Trabajo

DOCUMENTO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS No. 1 PFPE-396-SD-CF **Objeto:** ***Consultoría para la implementación de los componentes de formación y entrega de incentivos monetarios en las regiones, departamentos y municipios priorizados, en el marco de la operación de la iniciativa Plan de Empleo del Programa para Fortalecer las Políticas de Empleo.***		
No.	**PREGUNTA**	**RESPUESTA**
1.	Dando contexto a la presente solicitud aclaratoria y modificatoria en primer lugar se busca tener claridad en los tiempos explícitos para el proceso de formación y métrica establecida para el módulo de vinculación laboral ya que a partir de este se generará la dispersión de incentivos a los beneficiarios componente clave en la ejecución de la iniciativa. **Sugerencia Modificatoria:** ítem 2 y 5. "(…) • La duración de cada curso que se implementará en el marco de este componente debe ser de mínimo cuarenta (40) horas **dentro del cual se ejecutarán transversalmente acciones correspondientes al módulo de vinculación laboral.** (…) • Se realizará un entrenamiento denominado módulo de vinculación laboral, **considerado dentro de las acciones del curso corto, destinando mínimo dos (2) horas específicas del mismo para aportar en el avance de**	Se aclara que la propuesta de modificación es sobre las viñetas 3 y 5, en la sección de Capacitación que se encuentra en la Hoja de Datos. • Teniendo en cuenta lo anterior, se acepta la solicitud y se incluirá lo solicitado mediante Adenda N°3.

	<u>intermediación laboral y ruta de colocación de los beneficiarios.</u> **Justificación:** Es necesario reconocer que el módulo de vinculación laboral está inmerso en el proceso de formación corta y la ejecución transversal de la iniciativa. No obstante, los ítems señalados para su estudio y modificación mencionan una duración de 40 horas para cada curso y 40 horas para el entrenamiento del módulo de vinculación laboral, dando la impresión de que estos dos procesos son independientes y suman un total de 80 horas. Esta percepción contrasta con la presentación de la tabla No 6 (págs. 64-65), en la cual el módulo de vinculación laboral no especifica una carga horaria. La tabla muestra una sumatoria total de 40 horas; sin embargo, al sumar las horas relacionadas en el proceso formativo, el total es de 38 horas, lo que no coincide con la duración solicitada de 40 horas. Esta discrepancia dificulta la evaluación del proceso formativo en términos de aprendizaje, asistencia y claridad en la asignación del incentivo 2.	
2.	A continuación, se propone una estrategia para consolidar la información en el proceso de perfilamiento y pre-registro, con el objetivo de minimizar la pérdida de datos y garantizar su protección. **Sugerencia Modificatoria:** La Pre-inscripción se podrá realizar a través de dos vías disponibles: i) Plataforma propia	Se acepta la solicitud, por lo tanto, los cambios se comunicarán dentro de la Adenda N°3. Así mismo, sobre este aspecto, se incluirá un texto adicional sobre el canal de WhatsApp.

	desarrollada por la Fundación, o ii) inscripción presencial en territorio. Estas opciones se podrán modificar dependiendo de las condiciones del participante, previa verificación con el apoyo a la supervisión o la supervisión. i) Plataforma propia de la Fundación: Los potenciales participantes accederán a una plataforma diseñada específicamente para manejar el proceso de perfilamiento de manera efectiva. Esta plataforma permitirá la recopilación de datos demográficos y socioeconómicos de manera confiable y de calidad. El acceso a la plataforma no requiere un uso intensivo de la banda de navegación, lo que facilita su utilización en áreas con conectividad limitada. ii) Pre-inscripción presencial: El Consultor deberá acompañar a los potenciales participantes en el diligenciamiento del formulario de preinscripción a través de esta vía presencial. El aplicativo de la Fundación deberá ser diligenciado con el acompañamiento del profesional en territorio. Esta opción presencial se incluye para brindar una alternativa a aquellos participantes que prefieran o necesiten un acompañamiento en persona durante el proceso de preinscripción o que no cuenten con los medios tecnológicos propios para hacerlo. Adicionalmente, se propone que el canal de WhatsApp sea el medio de comunicación y difusión del link de inscripción, así como, un canal de atención para consultas y solicitudes de los preinscritos (PQR), mientras que la recolección de datos y el perfilamiento se realicen a través de la plataforma principal de la Fundación. Esto asegurará la calidad y confiabilidad de la información recopilada y generará acciones de acompañamiento efectivo al proceso de preinscripción.	

	Justificación: Desde la Fundación se propone desarrollar una plataforma propia para el registro y almacenamiento de la información, asegurando así su calidad y confiabilidad como valor agregado. Esta plataforma estará diseñada para manejar el proceso de perfilamiento de manera efectiva, lo que es crucial para la recopilación de datos demográficos y socioeconómicos. La plataforma responderá a los criterios con los que cuenta la plataforma SISE. El acceso a la plataforma no requerirá un uso intensivo de la banda de navegación, lo que facilitará su utilización en áreas con conectividad limitada. Al hacer uso exclusivo de WhatsApp, debido a la cantidad de preguntas y la necesidad de consolidar la información de manera precisa, podría no dar garantías de la calidad de la información recopilada. Por esta razón, proponemos que WhatsApp sea un medio de atención para consultas y solicitudes de los preinscritos (PQR), un medio de orientación y direccionamiento a la plataforma en el proceso de inscripción y de ejecución del proyecto. Ahora bien, el acompañamiento presencial será otro medio que permita apoyar en territorio a los potenciales beneficiarios para el mismo fin.	
3.	Solicitud modificatoria para realizar el proceso de registro SISE durante la etapa de formación. Sugerencia Modificatoria: La solicitud atañe a que dicha actividad de registro sea realizada en plataforma, durante la etapa de formación y no exclusivamente dentro de la etapa de inscripción, de manera específica durante la implementación del componente 2 Desarrollo de procesos de formación para el trabajo – Educación informal.	Se acepta la solicitud en el entendido que queda incorporado en el componente 2 Desarrollo de procesos de formación para el trabajo – Educación informal. Esta modificación se incluirá dentro de la Adenda N°3, además de precisar que el registro debe ser efectuado por el participante y no por un tercero, de

	Justificación: Para garantizar la eficiencia y efectividad del proceso de inscripción y perfilamiento, proponemos que el registro en la plataforma del Servicio Público de Empleo (SISE) se realice como parte integral de las actividades formativas en el Componente 2 Desarrollo de procesos de formación para el trabajo – Educación informal. Esta integración no solo asegura que los participantes cumplan con los requisitos formales del programa, sino que también les proporciona una comprensión práctica y contextualizada del uso de la plataforma, potenciando su aplicabilidad en futuras búsquedas laborales. Al incorporar el registro dentro de las acciones de formación, se optimizan los tiempos y recursos, al tiempo que se fortalece la capacidad de los participantes para auto gestionar su perfil laboral de manera autónoma y continua, alineando así el proceso con los objetivos de desarrollo de competencias y empleabilidad del programa.	ahí que sea importante la instrucción para un registro adecuado.
4.	Se propone evaluar las modalidades de contrato válidas durante el proceso de intermediación laboral. **Sugerencia Modificatoria "negrilla":** Parte fundamental de la intervención, se podrá verificar cuando el participante haya estado vinculado con un Contrato Válido para Métricas (término fijo, por Obra o Labor, **término indefinido o contrato de aprendizaje)** Justificación: Marco legal laboral colombiano: En relación con los tipos de contratos mencionados, es importante destacar las disposiciones legales pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo (CST), Código Civil y Código de Comercio de Colombia:	Se acepta la solicitud de manera parcial, incorporando la opción de contrato a término fijo. Esta modificación será comunicada a través de la Adenda N°3. No se acepta, lo señalado por la firma, respecto del contrato de aprendizaje toda vez que al aprendiz no les asisten los derechos y deberes comunes a los trabajadores, por cuanto no hay vínculo o relación laboral con la empresa patrocinadora, además que el apoyo económico que se realiza no constituye salario.

	• Contrato a Término Indefinido: Duración: No tiene una fecha de finalización Referencia Legal: Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. Fuente: Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 47. ● Contrato de Aprendizaje Duración: Incluye una fase de formación y una fase práctica, no superando los 2 años. Referencia Legal: Ley 789 de 2002, Artículos 30 a 36. Fuente: Ley 789 de 2002, Artículos 30 a 36. Estas normativas garantizan que los contratos mencionados cumplan con los requisitos legales necesarios para establecer una relación laboral válida, adaptándose a la naturaleza y duración específica de cada tipo de contrato y/o labor para la cual han sido suscritos. Teniendo en cuenta que las regiones Amazónica, Orinoquía y Andina se caracterizan por una alta volatilidad económica en sectores como la construcción y la reparación de vehículos. Para abordar estos desafíos, es crucial implementar una diversificación en las modalidades contractuales. Considerar contratos indefinidos y contratos de aprendizaje permitirá a las empresas adaptarse y vincularse a los desafíos regionales, respondiendo a las fluctuaciones del mercado y facilitando la integración de trabajadores provenientes de la informalidad laboral. Como factor clave, muchos trabajadores en estas regiones prefieren la flexibilidad y rapidez en la obtención de ingresos, y están menos interesados en los requisitos administrativos, burocráticos y el compromiso a largo plazo que implica el empleo formal. Para adaptar la población que está bajo estás dinámicas, es esencial ofrecer modalidades contractuales que permitan una transición gradual y flexible hacia la formalidad, contemplar los contratos de aprendizaje es de vital importancia ya que en estos casos se	

	permite apalancar de manera simultánea las proyecciones laborales y educativas.	
5	La participación efectiva de los beneficiarios durante la ejecución de la iniciativa debe tener en cuenta que pueden surgir situaciones excepcionales, por lo que es necesario reconocer la flexibilidad en las modalidades de participación y minimizar el riesgo de deserción. Sugerencia Modificatoria: Se solicita agregar el siguiente planteamiento: En casos específicos en los que se realicen sesiones asincrónicas, sincrónicas virtuales, conforme al diseño metodológico de los cursos cortos, o en situaciones de fuerza mayor (como inicio en el proceso de vinculación laboral, calamidad familiar o incapacidad médica) que obliguen a los participantes a usar alternativas asincrónicas o sincrónicas virtuales en lugar de sesiones presenciales, las evidencias del desarrollo de actividades (como fotografías, guías de trabajo u otros medios) serán aceptadas como soporte de participación. Estas evidencias deben ser validadas por el capacitador y reportadas en la matriz de seguimiento Justificación: Considerando que dentro de las apuestas de la iniciativa se busca minimizar las barreras de acceso, es fundamental ofrecer alternativas a los beneficiarios para que puedan cumplir plenamente con el proceso. Por ello, es esencial disponer de estrategias que permitan alcanzar las metas propuestas tanto en la formación como en el proceso de vinculación laboral. De este modo, ante las particularidades que pueden surgir, y especialmente teniendo en cuenta la posibilidad de ofertar sesiones asincrónicas durante la	Se acepta la solicitud de manera parcial, por lo tanto, se incluirá la modificación dentro de la Adenda N°3, en el siguiente sentido: Se acepta la posibilidad de incluir otras formas de acreditar el desarrollo de actividades. No obstante, se debe tener presente que el método de registro que se adopte debe permitir al supervisor acreditar la participación y desarrollo, a través de herramientas como listado de asistencia electrónico, formulario, grabación, firma digital o digitalizada, llamado de lista en las grabaciones, entre otras que no dejen duda de la asistencia en el proceso.

	implementación de la iniciativa, la firma no debe ser el único medio de verificación para validar una participación efectiva. Por tal razón, se propone considerar las evidencias del proceso también como soporte de participación; están también permiten validar que el beneficiario cumplió con las actividades propuestas. Considerarlo de esta manera permite pensar en el diseño de un proceso formativo flexible, sin comprometer la calidad en la ejecución de los cursos y de forma adicional minimizando el riesgo de deserción de los beneficiarios.	
6	Es importante evaluar el tiempo solicitado para la validación de contratos aportados en la ruta de colocación en términos de duración, teniendo en cuenta las particularidades de los municipios priorizados. **Sugerencia Modificatoria "negrilla":** Condiciones: El contrato de trabajo suscrito entre el empleador y la persona orientada **deberá cumplir con las condiciones establecidas por la normatividad laboral colombiana vigente, según el tipo de contrato y para el caso de los contratos a término fijo, estos deberán tener una duración igual o superior a dos (2) meses.** **Justificación:** Validar empleos formales cortos en un programa de empleabilidad es crucial por varias razones, especialmente cuando se considera el contexto de empresas emergentes que aún están en proceso de formalización. Muchas empresas emergentes están en las primeras etapas de formalización, lo que significa que están consolidando sus operaciones, estructura legal y financieras. En este contexto, ofrecer empleos largos puede ser un desafío, ya que estas	No se acepta la solicitud. Como primera medida es preciso indicar que, en el marco de la estructuración del proceso contractual, los términos de referencia pactados van encaminados a lograr cambiar las dinámicas laborales comunes de vinculación laboral en los territorios a las cuales se hace alusión en su justificación. Al respecto y como es de su conocimiento, el proceso de colocación laboral cuenta con un rubro por resultados, el cual se establece como acreditación del conocimiento que desde el Ministerio se tiene respecto del gran reto que representa para el operador la vinculación por el plazo indicado. Es necesario poner en conocimiento del observante que el plazo de vinculación por mínimo 6 meses no se estableció de manera deliberada. Se debe destacar que la iniciativa Plan de Empleo se sustenta

	empresas aún no tienen la capacidad de ofrecer contratos a largo plazo debido a la inestabilidad financiera o la falta de proyección. Validar empleos formales cortos permite a estas empresas cumplir con sus obligaciones laborales sin comprometer su crecimiento a largo plazo, les permite motivar al sector empresarial en las regiones a proporcionar alternativas de empleabilidad formal. La validación de empleos cortos fomenta la formalización progresiva en las empresas. A medida que las empresas crecen y se estabilizan, pueden pasar de ofrecer contratos cortos a contratos más largos. Este enfoque gradual permite que las empresas se adapten a las exigencias del mercado laboral formal sin verse abrumadas, lo que a largo plazo contribuye a una mayor sostenibilidad económica y laboral. Las dinámicas laborales de las regiones considerando las actividades económicas priorizadas pueden favorecer empleos formales de corta duración, ya sea por la estacionalidad de ciertos sectores (como la agricultura) o por la naturaleza de las industrias locales. Validar estos empleos permite adaptarse a las realidades locales y a las preferencias de los trabajadores, quienes pueden preferir trabajos formales temporales para complementar otras actividades económicas. La justificación técnica puede consultarse de manera detallada en el Anexo 1: soporte técnico modalidades contractuales a las características económicas y sociales de estas regiones. En cuanto a los contratos de obra o labor es importante tener en cuenta que dentro del marco normativo laboral contempla las siguientes características: -Duración: Dura lo que tomé la realización de la obra o labor contratada. -Referencia Legal: Artículo 45 del	en el conjunto de acciones en concordancia con los lineamientos de política nacional de empleo, razón por la cual se debe propender por la articulación de los ejes de justicia social, justicia ambiental y paz total, y desde el enfoque de las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022, así como por el desarrollo de acciones que promuevan e impulsen la inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento por medio de políticas que fomenten escenarios y contextos para la protección del trabajo, la promoción de los derechos de los trabajadores y la generación de nuevos espacios de oportunidad para el desarrollo productivo de las regiones del país. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que, el plazo de vinculación permitirá a su vez lograr enlazar la iniciativa de Plan de Empleo con otros incentivos para los empleadores que hagan parte del marco proceso, por ejemplo, el programa empleos para la vida, circunstancia que se contempló desde la Dirección para incentivar a las personas a que sean partícipes del Plan de Empleo y de las demás políticas a cargo de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar. Además, se debe resaltar de la justificación que se incorpora en la observación 6, que las empresas emergentes son un escenario adecuado para lograr fomentar la formalización y generación de empleo

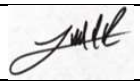
	Código Sustantivo del Trabajo. - Fuente: Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 45. Por tal razón, no es posible garantizar que dentro del documento copia de contrato se encuentre el tiempo de ejecución del mismo.	en debida forma, además de incentivar la permanencia en el empleo lo cual no solo es beneficioso para el empleador sino también para el trabajador. Finalmente, la firma consultora será la única responsable de implementar el enfoque de pago por resultados sin que tenga que competir con otros actores para obtener el incentivo por la colocación, esta es una iniciativa innovadora en que la firma podrá ser referenciada posteriormente para enfrentar el desafío del empleo en los territorios en los que se desarrollará el Plan de Empleo, con el objetivo de promover la inclusión laboral y generar soluciones para la empleabilidad de las poblaciones vulnerables.
7	Se propone considerar otros soportes para la verificación en la ruta de colocación. Sugerencia Modificatoria "negrilla": Requisitos para Pago: **El consultor deberá incluir en los entregables del proyecto una copia del certificado laboral o del contrato suscrito entre el empleador y la persona orientada, en la que se evidencian los datos de identificación, la relación contractual laboral, el tipo de contrato, la fecha de vinculación, y la duración, que deberá ser igual o superior a dos (2) meses para el caso de los contratos a término fijo. Las demás modalidades contractuales, como el contrato a término indefinido, el contrato por**	Se acepta la solicitud de manera parcial, en atención a lo indicado respecto de la planilla de seguridad social. En lo que atañe a la certificación laboral como alternativa a la presentación del contrato laboral, no es procedente, dado que resulta necesario que la supervisión cuente con la minuta del contrato, con el fin de conocer las condiciones en las que ha sido vinculado el participante, lo que no se puede corroborar con la sola certificación. De acuerdo con lo anterior, se incluirá la modificación correspondiente, dentro de la Adenda N°3.

	obra o labor, y el contrato de aprendizaje, deberán ajustarse a la normativa laboral vigente en Colombia. **Justificación:** Además de la presentación del documento de contrato laboral es importante considerar la presentación de la certificación laboral como documento soporte válido, teniendo en cuenta que esta también garantiza la existencia de una vinculación laboral contemplada dentro del Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50 de 1990) artículo 22, artículo 54, en donde se definen las características y condiciones de estos acuerdos, especificando que deben ser acordados por escrito y detallando los términos del servicio a prestar. Ambos documentos proporcionan una evidencia confiable y legal de la relación laboral, cumpliendo con los requisitos establecidos por la legislación colombiana. Respecto a las planillas de pago de seguridad social en Colombia tales como certificaciones de afiliación a entidades de salud, pensión y riesgos laborales, no constituyen una prueba definitiva de la existencia de una relación laboral formal dado que también pueden ser utilizados por trabajadores independientes u ocasionales (Ley 100 de 1993). Por tal razón, sería importante no considerarlo como un documento de validación o soporte a presentar.	
8.	Si existe viabilidad para la modificación en el SP para los numerales 5,6 y 7 del presente documento con el fin de aportar al fortalecimiento de las políticas de empleo en las regiones, departamentos y municipios priorizados, en el marco de la operación en la iniciativa plan empleo, la Fundación Alberto Merani propone incluir un nuevo producto al 3er pago del contrato que incluya:	Las observaciones 5 y 7 se aceptaron parcialmente, la observación 6 no se acepta. Las modificaciones serán incluidas en la Adenda No. 3

	Estudio Diagnóstico Local para Adaptación Contractual Para asegurar una implementación efectiva de las modalidades contractuales, se propone realizar un estudio diagnóstico en las regiones Amazónica, Orinoquía y Andina. Este **evaluará las necesidades y expectativas tanto de empleadores como de trabajadores en relación con las modalidades contractuales y su temporalidad**. La información obtenida permitirá diseñar planes más efectivos y adaptados a las realidades locales, facilitando el avance en el cumplimiento de las metas de los planes de desarrollo local en cuanto a la transición de la formalización de empleo, empresarial e industrial. **Adaptación y Beneficios de Modalidades Contractuales** El estudio diagnóstico proporcionará una base sólida para adaptar las modalidades contractuales a las condiciones específicas de cada región. Al alinear los contratos con las realidades económicas y laborales locales, buscando promover una mayor integración de trabajadores informales al mercado formal, mejorando la estabilidad laboral y reduciendo la resistencia al cambio.	
9.	Solicitud de verificación de tiempos para aportar a la entidad contratante los entregables mencionados **Sugerencia Modificatoria "negrilla":** Tabla Pago por concepto de remuneración: "50% del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con	Se da lectura de la solicitud y de la justificación. Después de revisado, se comunica lo siguiente: - No es viable otorgar el mismo porcentaje (50%) por un solo entregable (No.6) a lo que se tenía estimado por tres entregables (4, 5 y 6). - Se analiza la justificación presentada, donde se plantean unos desafíos razonables para

	la presentación del **entregable 6** descritos en la sección 5 de los Términos de Referencia. **Tercer Pago:** 10% del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con la presentación de los entregables **4, 5 y 7** descritos en la sección 5 de los Términos de Referencia. **Justificación**: Un informe generado antes de la conclusión del programa se basaría en datos parciales e incompletos. La falta de datos completos puede llevar a conclusiones equivocadas o prematuras sobre la efectividad de la iniciativa, lo que a su vez podría influir negativamente en las decisiones futuras o en la implementación de mejoras necesarias. Las lecciones aprendidas suelen derivarse de una evaluación integral del impacto de todas las actividades propuestas en el plan de trabajo. Si las actividades no se han completado, cualquier resultado del impacto estará sesgado o será insuficiente. Esto podría resultar en la identificación de lecciones equivocadas, lo que podría perjudicar la efectividad de futuros programas de empleabilidad. Durante la ejecución completa, surgen desafíos que pueden no ser evidentes hasta las etapas finales. La capacidad de identificar y analizar estos desafíos es crucial para extraer lecciones valiosas. Si el informe se entrega	poder entregar los productos 4, 5 y 7 únicamente hasta la etapa final de colocación. - Se acoge el planteamiento de realizar unos entregables robustos en la etapa final de la ejecución del contrato., - Por lo tanto, no se acoge la sugerencia modificatoria tal como la plantea la firma. La definición de la nueva forma de pago se incluirá en Adenda N°3

	antes de la finalización de las actividades previstas del contrato, es probable que se omitan problemas importantes que solo se manifiestan en la	
10.	En razón a las solicitudes anteriormente expuestas, si estas llegaran a resultar en una adenda al documento "Solicitud de propuesta No. PFPE-396-SD-CF", se solicita a la entidad ampliar el plazo de entrega de la propuesta técnica, dos (2) días hábiles posterior a la fecha inicialmente propuesta por la entidad.	Se emitió y comunicó Adenda N°1 a la SP PFPE-396-SD-CF con fecha 28 de agosto de 2024, prorrogando el plazo de presentación de propuestas hasta las 2:00 pm del 5 de septiembre de 2024. Así mismo, Se emitió y comunicó Adenda N°2 a la SP PFPE-396-SD-CF con fecha 05 de septiembre de 2024, prorrogando el plazo de presentación de propuestas hasta las 5:00 pm del 9 de septiembre de 2024

Elaboró Comité Evaluador:	Diana Carolina Mera, Abogada Contratista – Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	
	Carolina Paola Farias Riaño, Jefe UTG 1 - – Programa BID	
	Eliana Patricia Camelo Romero	
Revisó:	Carolina Torres Jiménez, Líder de Adquisiciones – Programa BID	
	Juan Camilo Guerrero, Especialista en Adquisiciones – Programa BID	
Aprobó:	Claudia Mónica Naranjo Londoño – Directora Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.	