimientos de infraestructura y administración. La segunda es la certificación de calidad de instituciones y programas, que es voluntaria, y en la que participan organismos de tercera parte que se enfocan sobre todo en evaluaciones de procesos, no de resultados. Este sistema no ha logrado los resultados esperados: hasta la fecha, solo el 10% de los programas de FT han sido certificados.
- 1.22 El Artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 que aprobó el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 reafirma el mandato del MT de participar en políticas de aseguramiento de calidad de FT. Esto implica retos para el MT, que no ha desarrollado herramientas y experiencia para estas funciones (Casas et al., 2019; Cardona y López, 2019, González y Ramírez, 2008). Tampoco cuenta con instrumentos para la recolección y análisis de información sobre la demanda de habilidades del sector productivo. Si bien existen algunos procesos consultivos con empresas para recabar esta información, tienen un alcance limitado. Además, aunque el MT puede acceder a información administrativa para analizar la demanda de cualificaciones, ésta no se aprovecha sistemáticamente. Ello, además de limitar la política de FT que se lidera desde el MT, restringe en la ciudadanía elegir programas de FT de manera informada y profundiza la segregación de género en las trayectorias formativas (Fundación Corona, 2018; González-Velosa y Rosas, 2016; Casas et al., 2019; Medina y Saavedra, 2012). La ausencia de información sobre demanda de habilidades también limita la política migratoria: según experiencias internacionales, la información sobre vacantes difíciles de llenar es un insumo fundamental para inclusión laboral de migrantes (González-Velosa y Rucci 2016, OIT 2018).

3. Certificación de competencias laborales (CCL)

- 1.23 Desde 2014, el MT es el órgano rector del esquema de CCL. Sus funciones incluyen: (i) definir los lineamientos metodológicos, (ii) establecer los criterios para priorizar sectores y ocupaciones; (iii) elaborar estándares ocupacionales; (iv) coordinar a las instituciones involucradas; y (v) articular la CCL con las políticas de empleo. Se trata de funciones estrechamente vinculadas a las funciones de aseguramiento de calidad de la FT, descritas anteriormente.

¹⁵ En las Bases del PND (2018-2022), la FT se define como “la oferta formativa que desarrolle conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes desde el nivel básico hasta el más avanzado en función de las ocupaciones y necesidades de la sociedad y del mercado laboral. Su formación es por competencias.”

¹⁶ Fuente: Ministerio de Educación (SIET) e informes de gestión de SENA.

- 1.24 La CCL es ofrecida principalmente por el SENA y 23 organismos privados acreditados en la certificación de personas. Según estudios recientes, esta oferta tiene grandes potencialidades. Dado que es de fácil acceso, y que en el caso de la oferta pública no tiene costos directos, puede jugar un rol fundamental para la inclusión laboral de personas vulnerables, incluidos los migrantes. Además, puede mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores (DNP y Econometría 2012).
- 1.25 Sin embargo, la CCL tiene baja cobertura. Según un estudio reciente de la Cámara de Comercio de Bogotá, la cobertura es limitada incluso en competencias reguladas para los que la certificación es un requerimiento normativo y lo es, aún más, en los demás sectores (CCB, 2019). El SENA, que tiene la mayor cobertura, certifica aproximadamente a 140.000 personas al año, lo que según CCB es inferior a la demanda. Por su parte, los organismos privados emiten certificaciones en 18 sectores de “competencias reguladas”, donde la certificación es demandada por norma y los estándares establecidos legalmente (v.g. empleos de alto riesgo como instalaciones de gas y trabajo en alturas).
- 1.26 La baja cobertura se debe, en primer lugar, a que no hay una política que promueva la gestión de talento humano por competencias entre los empresarios. Hay poco conocimiento entre los empresarios sobre los beneficios de la CCL y los procesos que deben desarrollar los trabajadores y empresas para participar. En segundo lugar, no hay suficiente involucramiento del sector privado: hay pocos organismos privados certificando y el involucramiento de empresarios en la definición de estándares ocupacionales para la certificación del SENA varía mucho según el sector (CCB, 2019). En ocasiones el SENA realiza convenios para que las empresas certifiquen directamente competencias de sus aprendices (v.g., sector de tecnologías), pero estos modelos son infrecuentes. Además, el MT no cuenta con herramientas para acreditar a los certificadores públicos ni con un sistema para registrar y publicar la información oficial de las certificaciones que otorga el sistema.
- 1.27 **La política de atención a migrantes (CONPES 3950) ha traído más retos al esquema de CCL.** El gobierno se ha comprometido a ofrecer CCL a migrantes a través del SENA, pero el alcance hasta el momento ha sido limitado. En 2018, el SENA solo certificó 804 migrantes (de los cuales el 30% eran mujeres), debido a: (i) restricciones en el modelo de atención, cuyos recursos no se adaptaron para atender la emergencia migratoria; (ii) desconocimiento sobre los procesos de certificación entre migrantes y empleadores; y (iii) restricciones de liquidez de los migrantes. Si bien los servicios de certificación son gratuitos, muchos migrantes no pueden asumir los costos de transporte y alimentación. Tampoco pueden asumir el costo de oportunidad, si certificarse implica ausentarse de un trabajo de subsistencia. Además, la falta de servicios de cuidado infantil ha impedido el acceso a mujeres migrantes que suelen tener redes de soporte familiar reducidas (Gerencia de Frontera con Venezuela, 2019).
- 1.28 **Justificación.** En las bases del PND 2018-2022 se plantea que el MT y la UAESPE: (i) asegurarán "la capacidad del SISE para garantizar la integración, compatibilidad y accesibilidad de las plataformas informáticas de gestión y colocación de empleo de los prestadores"; (ii) "diseñarán e implementarán un modelo de servicios para inclusión laboral de personas y grupos poblacionales con barreras para la empleabilidad"; y (iii) "darán los lineamientos y pondrán en marcha una estrategia para consolidar el relacionamiento del SPE con el sector productivo". Además, plantea que: (i) "se fortalecerá técnica y estructuralmente al MT como regulador y diseñador de las políticas activas y pasivas del mercado laboral"; (ii) "el MT liderará la construcción de una plataforma de información [...], que debe proporcionar

información a los individuos, empresas y proveedores de educación y FT sobre el contexto laboral"; (iii) "el MT promoverá la gestión ordenada de la migración laboral y la movilidad regional mediante servicios y procesos de gestión y colocación de empleo"; (iv) "el MT diseñará la estructura y el funcionamiento de un subsistema de evaluación y certificación de competencias de los trabajadores con diverso nivel de habilidades"; (v) "en coordinación con el SENA, implementará acciones que permitan el acceso a la formación y la certificación de competencias de la población migrante"; y (vi) el "MT, establecerá la estructura, las condiciones y mecanismos del Subsistema y FT y de sus procesos de aseguramiento de calidad".

- 1.29 Adicionalmente, el CONPES 3950 plantea que, para mejorar la situación laboral de la población procedente de Venezuela: (i) "el SENA certificará el aprendizaje y la experiencia adquirida a lo largo de la vida laboral de migrantes venezolanos regulares¹⁷ y colombianos retornados"; y (ii) "el SPE facilitará el acceso a la ruta de empleabilidad con los servicios de gestión y colocación a la población migrante retornada y venezolana".
- 1.30 Por último, la Gerencia de Frontera con Venezuela de la Presidencia de la República lidera una mesa con entidades públicas (incluyendo al MT, Migración Colombia (MC), Ministerio de Relaciones Exteriores, el SPE, y el SENA) y organizaciones privadas y de cooperación internacional y en la que participa el Banco. Esta mesa preparó la "Estrategia de generación de ingresos para la población migrante y de acogida" que recomienda: (i) el perfilamiento socio-ocupacional de migrantes; (ii) desarrollar una ruta de empleabilidad con mecanismos de capacitación y CCL y acciones para involucrar al sector empresarial; (iii) promover la movilidad territorial a través de un sistema de información más articulado entre los prestadores del SPE; y (iv) identificar vacantes de difícil colocación.
- 1.31 **Lecciones aprendidas del Banco en el sector.** La operación se informa del diálogo entre el Banco y el Gobierno para fortalecer las políticas de empleo y FT en Colombia. Al subrayar la importancia de involucrar al sector productivo en la CCL recoge en el Componente 2 lecciones de las operaciones 2834/OC-CO y 3029/OC-CO. También incorpora del estudio del BID "Políticas para más y mejores empleos: El rol del Ministerio del Trabajo en Colombia" (Casas et al., 2018), las siguientes recomendaciones en el Componente 1: (i) fortalecer capacidades en el MT para evaluar la efectividad de las políticas; (ii) modernizar tecnológicamente al SPE y fortalecer el acercamiento empresarial. En el Componente 2 incorpora las recomendaciones: (i) mejorar el aseguramiento de calidad de la FT; (ii) desarrollar información de demanda de habilidades; y (iii) promover la CCL.
- 1.32 El programa también se informa del conocimiento del BID sobre el rol de los sistemas de información de habilidades en el diseño de política de FT y migratoria y la gestión de desempeño en los SPE (Alaimo et al 2015, González-Velosa y Rucci 2016). También incorpora lecciones del proyecto regional sobre modernización tecnológica de los servicios de empleo (ATN/OC-16825-RG). El Componente 1 incorpora las siguientes lecciones de operaciones anteriores: (i) fortalecer el vínculo del SPE con el sector productivo (3547/OC-PE); (ii) mejorar tecnología de emparejamiento con inteligencia artificial (2660/OC-PR); y (iii) mejorar el perfilamiento en servicios de empleo (1936/OC-ME). El Componente 2 incorpora el desarrollo de estándares de calidad para la FT (3539/OC-CH).

¹⁷ Son regulares quienes "ingresaron por los puntos autorizados por MC al país y cuentan con pasaporte, cédula de extranjería, visa de trabajo o permiso especial de permanencia" (CONPES 3950, p.12)

- 1.33 El diseño de esta operación, en particular de las actividades de CCL e intermediación laboral para migrantes, cuenta con el apoyo del Fondo General de Cooperación de España a través de la cooperación técnica ATN/FG-17260-RG¹⁸.
- 1.34 **Alineación estratégica del programa.** La operación es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020 (AB-3008) y se alinea con los desafíos de desarrollo de: (i) Inclusión Social e Igualdad, al promover el acceso al empleo formal de población tradicionalmente excluida (v.g., migrantes en situación de vulnerabilidad, personas con discapacidad); y (ii) Productividad e Innovación, pues incrementa la productividad laboral a través de mejores emparejamientos entre vacantes y buscadores y una FT de mayor calidad y pertinencia.
- 1.35 También está alineada con las áreas transversales de: (i) Instituciones y Estado de Derecho al fortalecer la capacidad institucional del MT y la gobernanza de los servicios de empleo; y (ii) Igualdad de Género y Diversidad al invertir en acciones que reducen brechas en empleabilidad de mujeres. Específicamente, se buscará reducir la segregación ocupacional de género en la FT y eliminar barreras que limitan el acceso de mujeres a las políticas activas y la CCL (v.g., desarticulación con servicios de cuidado infantil).
- 1.36 El programa contribuirá al Marco de Resultados Corporativo 2016-2019 (CRF) (GN-2727-6) en los indicadores de: (i) beneficiarios de programas de capacitación en el trabajo; (ii) micro, pequeñas y medianas empresas provistas de apoyo no financiero; y (iii) agencias de gobierno beneficiadas por proyectos que fortalecen herramientas tecnológicas y de gestión para mejorar la provisión de servicios. El programa está alineado con los objetivos de la Estrategia País 2019-2022 (GN-2972) de: reducir la informalidad, incrementar la calidad del gasto y la capacidad de gestión de la inversión pública. Asimismo, es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (SFD) (GN-2741-7), a través de las dimensiones de éxito: (i) lograr que los ciudadanos de la región obtengan mayores y más oportunidades equitativas de acceder a un trabajo formal y con mejores expectativas de salario; y (ii) lograr trabajadores más productivos, sobre la base de, entre otros, el desarrollo de sistemas de FT de mayor calidad y pertinencia. Finalmente, la operación está incluida en la Actualización del Anexo III del Programa de Operaciones 2019 (GN-2948-2).
- 1.37 La operación financia innovaciones tecnológicas para servicios de empleo y FT. Para detalles sobre estas innovaciones, ver [EEO#5](#).

B. Objetivos, componentes y costo

- 1.38 **Objetivo.** El programa tiene como objetivo general aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante. Para lograrlo, apunta a los objetivos específicos: (i) aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo; y (ii) fortalecer el sistema que asegura la pertinencia y calidad de la FT y ampliar el alcance de la certificación basada en competencias.
- 1.39 **Componente 1. Cobertura y efectividad de las políticas de empleo (BID (CO): US\$13.974.000, BID (GRF): US\$625.000, PSG (CO-G1018): US\$500.000).** A través del fortalecimiento institucional y la modernización tecnológica, este componente busca aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo. Primero, financiará

¹⁸ Programa/Facilidad de Apoyo al Diseño e Implementación de Operaciones y Actividades de Fortalecimiento Institucional para la Agenda Migratoria en ALC.

inversiones tecnológicas para el SPE. Específicamente se prevé la implementación de un sistema de información que facilite la articulación de la red de prestadores del SPE y ajuste la gobernanza sobre la información. Se ha propuesto que el sistema incluya: (a) un portal para buscadores, empresas y prestadores que tendrá un motor de inteligencia artificial para gestionar emparejamientos con análisis de ontología, zonas de registro especializadas para migrantes, derivaciones a políticas activas e información sobre el mercado de trabajo (salarios, vacantes); (b) una herramienta de CRM (Customer Relationship Manager) para trazar la trayectoria de los postulantes y gestionar servicios personalizados; (c) una herramienta de BPM (Business Process Manager) para seguimiento a flujos de procesos que realizan prestadores y UAESPE; (d) sistemas de integración para interoperar con bases de datos de terceros directamente o a través de programas de interfase (API); (e) aplicaciones móviles para nacionales y migrantes; (f) servicios de chat y videollamada para buscadores y empresas; (g) base de datos única, íntegra, consistente, y de alta disponibilidad, que almacene toda la información de procesos y servicios de la UAESPE; y (h) un centro de inteligencia con un Data Warehouse (DWH)¹⁹ y herramientas de analítica para centralizar y procesar información de volumen y generar reportes, análisis y visualizaciones que informen la política de empleo y migración.

- 1.40 Se realizarán definiciones con relación a la gobernanza de los datos y la seguridad y ética del acceso y procesamiento de la información. Respecto al manejo ético de los datos, se enfatizará la privacidad de información de postulantes en el SPE, por ejemplo, su dirección de residencia. También se asegurará que los algoritmos de inteligencia artificial respeten los principios de igualdad y acceso universal de los servicios de empleo. Esto es fundamental para eliminar riesgos de discriminación sistémica por atributos como raza o género. Además, se asegurará que el sistema sea accesible a personas con discapacidad, por ejemplo, con tecnologías que transformen la información de los sistemas operativos en audio y magnificadores para personas con baja visión.
- 1.41 Segundo, financiará acciones para fortalecer el modelo de atención de los prestadores del SPE. Se invertirá en mejoras en la atención a buscadores enfatizando grupos vulnerables, como por ejemplo los migrantes, colombianos retornados y la población con discapacidad. Se identificarán brechas de acceso a empleo de esta población para derivarla oportunamente hacia servicios que cierran estas brechas. Para estimular la adopción de los modelos de atención a población vulnerable por parte de los prestadores, podrán implementarse incentivos como premiaciones públicas. También se fortalecerá la capacidad de la UASPE para atender a grandes empleadores con requisitos importantes de contratación.
- 1.42 Tercero, se financiará un sistema de información gerencial para que el MT pueda realizar seguimiento y monitoreo de resultados de las políticas de empleo para orientar la toma de decisiones y el análisis de las diferentes intervenciones impulsadas por el sector trabajo. Se propone un sistema que articule información administrativa de fuentes como el SPE, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, el Sistema de Información del MPC, el sistema nacional de calificaciones y otras fuentes relevantes. Para ello se tiene previsto financiar un centro de inteligencia con un DWH y analítica o Big Data²⁰. Se buscará que estas herramientas permitan centralizar y procesar información

¹⁹ Un DWH permite unificar datos desde cualquier fuente mediante extracción, limpieza y carga.

²⁰ Por Big Data se entienden las soluciones para gestionar y procesar grandes volúmenes de datos estructurados y no estructurados.

administrativa de volumen para generar reportes y visualizaciones que informen la política de empleo, FT y migración.

- 1.43 **Componente 2. Desarrollo de herramientas para asegurar la pertinencia y calidad de la FT y fortalecimiento de la certificación basada en competencias (BID (CO): US\$2.851.000, BID (GRF): US\$2.000.000, PSG (CO-G1018): US\$1.875.000).** A través del desarrollo de herramientas e inversiones en servicios mejorados, este componente busca mejorar el sistema de aseguramiento de pertinencia y calidad de la FT y ampliar el alcance de la CCL. Financiará, primero, actividades para desarrollar un modelo de aseguramiento de la calidad y pertinencia de la FT. Se desarrollarán estándares para la habilitación y certificación de calidad de las instituciones y los programas, instrumentos para evaluación de resultados de formación (v.g., evaluaciones de aprendizaje, de instructores y encuestas de empleabilidad de egresados), se estructurarán perfiles de pares evaluadores y se diseñará una estructura de costos y tarifas para el proceso de certificación de calidad. Adicionalmente, implementarán pilotos de aplicación de estas herramientas en 40 instituciones de FT ubicadas en las ciudades principales del país. Se identificarán oportunidades de mejora en estas herramientas antes de su escalamiento que serán documentadas en un reporte de resultados ([EER#2](#)).
- 1.44 Segundo, financiará una plataforma de información sobre el sistema de cualificaciones y la FT. Se propone que la plataforma presente información de brechas de capital humano, demanda laboral (requerimientos y necesidades del sector productivo), oferta laboral (características de quienes ofrecen su fuerza de trabajo) y oferta educativa y formativa (información sobre programas educativos e instituciones que los ofrecen) y otros componentes del sistema (por ejemplo, aseguramiento de la calidad de la FT). La plataforma informará a individuos, empresas, proveedores de FT y formuladores de políticas de empleo y FT. En lo que respecta a la información sobre demanda, se podrán publicar resultados de análisis con datos administrativos (v.g. vacantes del SPE) y de procesos consultivos con empresarios (v.g. ejercicios de prospectiva laboral e identificación de brechas de capital humano). También, según disponibilidad, se podrá presentar información de vacantes de difícil colocación que pueda informar la política migratoria. En lo que respecta a información sobre la oferta de FT, se describirán programas y centros y, según la disponibilidad, resultados en empleabilidad y aprendizaje. La plataforma también reportará información que contenga un enfoque de género a través de, por ejemplo, resultados de empleabilidad de mujeres egresadas de programas de FT altamente masculinizados.
- 1.45 Tercero, se fortalecerán las capacidades del MT para fomentar y regular la evaluación y CCL. Para ello, se financiarán acciones como: (i) fomento a la gestión del talento por competencias en las empresas y el involucramiento del sector privado en procesos de certificación; y (ii) desarrollo de estándares y herramientas para la acreditación y habilitación de las entidades públicas certificadoras de competencias y la implementación de pruebas piloto en comunidades nacionales y receptoras de migrantes.
- 1.46 Cuarto, se financiarán servicios de capacitación y CCL para nacionales y migrantes en comunidades receptoras que podrán ser ofrecidos a través de prestadores del SPE u otros agentes tras validar su pertinencia en el mercado de trabajo. Los beneficiarios serán derivados a la capacitación y certificación tras un proceso de orientación y perfilamiento laboral que pueda capturar la especificidad en experiencia y vocación laboral de los migrantes y nacionales. Se darán lineamientos para mitigar barreras de

acceso como, por ejemplo, la articulación con servicios de cuidado infantil que facilite la participación de mujeres migrantes.

- 1.47 **Administración del Programa.** Se estiman costos de administración y otros de US\$3.175.000 que incluyen: (i) US\$2.375.000 para unidad ejecutora; (ii) US\$300.000 para auditoría financiera; y (iii) US\$500.000 para monitoreo y evaluación.
- 1.48 **Beneficiarios.** Con el Componente 1 se espera beneficiar a: (i) al menos un millón de buscadores del SPE nacionales o migrantes (ii) al menos 228.000 empresas que usen el SPE para llenar sus vacantes, (iii) al menos 71 prestadores del SPE²¹. Con el Componente 2 se espera beneficiar a: (i) 40 instituciones de FT que harán parte del pilotaje de herramientas de aseguramiento de calidad, seleccionadas con criterios que maximizan impacto y aprendizajes (v.g., ubicadas en ciudades con dinamismo empresarial y diversidad en oferta formativa), (ii) 10.000 estudiantes de FT; (iii) 18.000 personas que recibirán de servicios de capacitación y CCL, de los cuales por lo menos 30% serán migrantes (extranjeros o colombianos retornados), que serán derivados por medio de perfilamiento laboral; y (iv) 20 empresas parte del piloto de CCL, seleccionadas según su potencial de generación de empleo para población migrante (extranjeros o colombianos retornados).

C. Indicadores clave de resultados

- 1.49 Se elaboró una matriz con los impactos y resultados que serán monitoreados y evaluados de común acuerdo con el prestatario. Tiene tres indicadores de impacto. Los dos primeros miden aumentos en empleo formal y salarios y se desagregarán por género. Dado que el programa tiene alcance nacional, y por tanto no tiene unidades no tratadas, estos dos impactos se estimarán a partir de una metodología de control sintético que toma como unidad de control la media ponderada de observaciones del resto de países en la región que mejor aproxime las variables laborales en Colombia antes de la intervención. El tercer indicador mide empleo formal de migrantes y se estimará con una metodología before-after, comparando el valor antes y después de la intervención. Para el objetivo específico 1 se definieron los resultados: (i) diferencia en el número de personas registradas en la plataforma de la red SISE del SPE con respecto a un grupo de control; y (ii) diferencia en el porcentaje de personas que, tras ser orientados en la red SISE del SPE, obtuvieron un empleo formal con respecto a un grupo de control. El grupo de control de estos dos resultados se construirá con prestadores del SPE no tratados usando diferencias-en-diferencias. Se desagregará por género y condición migratoria. Para el objetivo específico 2, se medirá: (i) el número de centros de FT que adoptan las herramientas para el aseguramiento de calidad de la FT; y (ii) el número de personas capacitadas y/o evaluadas en competencias laborales para su certificación, desagregadas según condición migratoria y género.
- 1.50 **Análisis Económico.** Se elaboró un análisis costo-beneficio ex-ante de los principales componentes del programa. El Valor Presente Neto, con una tasa de descuento del 12% para 10 años, es US\$12.223.573. Esto implica una tasa de retorno positiva del 23%. En un análisis de sensibilidad se modificaron los parámetros para obtener escenarios favorable y conservador, arrojando retornos de 29% y 16% respectivamente.

²¹ Datos correspondientes a registros de empresas, buscadores y prestadores de la red SISE en 2018.

II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS

A. Instrumentos de financiamiento

- 2.1 Este es un programa de inversión específica de US\$25.125.000, de los cuales US\$20.000.000 provienen de recursos del Capital Ordinario del Banco, US\$2.625.000 del GRF para apoyo a países receptores de flujos migratorios intrarregionales repentinos y de gran magnitud, y US\$2.500.000 de un PSG de SECO (CO-G1018). El total disponible para el proyecto es US\$25.000.000 por la deducción de la comisión de administración (US\$125.000). El resumen de la distribución de costos es:

Cuatro 1. Costos estimados del Programa (US\$ miles)

Componentes	BID	GRF	CO-G1018 (SECO)	Total	%
Componente 1. Cobertura y efectividad de las políticas de empleo	13.974	625	500	15.099	60
Sistema de información del servicio público de empleo	10.476	469	375	11.319	45
Sistema gerencial del Ministerio del Trabajo	2.967	133	106	3.206	13
Modelo de atención de la red de prestadores del servicio público de empleo	531	24	19	574	2
Componente 2. Desarrollo de herramientas para asegurar la pertinencia y calidad de la FT y fortalecimiento de la certificación basada en competencias	2.851	2.000	1.875	6.726	27
Portal de información sobre la FT con enfoque de género	369	259	243	870	3.5
Mecanismo institucional y herramientas de evaluación para la acreditación de procesos de certificación por competencias	300	211	197	708	2.5
Programa modular de certificación de competencias. con perfilamiento y mitigación de barreras de acceso	1.761	1.235	1.158	4.154	17
Estándares, instrumentos y pilotos para el aseguramiento de calidad de la FT	421	296	277	994	4
Administración u otros gastos contingentes	3.175	0	0	3.175	13
Total disponible para el proyecto	20.000	2.625	2.375	25.000	100
Comisión de administración PSG	0	0	125	125	
Total	20.000	2.625	2.500	25.125	

- 2.2 El periodo de desembolsos previsto es de 5 años, según el siguiente cronograma (3.5)

Cuadro 2. Desembolsos (US\$ miles)

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
BID	755	8.451	6.571	5.047	4.176	25.000
Total	755	8.451	6.571	5.047	4.176	25.000

- 2.3 Los inéditos flujos migratorios son un nuevo desafío en ALC con potenciales efectos perjudiciales en las comunidades receptoras de no afrontarse de forma adecuada y urgente. Para enfrentar estas circunstancias excepcionales, la Asamblea de Gobernadores del BID aprobó el uso de hasta US\$100 millones de recursos del Capital Ordinario disponibles a través de la Facilidad No Reembolsable del BID para Apoyar a Países que Reciben Flujos Migratorios Intrarregionales Repentinos y de Gran Magnitud (GN-2947-6 y AB-3199). Esta Facilidad está dirigida a ayudar a los países a diseñar intervenciones para que los migrantes y sus comunidades receptoras accedan a servicios básicos, servicios sociales y a oportunidades económicas, beneficiando tanto a los migrantes como la población local para así favorecer el desarrollo incluyente e impulsar una relación positiva entre ambas comunidades.
- 2.4 El programa cumple con los cinco criterios de elegibilidad para el uso de recursos de la Facilidad No Reembolsable del BID. El Anexo de Migración ([EEO#4](#)) contiene detalles sobre el cumplimiento resumidos a continuación. Primero, entre 2015 y 2018 Colombia recibió un número de migrantes equivalente a 2.74% de su población. Segundo, se trata de un flujo acelerado y masivo que: (i) está conformado mayoritariamente por migrantes en edad de trabajar y con intención de permanencia, muchos de los cuales tienen bajos niveles educativos y/o experiencia laboral y certificaciones que no pueden validar en el país; (ii) llega a un país con altas tasas de desempleo estructural y en un contexto de desaceleración económica que reduce la demanda de empleo; y (iii) tiene un futuro incierto pues depende de fenómenos políticos impredecibles. El programa busca solucionar cuellos de botella en la empleabilidad de migrantes como: limitaciones en los sistemas de intermediación, desconocimiento de empleadores para contratación, limitación de recursos para la CCL, desarticulación con servicios que facilitan el acceso (v.g., cuidado de niños). Tercero, al tratarse de una operación para fomentar empleo formal, se mejorarían las oportunidades económicas. Cuarto, la operación define en la matriz de resultados metas de atención a migrantes y define criterios de focalización para garantizar su cumplimiento. Quinto, la operación está en la programación de 2019.
- 2.5 Los recursos de SECO se recibirán a través de una subvención específica del proyecto (PSG). El Banco administrará un PSG según el "Informe sobre COFABS, Ad-Hocs y CLFGS y una propuesta para unificarlos como Subvenciones Específicas de Proyecto (PSG)" (Documento SC-114). El compromiso de SECO se establecerá a través de un Acuerdo de Administración sin tener que preparar o aprobar una propuesta de proyecto separado. En virtud de este acuerdo, los recursos aportados por el donante serán administrados por el Banco, cobrando una tasa de administración no reembolsable del 5% de la contribución. Dicha tasa se cobrará una vez el Banco reciba la contribución. Por ende, se solicita al Directorio que autorice al Presidente, o al representante que éste designe, a celebrar los acuerdos que sean necesarios con SECO y la República

de Colombia para recibir, administrar y asignar a esta operación los recursos del mencionado financiamiento destinados a apoyar y ejecutar el programa.

B. Riesgos ambientales y sociales

- 2.6 Según las orientaciones de la Política de Salvaguardias y Medio Ambiente (OP-703) del Banco, se otorga la Categoría “C” a este programa, considerando que el mismo no financiará ninguna inversión (obra civil) física de envergadura, por lo que no se prevén impactos ambientales negativos.

C. Riesgos fiduciarios

- 2.7 La evaluación concluyó que el MT tiene un desarrollo satisfactorio de sus capacidades institucionales. Sin embargo, el riesgo fiduciario del proyecto es alto, por su complejidad técnica, la intervención de actores externos, la carga de trabajo que demandará la ejecución, y la carencia de experiencia fiduciaria (adquisiciones y gestión financiera) por parte del ejecutor aplicando políticas del Banco. Para mitigar el riesgo de la falta de experiencia y limitada capacidad para la gestión eficaz y eficiente de los procesos fiduciarios (adquisiciones y gestión financiera), aplicando los procedimientos y políticas del Banco, se plantean las siguientes acciones: (i) elaboración y aprobación del ROP que describa los roles y responsabilidades de las diferentes instancias que forman parte del esquema de ejecución del proyecto, de los mecanismos de coordinación y los procedimientos de ejecución; (ii) contratación oportuna del equipo ejecutor del proyecto que reúna el perfil requerido; (iii) capacitación en el uso y aplicación de las políticas de adquisiciones y de gestión financiera del Banco y en elaboración de términos de referencia, especificaciones técnicas o documentos equivalentes; (iv) realización de convocatorias públicas a empresas proveedoras para presentar los proyectos y sus requerimientos futuros; y (v) implementación de buenas prácticas en la gestión de proyectos con Banca Multilateral.

D. Otros riesgos y temas claves

- 2.8 **Otros riesgos.** Se identificaron cinco riesgos medios: los cuatro primeros de desarrollo y el quinto de gestión pública y gobernabilidad. Estos riesgos y sus medidas de mitigación se describen a continuación: (i) dificultades para uso y apropiación de las innovaciones de política y tecnológicas por parte de entidades estratégicas y usuarios del programa, lo que retrasaría la ejecución de los componentes 1 y 2. Para mitigarlos se implementarán procesos de gestión de cambio y conocimiento, y campañas de socialización sobre los beneficios del programa, (ii) dificultades para atraer la totalidad de beneficiarios, si no hay suficiente divulgación sobre los beneficios del programa, lo que generaría sobrecostos y retrasos en la ejecución del Componente 2. Para mitigar este riesgo se realizarán alianzas con organizaciones de migrantes, se articulará con otras entidades del Estado y de cooperación internacional para generar sinergias en las convocatorias, y se trabajará estrecha y estratégicamente con el SENA; (iii) resistencia entre los prestadores del SPE para adoptar el nuevo sistema, lo que podría generar su subutilización y que los usuarios finales no reciban los beneficios. Para mitigar este riesgo, se acompañará a los prestadores del SPE para la adecuación del nuevo sistema y se realizarán campañas de comunicación sobre los beneficios del programa; (iv) rápida obsolescencia de los sistemas tecnológicos, lo que podría generar sobrecostos y afectaría los resultados de los componentes 1 y 2. Para mitigar este riesgo se diseñarán especificaciones técnicas para selección de proveedores con

enfoque en soluciones de nube y soluciones personalizadas que no estén desarrolladas a la medida; (v) falta de coordinación y articulación entre los distintos actores institucionales involucrados en la política de empleo, lo que podría retrasar el cumplimiento y la calidad de los productos de los componentes 1 y 2. Para mitigar este riesgo el Banco apoyará al MT en la elaboración de un ROP, tomando como base experiencias y buenas prácticas derivadas de la ejecución de otros programas, y el coordinador general y técnico de la UE tendrán un rol clave y funciones específicas en la coordinación y articulación de los diferentes actores; entre las que se destacan, el desarrollo un plan de acción que facilite la articulación interinstitucional y reuniones periódicas con actores clave para dar seguimiento al cumplimiento de este plan.

- 2.9 **Sostenibilidad.** El programa refleja el compromiso del país por mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral y atender el flujo migratorio. Financia inversiones para consolidar el rol del MT como rector de la política de empleo y FT y fortalecer el SPE. Para su sostenibilidad se ha considerado, primero, la alineación y anclaje institucional con políticas de gobierno. Está alineado con artículos de la Ley del PND (Artículos 1, 2, 3, 194, 195, 205 y 221), con el Programa Nacional de la Política de Empleo del MT, con los decretos 1545 de 2015 y 1366 de 2018 (acreditación de organismos de certificación), con el decreto 1471 de 2014 (Subsistema de Calidad), y con los documentos CONPES 3674, 3866 y 3950 que definen, respectivamente, la Estrategia de Gestión del Capital Humano, la Política Nacional de Desarrollo Productivo y la Estrategia para la Atención de la Migración desde Venezuela. Segundo, gran parte de las inversiones se harán en sistemas tecnológicos que quedarán instalados después del fin del programa. Tercero, se mitigarán los riesgos de sostenibilidad que puedan generarse por un cambio en las autoridades de gobierno a partir de un diálogo con las entidades de la sociedad civil y el sector empresarial. En el caso de la atención a migrantes, se trabajará en coordinación con organismos de cooperación internacional.

III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

A. Resumen de los arreglos de implementación

- 3.1 **Prestatario y Organismo Ejecutor (OE).** El prestatario es la República de Colombia y el Organismo Ejecutor será el MT a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones (VMEP). Para la ejecución habrá una Unidad Coordinadora del Programa (UCP) dependiente del VMEP, liderada por un coordinador general del programa (CGP) que representará al programa ante las autoridades del Gobierno y el Banco. La coordinación técnica la ejercerá un coordinador técnico (CT), que reportará al CGP y será un experto en políticas de empleo y FT. Para los procesos fiduciarios, la UCP tendrá el apoyo de un equipo de especialistas en adquisiciones y financieros, que dependerá directamente de la CGP, tendrá dedicación exclusiva al programa, y estará instalado en la Secretaría General del MT.
- 3.2 Para las actividades técnicas, la UCP se apoyará en dos Unidades Técnicas de Gestión (UTG) con consultores con perfiles técnicos específicos a las características de las actividades previstas. Estas UTG tendrán un jefe de unidad coordinado por el CT, quien asegurará una adecuada articulación. Para la ejecución de actividades vinculadas al SPE (i.e., sistema de información y modelo de atención del SPE), una de las dos UTG se instalará en la UAESPE, con especialistas en tecnología y políticas de empleo. En el MT se instalará la otra UTG con capacidad de ejecución de actividades relacionadas

con diseño y seguimiento a políticas de empleo y FT (i.e., portal de información de FT, sistema gerencial del MT y servicios de capacitación y CCL). Las UTG interactuarán estrechamente con las unidades de línea del MT (i.e. Direcciones de Formación y Movilidad y de Empleo) y de la UAESPE (Subdirecciones de Tecnología, Promoción y Análisis y Seguimiento) involucradas en la ejecución del programa. Para mayor detalle sobre la estructura propuesta de la UCP y su interrelación con las entidades involucradas, ver [anexo](#).

- 3.3 **Reglamento Operativo del Programa.** Las normas de ejecución serán detalladas en el ROP, que será aprobado por el OE y acordado con el Banco. El ROP definirá, entre otros: (i) integrantes, roles y funciones de la UCP; (ii) ámbitos de responsabilidad; (iii) procedimientos financieros, de adquisiciones y de contratación de personal y consultorías; (iv) mecanismos de rendición de cuentas y control de la ejecución; y (v) mecanismos de coordinación entre los diferentes actores de gobierno, sector privado y prestadores de servicios de empleo y FT.
- 3.4 **Condiciones contractuales previas al primer desembolso del financiamiento.** Las condiciones son: (i) que se presente evidencia de que el OE ha creado la UCP y que ha seleccionado el coordinador general del programa, el especialista en adquisiciones y el especialista financiero, de conformidad con los términos de referencia y perfiles acordados previamente con el Banco; y (ii) que se haya aprobado y entrado en vigor el [ROP](#), de conformidad con los términos previamente acordados con el Banco. La primera condición asegura al Banco que el OE cuenta con el equipo adecuado para iniciar la ejecución. La segunda es indispensable para garantizar la adecuada ejecución del programa desde el inicio.
- 3.5 **Desembolsos.** Se habilitará una cuenta bancaria especial en dólares en la institución bancaria que defina el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a nombre del proyecto para el manejo exclusivo de los recursos del Préstamo. El Banco realizará anticipos en dólares con base en las necesidades de liquidez para un período máximo de seis meses y el MT preparará las solicitudes de desembolso y rendirá cuentas según lo establecido en la OP-273-12 Guía de Gestión Financiera para Proyectos Financiados por el BID. Con excepción del primer anticipo, se deberá justificar como mínimo el 80% del total de los saldos acumulados pendientes de justificación. Los recursos del GRF y del préstamo deberán desembolsarse *pari passu*, de manera proporcional y simultánea²². Todos los desembolsos de los recursos del GRF se harán a discreción del Banco y deberán constar en una notificación de aprobación dirigida al Beneficiario. No se requiere *pari passu* en la ejecución de los recursos del PSG.
- 3.6 **Auditoría externa.** Los estados financieros y la elegibilidad de los gastos del proyecto serán auditados por una firma auditora independiente aceptable al Banco, que será contratada por el MT. Los servicios de auditoría serán financiados con recursos del proyecto. Los Estados Financieros Auditados (EFA) del proyecto serán enviados al Banco dentro de los 120 días siguientes del cierre de cada ejercicio fiscal de la entidad durante el plazo original de desembolsos o su extensión si fuese necesario. El último EFA se presentará dentro de los 120 días siguientes a la fecha de último desembolso.

²² Según documento AB-3199.

B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados

- 3.7 **Monitoreo.** El OE, a través de la UEP, presentará al Banco reportes semi anuales sobre el progreso de los indicadores de la matriz de resultados, el Plan de Ejecución Plurianual (PEP), el Plan Operativo Anual (POA) y el Plan de Adquisiciones, según el Plan de Monitoreo y Evaluación ([EER#2](#)). Esta labor será apoyada por el MT y la UAESPE en coordinación con los especialistas en monitoreo y evaluación de las UTG. Adicionalmente, el equipo del proyecto preparará y presentará al donante del informe del proyecto.
- 3.8 **Evaluación.** Se evaluará el impacto de todo el programa en formalidad y salarios. Dado que el programa tiene alcance nacional, hay datos de alto nivel de agregación y series de tiempo y hay una sola unidad tratada, se utilizará una metodología de control sintético. Finalmente se generará un reporte con resultados del piloto de FT para informar el escalamiento ([EER#2](#)).

Matriz de Efectividad en el Desarrollo		
Resumen		
I. Prioridades corporativas y del país		
1. Objetivos de desarrollo del BID		
Retos Regionales y Temas Transversales	<ul style="list-style-type: none">-Inclusión Social e Igualdad-Productividad e Innovación-Equidad de Género y Diversidad-Capacidad Institucional y Estado de Derecho	
Indicadores de desarrollo de países	<ul style="list-style-type: none">-Empleo formal para mujeres (%)-Beneficiarios de programas de capacitación en el trabajo (#)*-Micro / pequeñas / medianas empresas a las que se les proporciona apoyo no financiero (#)*-Agencias gubernamentales beneficiadas por proyectos que fortalecen los instrumentos tecnológicos y de gestión para mejorar la provisión de servicios públicos (#)*-Registros públicos fortalecidos (#)*	
2. Objetivos de desarrollo del país		
Matriz de resultados de la estrategia de país	GN-2972	1. Reducir la informalidad de la economía 2. Incrementar la calidad del gasto y la capacidad de la gestión de la inversión pública en todos los niveles de gobierno
Matriz de resultados del programa de país	GN-2948-2	La intervención está incluida en el Programa de Operaciones de 2019.
Relevancia del proyecto a los retos de desarrollo del país (si no se encuadra dentro de la estrategia de país o el programa de país)		
II. Development Outcomes - Evaluability		Evaluable
3. Evaluación basada en pruebas y solución		9.4
3.1 Diagnóstico del Programa		2.4
3.2 Intervenciones o Soluciones Propuestas		4.0
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados		3.0
4. Análisis económico ex ante		10.0
4.1 El programa tiene una TIR/VPN, o resultados clave identificados para ACE		3.0
4.2 Beneficios Identificados y Cuantificados		3.0
4.3 Supuestos Razonables		1.0
4.4 Análisis de Sensibilidad		2.0
4.5 Consistencia con la matriz de resultados		1.0
5. Evaluación y seguimiento		8.7
5.1 Mecanismos de Monitoreo		2.5
5.2 Plan de Evaluación		6.2
III. Matriz de seguimiento de riesgos y mitigación		
Calificación de riesgo global = magnitud de los riesgos*probabilidad		Medio
Se han calificado todos los riesgos por magnitud y probabilidad		Sí
Se han identificado medidas adecuadas de mitigación para los riesgos principales		Sí
Las medidas de mitigación tienen indicadores para el seguimiento de su implementación		Sí
Clasificación de los riesgos ambientales y sociales		C
IV. Función del BID - Adicionalidad		
El proyecto se basa en el uso de los sistemas nacionales		
Fiduciarios (criterios de VPC/FMP)	Si	Administración financiera: Presupuesto, Tesorería, Contabilidad y emisión de informes. Adquisiciones y contrataciones: Sistema de información, Método de comparación de precios, Contratación de consultor individual.
No-Fiduciarios	Sí	Sistema Nacional de Planeación Estratégica, Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación.
La participación del BID promueve mejoras adicionales en los presuntos beneficiarios o la entidad del sector público en las siguientes dimensiones:		
Antes de la aprobación se brindó a la entidad del sector público asistencia técnica adicional (por encima de la preparación de proyecto) para aumentar las probabilidades de éxito del proyecto	Si	El prediseño de las actividades dirigidas a la población en comunidades receptoras de flujos migratorios y migrantes contará con recursos de RG-T3438, financiada por el Fondo General de Cooperación de España.

Nota: (*) Indica contribución al Indicador de Desarrollo de Países correspondiente.

PROGRAMA PARA FORTALECER POLÍTICAS DE EMPLEO (CO-L1250)
Nota de Evaluabilidad

El objetivo principal de la operación es aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral de Colombia, tanto de la población nacional como migrante. Para lograr esto, la propuesta define dos áreas específicas de intervención. La primera área propone aumentar la cobertura y la efectividad de las políticas de empleo. La segunda área se enfoca tanto en fortalecer el sistema que asegura la pertinencia y calidad de los programas de formación para el trabajo, como en ampliar el alcance de la certificación basada en competencias.

El diagnóstico de la propuesta de proyecto describe que Colombia tiene un cuerpo institucional de políticas activas y pasivas de mercado laboral joven y todavía en construcción. Esta situación ha generado un bajo nivel de cobertura y efectividad de estas iniciativas, ya que algunas herramientas relevantes, como los sistemas de información, aún se encuentran poco maduros. Además, la propuesta diagnóstica que los programas de formación para el trabajo tienen problemas de calidad y pertinencia, una vez que, debido a la falta de recursos suficientes y/o adecuados, no fueron desarrollados instrumentos para asegurar estos atributos. Además, el diagnóstico identifica la cobertura como un problema del proceso de certificación basada en competencias, ya que muchos sectores no están incluidos y algunos trabajadores aún no tienen acceso a este proceso. Finalmente, el diagnóstico establece que estas situaciones, especialmente la primera y la tercera, también son un problema para los migrantes venezolanos, y que hay evidencia de que los tres problemas identificados afectan la empleabilidad de la fuerza laboral. Así, las soluciones están alineadas con los problemas, aunque no se presente evidencia para la identificación de algunos problemas/causas.

El análisis económico proporciona una descripción detallada de los posibles beneficios del proyecto y utiliza para calcular la tasa de rendimiento del proyecto solo el beneficio asociado con el aumento en el número de personas empleadas. Los supuestos del modelo se basan en la literatura del sector y en las estadísticas del país. El análisis concluye que el Proyecto tiene una tasa interna de retorno del 23%.

El proyecto presenta un plan detallado de monitoreo y evaluación; el organismo ejecutor proporcionará la mayoría de los indicadores de resultados y los de impacto provendrán de las bases de datos del BID. El plan de evaluación incluye una evaluación de impacto; Su objetivo es medir la efectividad de las mejoras en las políticas del mercado laboral sobre la empleabilidad de la fuerza laboral.

MATRIZ DE RESULTADOS

Objetivo del Proyecto:	El programa tiene como objetivo general aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante. Para lograrlo, apunta a los objetivos específicos: (i) aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo; y (ii) fortalecer el sistema que asegura la pertinencia y calidad de la formación para el trabajo (FT) y ampliar el alcance de la certificación basada en competencias.
-------------------------------	--

IMPACTO

IMPACTO ESPERADO Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Meta Final	Año Final	Medios de Verificación	Comentarios
<u>IMPACTO #1:</u> Aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante.							
1. Diferencia en % de tasa de formalidad en el país (i.e. porcentaje de ocupados cotizando a la seguridad social) vs tasa de formalidad en grupo de control	%	0	2018	3	2024	Encuestas de hogares armonizadas (BID)	Metodología de control sintético. Tasa de formalidad en 2018: 35.2% total y 34.2% para mujeres Indicador Pro-Gender
2. Diferencia en % de salario promedio (estimado con ingreso laboral monetario de la actividad principal de los ocupados) vs salario promedio en grupo de control	%	0	2018	4	2024	Encuestas de hogares armonizadas (BID)	Metodología de control sintético Salario promedio en 2018: COP\$1.099.095 total y COP\$1.008.042 para mujeres Indicador Pro-Gender
3. Tasa de formalidad del total de ocupados migrantes definidos como % de ocupados que son extranjeros o colombianos retornados y que cotizaron a la seguridad social en el periodo de referencia.	%	10.8%	2018	12%	2024	Encuestas de hogares armonizadas (BID)	Antes y después (B&A) con tendencia

RESULTADOS

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Meta Final ¹	Año Meta	Medios de Verificación	Comentarios
RESULTADO #1: Aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo							
1.1 Diferencia porcentual en el número de personas que se han registrado en la plataforma de la red de prestadores sistema de información (SISE) del servicio público de empleo (SPE) con respecto a un grupo de control.	%	0	2018	7	2024	Datos administrativos del sistema de información del SPE	<p>Diferencias en diferencias</p> <p>Grupo de control conformado por prestadores del servicio público que no utilizan SISE, como agencias de empleo del SENA.</p> <p>Se construirán indicadores de seguimiento a migrantes (extranjeros o colombianos retornados) y género.</p> <p>En 2018 el total de personas registradas en el SISE era 1,107,199, el total de mujeres era 576,233 y el total de personas nacidas por fuera del país era: 157,987</p>
1.2 Diferencia en % de personas orientadas en la red de prestadores del SISE que, tras recibir orientación, consiguieron empleos formales (medido como la cotización a la seguridad social al menos una vez durante los 6 meses posteriores a la orientación) con respecto a un grupo de control.	%	0	2018	4	2024	Datos administrativos del SPE y la Planilla Integrada de Liquidaciones de Aportes	<p>Diferencias en diferencias y matching.</p> <p>Grupo de control conformado por prestadores del servicio público que no utilizan SISE, como agencias de empleo del SENA</p> <p>Se construirán indicadores de seguimiento por género.</p> <p>En 2018 el indicador de efectividad de SISE para el total de orientados fue 22.9% y para mujeres fue 21.2%</p>
RESULTADO #2: Fortalecer el sistema que asegura la pertinencia y calidad de la FT y ampliar el alcance de la certificación basada en competencias							
2.1 Número de centros de FT que adoptan las herramientas del modelo de aseguramiento de pertinencia y calidad (v.g. evaluaciones de aprendizaje y de instructores y medidas de empleabilidad de egresados)	Número	0	2018	40	2024	Datos administrativos piloto	Los datos se tomarán de los datos administrativos del piloto
2.2 Número de personas capacitadas y/o evaluadas en competencias laborales para su certificación	Número	0	2018	<p>Meta para total de personas: 18.000</p> <p>Meta para migrantes (extranjeros o colombianos retornados): 5,400</p>	2024	Datos administrativos programa- Mintrabajo	<p>Se tomarán los datos administrativos del programa</p> <p>Indicador de seguimiento de género.</p>

Productos¹

Productos	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Meta Final ¹	Medios de Verificación	Comentarios
Componente #1 Cobertura y efectividad de las políticas de empleo											
1.1. Sistema de información del SPE diseñado	Número	0	2019	1	0	0	0	0	1	Informe semestral de progreso	
1.2. Primera fase del sistema de información del SPE implementado	Número	0	2019	0	0	1	1	1	1	Informe semestral de progreso	Versión 1 incorpora el módulo de ciudadanos y de analítica.
1.3. Segunda fase del sistema de información del SPE implementado	Número	0	2019	0	0	0	1	1	1	Informe semestral de progreso	Versión 2 incorpora el módulo de prestadores y empresas
1.4. Sistema gerencial del Ministerio de Trabajo (MT) diseñado	Número	0	2019	0	1	0	0	0	1	Informe semestral de progreso	Diseño de sistema para analizar efectividad de políticas pasivas y activas y eficiencia en asignación de recursos.
1.5. Sistema gerencial del MT implementado	Número	0	2019	0	0	1	1	1	1	Informe semestral de progreso	
1.6. Modelo de atención de la red de prestadores del SPE mejorado implementado	Número	0	2019	0	1	1	1	1	1	Reportes consultoría	

¹ El término “implementado” supone que el producto está en operación y que recurrentemente se hacen las inversiones en mantenimiento/activación requeridos para su funcionamiento.

Componente #2 Desarrollo de herramientas para asegurar la pertinencia y calidad de la FT y fortalecimiento de la certificación basada en competencias											
2.1. Portal de información sobre la FT implementado	Número	0	2019	0	1	1	1	1	1	Informe semestral de progreso	
2.2. Contenido con enfoque de género para portal de orientación de FT desarrollado	Número	0	2019	0	1	0	0	0	1	Informe semestral de progreso	
2.3. Mecanismo institucional (estándares y herramientas) de evaluación para la acreditación de procesos de certificación de competencias laborales implementado	Número	0	2019	0	0	0	1	1	1	Informe semestral de progreso	
2.4. Herramientas de normas y registro de certificación de competencias laborales implementadas	Número	0	2019	0	1	1	1	1	1	Informe semestral de progreso	Aplicativo para el registro de normas en sectores estratégicos vinculados a población migrante y comunidades receptoras.
2.5. Herramienta para recolectar información de perfiles laborales implementada	Número	0	2019	1	1	1	1	1	1	Informe semestral de progreso	
2.6. Programa modular de certificación de competencias laborales implementado	Número	0	2019	0	1	1	1	1	1	Informe de consultoría	
2.7. Lineamientos para eliminar barreras de género en el acceso a programa modular de capacitación y certificación de competencias desarrollados	Número	0	2019	0	1	0	0	0	1	Informe de consultoría	Estos lineamientos deberán informar el programa modular descrito en 2.6

2.8. Estándares e instrumentos para el aseguramiento de calidad de la FT implementados	Número	0	2019	0	3	5	5	0	5	Informe semestral de progreso	
2.9. Pilotos para el aseguramiento de la calidad de la oferta de FT terminados	Número	0	2019	0	0	2	2	0	4	Informe semestral de progreso	
2.10. Informe para escalamiento de sistema de aseguramiento de calidad de la FT terminado	Número	0	2019	0	0	0	0	1	1	Informe de consultoría	

ACUERDOS Y REQUISITOS FIDUCIARIOS

País: Colombia
Nombre del proyecto: Programa para Fortalecer Políticas de Empleo
Número del proyecto: CO-L1250
Organismo Ejecutor (OE): Ministerio de Trabajo (MT)
Preparado por: Claudia Mylenna Cardenas Garcia y Eugenio Hillman
(Especialistas Fiduciarios)

I. Resumen Ejecutivo

- 1.1 El Prestatario es la República de Colombia y el Ministerio de Trabajo (MT) será el Organismo Ejecutor a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones (VMEP). La evaluación de la capacidad fiduciaria practicada al MT se realizó con base en la aplicación de las herramientas: Sistema de Evaluación de Capacidad institucional, Análisis de los procesos claves para la ejecución y Gestión de Riesgos Fiduciarios.
- 1.2 La evaluación concluyó que el MT cuenta con un desarrollo satisfactorio de sus capacidades institucionales, sin embargo, el riesgo fiduciario del proyecto es alto, debido a la complejidad técnica del mismo e intervención de actores externos, el aumento de la carga de trabajo que demandará la ejecución, y la carencia de experiencia fiduciaria (adquisiciones y gestión financiera) por parte del ejecutor aplicando políticas del Banco. Por lo anterior, el MT requiere la conformación de una Unidad Coordinadora del Proyecto (UCP), dependiente directamente del VMEP que será responsable de la ejecución y supervisión técnica del proyecto y contará con un coordinador general del proyecto (CGP), un especialista de adquisiciones y un especialista financiero con dedicación exclusiva al proyecto.
- 1.3 De acuerdo con la evaluación PEFA¹, el sistema de Gestión Financiera Pública de Colombia es un sistema maduro, que en la mayoría de las áreas presenta un buen desempeño, sin embargo, aún no se ajusta a los estándares internacionales. Adicionalmente, se considera que el Sistema de Contratación Pública desde la perspectiva normativa es adecuado y consistente con las prácticas aceptadas internacionalmente, y su uso ha sido autorizado para financiamientos del Banco.
- 1.4 Este es un programa de inversión específica de US\$25.125.000, de los cuales US\$20.000.000 provienen de recursos del Capital Ordinario del Banco, US\$2.625.000 del Grant Facility para apoyo a países receptores de flujos migratorios intrarregionales repentinos y de gran magnitud, y US\$2.500.000 de un PSG² de SECO³ (CO-G1018). El total disponible para el proyecto es US\$25.000.000 por la deducción de la comisión de administración de los PSGs (US\$125.000). El proyecto no incluye financiamiento de otros organismos multilaterales, ni aporte local, y el plazo de desembolso será de cinco años.

II. Contexto fiduciario del Organismo Ejecutor

- 2.1 Los recursos de la operación de préstamo harán parte del Presupuesto General de la Nación (PGN), por consiguiente, se llevará registro en el Sistema Integrado de

¹ Public Expenditure and Financial Accountability (Gasto Público y Rendición de Cuentas). El último informe PEFA Colombia es de octubre 2016. El PEFA consiste en una herramienta internacional que sirve de marco de referencia para la evaluación de la gestión de las finanzas públicas.

² Financiamiento no Reembolsable para Proyectos Específicos.

³ Secretaría de Estado para Asuntos Económicos del Gobierno de Suiza.

Información Financiera (SIIF). El MT será responsable por la coordinación de los procedimientos en gestión financiera y administrativos relacionados con el proyecto.

- 2.2 Como fortalezas, el MT cuenta con el Sistema Integrado de Gestión, con la Oficina de Control Interno (OCI) y un adecuado proceso de gestión documental. Sin embargo, como resultado del análisis, se identificó como debilidad que la Secretaría General del MT no cuenta con experiencia fiduciaria instalada para aplicar las políticas del BID, en los procesos de adquisiciones, gestión administrativa y financieros. En el marco de la operación, el MT tampoco cuenta con los recursos de personal suficientes para asumir la carga de trabajo adicional que va a originarse en los procesos fiduciarios. Por ello, en el diseño del mecanismo de ejecución se ha previsto fortalecer la capacidad mediante la conformación de la UCP para la ejecución de la operación y un plan de fortalecimiento (PF).

III. Evaluación del riesgo fiduciario y acciones de mitigación

- 3.1 La gestión de riesgos fiduciarios del proyecto arrojó un **riesgo alto**:

Riesgo	Impacto	Factor de probabilidad
Falta de experiencia y limitada capacidad para la gestión eficaz y eficiente de los procesos fiduciarios (adquisiciones y gestión financiera), aplicando los procedimientos y políticas del Banco.	Retrasos en el inicio y la ejecución del proyecto.	Alto nivel de complejidad del proyecto que incluye la participación de más de una Entidad en la definición de las actividades.
	Incumplimiento de las metas previstas.	Nivel de experiencia bajo del Equipo del proyecto en políticas de adquisiciones y gestión financiera del BID.
	Incumplimiento de normas y políticas.	Bajo nivel de desarrollo e implementación de los procedimientos de ejecución del proyecto.
	Retrasos en las solicitudes de desembolso y justificaciones.	Limitada capacidad del MT para definir los requerimientos técnicos a detalle que permita realizar los procesos de adquisición conforme a lo planificado.
	Emisión oportuna y adecuada de los reportes financieros requeridos por el Banco.	Bajo nivel de respuesta del mercado de proveedores a los requerimientos técnicos y/o especializados del proyecto.
		Insuficiente capacidad del MT para identificar problemas que afecten la programación de actividades del proyecto y tomar acciones oportunas para resolverlos.

- 3.2 Para la mitigación del riesgo identificado se plantean las siguientes acciones: (i) elaboración y aprobación del Reglamento Operativo del Proyecto (ROP) que describa los roles y responsabilidades de las diferentes instancias que forman parte del esquema de ejecución del proyecto, de los mecanismos de coordinación y los procedimientos de ejecución; (ii) contratación oportuna del equipo executor del proyecto que reúna el perfil requerido; (iii) capacitación en el uso y aplicación de las políticas de adquisiciones y de gestión financiera del Banco y en elaboración de términos de referencia, especificaciones técnicas o documentos equivalentes;

(iv) realización de convocatorias públicas a empresas proveedoras para presentar los proyectos y sus requerimientos futuros; e (v) implementación de buenas prácticas en la gestión de proyectos con Banca Multilateral.

- 3.3 En ese contexto, las recomendaciones del PF para la ejecución del proyecto incluyen, entre otras, las siguientes acciones: (i) desarrollar el PEP/POA del proyecto detallando suficientemente las actividades que serán realizadas para cada producto, su secuencia e interrelación, cronograma, responsables y costos a partir del cual permita obtener el Plan Operativo Anual del año 1 que sirva de base para la solicitud de los recursos presupuestales requeridos para el ejercicio fiscal 2020; (ii) capacitación en el manejo del módulo de reportes del SIIF para el seguimiento del proyecto y la elaboración de los informes del Banco; y (iii) desarrollar los manuales y procedimientos internos que definan y formalicen la forma de articulación, roles y flujos de información internos del Esquema de Ejecución.

IV. Aspectos a ser considerados en Estipulaciones Especiales a los contratos

- 4.1 El MT presentará las justificaciones de gastos utilizando el tipo de cambio de la conversión de los recursos desembolsados en dólares a pesos colombianos.
- 4.2 Para efectos de llevar la contabilidad del Programa, y que el Sistema Integral de Información Financiera (SIIF) del Prestatario (o el que haga sus veces) genere los informes financieros del Programa en forma automática, el OE, deberá solicitar la creación del plan de cuentas del Programa, de tal forma que quede parametrizado de acuerdo con la clasificación por componentes y distribución de los recursos definida en la tabla de “Costo y Financiamiento” del Anexo Único de este Contrato de Préstamo.
- 4.3 El MT deberá presentar anualmente los estados financieros consolidados auditados del proyecto, por una firma de auditoría independiente aceptable al Banco, la cual deberá estar seleccionada y contratada bajo las políticas del Banco, en lo posible de manera multianual, de conformidad con los procedimientos y los términos de referencia previamente acordados con el Banco.

V. Acuerdos y Requisitos para la Ejecución de las Adquisiciones

- 5.1 Todas las adquisiciones a financiar con recursos del proyecto estarán incluidas en el Plan de Adquisiciones (PA) aprobado por el Banco.
- 5.2 **Adquisiciones de Obras, Bienes y Servicios diferentes de Consultoría (OBSdC).** Los contratos de OBSdC⁴ se ejecutarán utilizando la política GN-2349-9 o sus actualizaciones posteriores. Las licitaciones sujetas a Licitación Pública Internacional (LPI) y Licitación Pública Nacional (LPN) se ejecutarán utilizando los Documentos Estándar de Licitaciones (DEL's). Los procesos referentes a estas adquisiciones están listados en el PA inicial.
- 5.3 **Selección y contratación de consultores.** Los contratos de servicios de consultoría⁵ se ejecutarán utilizando la política GN-2350-9 o sus actualizaciones posteriores utilizando la Solicitud Estándar de Propuestas (SEP's) acordada con el Banco.

⁴ Políticas para la Adquisición de Bienes y Obras financiadas por el BID (GN-2349-9) párrafo 1.1: Los servicios diferentes a los de consultoría tienen un tratamiento similar a los bienes.

⁵ Política para la Selección y Contratación de Servicios de Consultoría (GN-2350-9) párrafo 3.9 y ss.: Las selecciones directas deben tener debidas justificaciones.

- 5.4 **Selección de los consultores individuales.** Se realizará conforme a lo establecido en la política GN-2350-9.
- 5.5 **Gastos recurrentes.** Se incluyen en el PA gastos operativos considerados elegibles⁶ con cargo a los recursos del proyecto, entre ellos los relacionados a desplazamientos y viajes, así como los costos logísticos para la realización de talleres y eventos.
- 5.6 **Uso de Sistema Nacional de Adquisiciones.** El sistema nacional de adquisiciones aprobado por el Banco, Sistema de Compra y Contratación Pública de Colombia (SCCPC) podrá ser utilizado para la adquisición de:
- Contratos de obra pública, bienes y servicios y consultoría de firmas e individual, cuyos montos estén por debajo de los montos límites de LPI establecidos por el Banco para Colombia.
 - En las operaciones financiadas por el Banco no serán aplicables las siguientes disposiciones específicas del SCCPC y su regulación: (i) para permitir la presentación de protestas en los procesos de adquisiciones, se excluyen las medidas del SCCPC que impiden su presentación; y (ii) las contrataciones directas según descritas en el SCCPC.

Cuadro No. 1 Tabla de montos límites (miles US\$)

OBRAS		BIENES		CONSULTORÍA	
LPI *	LPN (obras complejas)**	LPI	LPN** (bienes no comunes)	Publicidad Internacional Consultoría	Lista corta sin restricciones de nacionalidad
Mayor o igual a US\$10 millones	Entre US\$350.000 y US\$10 millones	Mayor o igual a US\$1 millón	US\$50.000 y US\$1 millón	Mayor o igual a US\$200.000	Menor o igual a US\$500.000

- 5.7 **Adquisiciones principales:** Las adquisiciones principales se encuentran incluidas en el PA Inicial. Para acceder al PA, haga [clic aquí](#).
- 5.8 **Supervisión de adquisiciones:** El método de supervisión definido es ex ante y requiere de la no objeción previa del Banco. La modalidad de revisión ex post será objeto de evaluación por parte del equipo de proyecto y eventualmente implementada.

Cuadro N°2 Tabla de montos límite revisión ex-post (US\$)

Límite para Revisión Ex-Post*		
Obras	Bienes	Servicios de Consultoría
US\$10.000.000	US\$1.000.000	US\$200.000

*** La revisión ex post está sujeto a lo establecido en el numeral ⁷. Supervisión de Adquisiciones

⁶ Alquiler de oficinas, alquiler de automóvil para labores de supervisión, gastos de servicios públicos y comunicación, traducciones, cargos bancarios, artículos de oficina, gastos de propaganda o anuncios, etc.

⁷ Políticas para la Adquisición de Bienes y Obras financiadas por el BID ([GN-2349-9](#)) Apéndice 2 y el Contrato de Préstamo.

- 5.9 **Registros y archivos.** El VMEP deberá de mantener la documentación completa de los procesos de adquisiciones, según corresponda, en los archivos físicos o digitales como parte del sistema de gestión documental. El sistema de contratación que la EF utilice deberá administrar y archivar la documentación de las adquisiciones debidamente digitalizada. La documentación precontractual, contractual y financiera; al finalizar la ejecución del Proyecto será enviada al archivo central del MT en atención al cumplimiento de lo dispuesto en el Contrato de Préstamo.

VI. Gestión Financiera

- 6.1 **Programación y presupuesto.** El Gobierno Nacional, a través de la Dirección General de Presupuesto Público Nacional y el Departamento Nacional de Planeación, es el responsable de la programación presupuestal, trámite que concluye con la aprobación de la Ley Anual de Presupuesto por el Congreso de la República. Los recursos del préstamo estarán incluidos en el PGN en cabeza del MT y será controlado a través del SIIF.
- 6.2 **Contabilidad y sistemas de información.** El órgano rector de la contabilidad pública en Colombia es la Contaduría General de la Nación (CGN). El sistema oficial para llevar la contabilidad pública es el SIIF, del cual se descarga la información que se transmite a la CGN a través del Sistema Consolidador de Hacienda e Información Pública. El MT utilizará el SIIF para el control presupuestal, contable y de tesorería del proyecto. El registro contable se hará bajo el método de causación; sin embargo, los estados financieros del proyecto serán elaborados sobre la base contable de efectivo y se generarán de forma automática directamente del SIIF por fuente de financiación. El MT preparará los estados financieros del proyecto consolidando todas las fuentes de financiación.
- 6.3 **Desembolsos.** Se habilitará una cuenta bancaria especial en dólares en la institución bancaria que defina el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a nombre del proyecto para el manejo exclusivo de los recursos del Préstamo. El Banco realizará anticipos en dólares con base en las necesidades de liquidez para un período máximo de seis meses y el MT preparará las solicitudes de desembolso y rendirá cuentas según lo establecido en la OP-273-12 Guía de Gestión Financiera para Proyectos Financiados por el BID vigente. Con excepción del primer anticipo, se deberá justificar como mínimo el 80% del total de los saldos acumulados pendientes de justificación. No se establecieron condiciones especiales fiduciarias de elegibilidad.
- 6.4 **Control interno y auditoría interna.** Los roles que desempeña la OCI incluyen: (i) el acompañamiento, asesoría permanente y formulación de recomendaciones con alcance preventivo; (ii) el fomento de la cultura de control elaborando reportes de Ley; (iii) un proceso interactivo de evaluación, seguimiento y valoración de riesgos; y (iv) facilitar el flujo de información entre la entidad y los entes externos como la Contraloría General de la República (CGR).
- 6.5 **Auditoría externa.** Debido a que la CGR no es elegible para auditar proyectos del Banco, los estados financieros consolidados del proyecto y la elegibilidad de los gastos del proyecto serán auditados por una firma auditora independiente (FAI) aceptable al Banco, que será contratada por el MT. Los servicios de auditoría serán financiados con recursos del proyecto, cuyo presupuesto estimado es US\$325.000. Los estados financieros auditados (EFA) del proyecto serán enviados al Banco dentro de los 120 días siguientes del cierre de cada ejercicio fiscal de la entidad durante el plazo original de desembolsos o su extensión si fuese necesario. El último

EFA se presentará dentro de los 120 días siguientes a la fecha de último desembolso, de conformidad con los términos de referencia acordado con el Banco. Según la política de acceso y divulgación de información vigente del Banco, los EFA del proyecto serán publicados en los sistemas del Banco.

- 6.6 **Supervisión financiera.** El especialista financiero del Banco llevará a cabo, como mínimo, una revisión “in situ” anualmente y revisiones de “escritorio” sobre los EFA. El auditor verificará que los recursos se ejecuten, según las normas y políticas del Banco, en materia fiduciaria y condiciones estipuladas en el ROP. Las visitas de supervisión fiduciaria en gestión financiera incluirán la verificación de los arreglos fiduciarios utilizados para la administración del proyecto, y el seguimiento a la implementación de las recomendaciones emitidas por la FAI cuando aplique.

Programa para Fortalecer Políticas de Empleo

CO-G1018

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento a través de un acuerdo para Proyectos Específicos (PSG) por un monto de hasta **US\$2.500.000** para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento.

El compromiso del donante no tiene validez hasta que el acuerdo de administración de PSG entre el BID y el donante sea acordado y firmado para esta operación. Por lo tanto, esta certificación permanecerá condicional hasta que el acuerdo o acuerdos de administración de PSG correspondientes estén firmados y sean efectivos

Certificado por:	(original firmado)	Octubre 8, 2019
	Sonia M. Rivera	Fecha
	Jefe	
	Unidad de Gestión de Donaciones y	
	Cofinanciamiento	
	ORP/GCM	

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-__/19

Colombia. Préstamo ____/OC-CO a la República de Colombia
Programa para Fortalecer Políticas de Empleo

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República de Colombia, como prestatario, para otorgarle un financiamiento destinado a cooperar en la ejecución del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo. Dicho financiamiento será hasta por la suma de US\$20.000.000, que formen parte de los recursos del Capital Ordinario del Banco, y se sujetará a los Plazos y Condiciones Financieras y a las Condiciones Contractuales Especiales del Resumen del Proyecto de la Propuesta de Préstamo.

(Aprobada el ____ de _____ de 2019)

LEG/SGO/CAN/EZSHARE-1274791288-22547
CO-L1250

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-__/19

Colombia. Financiamiento No Reembolsable para Inversión ____-CO a la
República de Colombia. Programa para Fortalecer Políticas de Empleo

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, en su calidad de Administrador de la Cuenta de la Facilidad de Financiamiento No Reembolsable del BID, en adelante la "Cuenta", proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República de Colombia, como beneficiario, con el objeto de otorgarle un financiamiento no reembolsable para inversión para cooperar en la ejecución del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo. Dicho financiamiento no reembolsable para inversión será hasta por la suma de US\$2.625.000, que formen parte de los recursos de la Cuenta, y se sujetará a los Plazos y Condiciones Financieras y a las Condiciones Contractuales Especiales del Resumen de Proyecto de la Propuesta de Financiamiento No Reembolsable.

(Aprobada el ____ de _____ de 2019)

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-___/19

Colombia. Financiamiento No Reembolsable para Inversión ____-CO
Programa para Fortalecer Políticas de Empleo

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, formalice el convenio o los convenios que sean necesarios con la República de Colombia, con la finalidad de otorgarle un financiamiento no reembolsable para inversión por un monto de hasta US\$2.500.000 con cargo a los recursos otorgados por el Gobierno de Suiza a través de la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO), de conformidad con el convenio o convenios indicados en el párrafo 2 a continuación, y adopte las demás medidas que sean pertinentes para la ejecución de la propuesta de proyecto contenida en el documento PR-_____.

2. Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, formalice con el Gobierno de Suiza a través de la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO) el convenio o los convenios que sean necesarios para recibir y administrar los recursos para los fines descritos en la propuesta de proyecto indicada en el párrafo 1 anterior, y adopte las demás medidas que sean pertinentes para la ejecución de dicho convenio o convenios.

3. Que la autorización otorgada en el párrafo 1 anterior, sólo será efectiva cuando el Banco y el Gobierno de Suiza a través de la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO) hayan suscrito el convenio o convenios correspondientes indicados en el párrafo 2.

(Aprobada el __ de _____ de 2019)