



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 0002710 DE 2013

(05 AGO 2013)

Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades y en especial de las que le confiere el Decreto 770 de 2005; artículo 9 del Decreto 2539 de 2005, el artículo 28 del Decreto 2772 de 2005, y

CONSIDERANDO

Que en virtud de la Ley 1444 de 2011, se reorganizó el Ministerio de Protección Social, el cual se denominó Ministerio del Trabajo.

Que mediante Decreto 4112 de 2011, se estableció la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

Que mediante Resolución 5280 del 3 de noviembre de 2011, se crea el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

Que mediante Resolución 5378 del 15 de noviembre de 2011, se distribuyen los cargos de la planta global del Ministerio del Trabajo.

Que mediante Resolución 5621 de 9 de diciembre de 2011, se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

Que mediante Resolución 809 del 17 de mayo de 2012, se distribuyen los cargos creados con el proceso de escisión y se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con esos cargos.

Que el Ministro del Trabajo, por necesidades del servicio y atendiendo los planes y los programas de la entidad, procede a modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. Modificar las Resoluciones 5280 de 3 de noviembre de 2011, 5621 de 9 de diciembre de 2011 y 809 del 17 de mayo de 2012, contentivas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio del Trabajo, en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, así:

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	Director Técnico
Código:	0100
Grado:	22
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Dirigir los planes, programas y proyectos relacionados con la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo de acuerdo con las normas vigentes y objetivos del sector, para mejorar las condiciones laborales en el país.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer los lineamientos de política e implementar y evaluar planes y programas que permitan mejorar la calidad y tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación Nacional. 2. Proponer los lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores. 3. Articular las políticas de desarrollo del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, fiscal y social. 4. Monitorear los cambios en los requerimientos de cualificaciones en las nuevas demandas de trabajo, y buscar la mejor adecuación entre estas demandas y la oferta de formación de competencias laborales. 5. Proponer políticas sociales de apoyo e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras. 6. Fomentar que las entidades competentes desarrollen programas de educación, formación y aprendizaje dirigidos a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo. 7. Proponer los lineamientos de política para el desarrollo, adaptación y actualización técnica de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones, en coordinación con las entidades competentes. 8. Diseñar, en coordinación con las entidades competentes, los incentivos para que el sector de formación y el sector productivo adopten el enfoque de competencias laborales en sus procesos de formación y gestión del talento humano. 9. Proponer la política que permita el reconocimiento y validez internacional de las certificaciones de competencias laborales, y la conformación de un sistema de certificación de competencias laborales. 10. Participar en el diseño e implementación de las políticas de acreditación de calidad de entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades competentes. 11. Proponer la regulación y realizar seguimiento al desarrollo de los contratos de aprendizaje. 12. Proponer los mecanismos para implementar la política, planes y programas en materia de migraciones laborales y temporales, y el adecuado tratamiento, respeto y acogida integral de los trabajadores migrantes y sus familias. 13. Coordinar con la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, la elaboración de informes relativos a la aplicación de convenciones y convenios en materia de migración laboral y proponer el establecimiento y la implementación de normas e instrumentos internacionales en esta materia. 14. Canalizar, gestionar, hacer seguimiento y controlar las ofertas de empleo para la contratación de trabajadores en el exterior y de extranjeros en el país, en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y demás actores que ejercen la intermediación laboral. 15. Apoyar la aplicación de los Acuerdos de Asociación Comercial y Tratados de Libre Comercio en materia de ingreso temporal de trabajadores migrantes. 16. Proponer y coordinar los mecanismos de prevención de la explotación laboral, la trata de personas y el tráfico de migrantes. 17. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia. 18. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia. 	

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los planes, programas y proyectos dirigidos permiten el cumplimiento de objetivos del Ministerio y la normatividad vigente
2. Los lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores son propuestos según las normas legales vigentes.
3. Las políticas de desarrollo del talento humano, formación y aprendizaje permanente es articulada con la política económica, fiscal y social de acuerdo a las normatividad vigente
4. Los incentivos para que el sector de formación y el sector productivo adopten el enfoque de competencias laborales en sus procesos de formación y gestión del talento humano son diseñados en coordinación con las entidades competentes
5. Los mecanismos de prevención de la explotación laboral, la trata de personas y el tráfico de migrantes son propuestos y coordinados de acuerdo a los lineamientos dados por el Ministerio.
6. Los programas de educación, formación y aprendizaje dirigidos a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo son fomentados de acuerdo a los lineamientos dados por el Ministerio.
7. Los documentos derivados de su gestión evidencian el cumplimiento de la normatividad vigente.
8. Las políticas sociales de apoyo e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras son propuestas de acuerdo a la normatividad legal vigente.
9. Los indicadores de gestión muestran avances significativos en los planes y metas propuestos.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo.
2. Normatividad Vigente del Sector Trabajo.
3. Plan Nacional de Desarrollo.
4. Gerencia Pública.

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencias misionales.
Parámetros establecidos en el sistema de gestión de la calidad.
Tipo de usuario interno y externo

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Indicadores de gestión, cumplimiento de metas y objetivos.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título profesional en Administración Comercial, Administración Pública, Administración de Empresas, Administración de Negocios, Administración Financiera, Administración y Negocios Internacionales, Ciencia Política y Gobierno, Derecho, Economía, Finanzas y Relaciones Internacionales, Ingeniería Industrial, Ingeniería Administrativa, Politología o Psicología	Sesenta (60) meses de experiencia profesional o docente relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en la modalidad de maestría relacionado con las funciones del cargo.	
o	o
Título de posgrado en la modalidad de especialización relacionado con las funciones del cargo.	Setenta y dos (72) meses de experiencia profesional o docente relacionada con las funciones del cargo.
Tarjeta o matrícula profesional en los casos	

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

reglamentados por la ley.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Asesor
Denominación del Empleo:	Asesor
Código:	1020
Grado:	10
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el cargo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza su supervisión directa
Área	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Asesorar al Ministerio de Trabajo en la toma de decisiones en aspectos inherentes al fomento de la adecuación del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, social y fiscal, a través de la promoción de la estandarización de competencias laborales, la conformación del sistema nacional de cualificaciones y el fomento a la inversión en educación continua.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

- Asesorar al Ministerio de Trabajo en el diseño planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
- Participar en el estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
- Proponer lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
- Desarrollar herramientas que permitan hacer seguimiento a los cambios en los requerimientos de cualificación de la demanda laboral y proponer mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
- Participar en la elaboración de estudios que permitan evaluar de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
- Proponer políticas para que el sistema para la construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
- Proponer políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
- Participar en la elaboración de estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
- Participar en el diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Diseñar, implementar y hacer seguimiento de herramientas que permitan la formulación de los lineamientos de política de migración laboral de acuerdo con las características de la migración laboral colombiana.
- Proponer regulación al desarrollo de los contratos de aprendizaje y participar en el diseño del sistema de seguimiento en la preparación de informes de monitoreo de los contratos de aprendizaje.
- Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
- Contribuir al desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones.
- Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

- Lineamientos de política y las propuestas de planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
- Los estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.

3. Los lineamientos de política y la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
4. Los informes de seguimiento que den cuenta a los cambios en los requerimientos de cualificaciones de la demanda laboral y los mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
5. Los estudios que evalúen de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
6. Las políticas para que el sistema para la construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
7. Las políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
8. Los estudios que definen mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
9. El diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiere para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
10. El diseño del sistema de seguimiento en la preparación de informes de monitoreo de los contratos de aprendizaje.
11. Los lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
12. Las herramientas que permitan la formulación de los lineamientos de política de migración laboral se diseñan, implementan y se les hace seguimiento de acuerdo a las características de la migración laboral colombiana.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Metodologías de monitoreo por resultados
4. Estadística
5. Tecnologías de la información
6. Demografía
7. Plan de Desarrollo

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencias misionales.
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: lineamientos de políticas, programas y proyectos que fomenten la adecuación del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, social y fiscal, a través de la promoción de la estandarización de competencias laborales, la conformación del sistema nacional de cualificaciones y el fomento a la inversión en educación continua.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Derecho o Psicología	Treinta y un (31) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en la modalidad de Especialización relacionado con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	20
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Proponer lineamientos de políticas, programas y proyectos que fomenten la adecuación del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, social y fiscal, a través de la promoción de la estandarización de competencias laborales, la conformación del sistema nacional de cualificaciones y el fomento a la inversión en educación continua.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer lineamientos de política y diseñar planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación. 2. Participar en los estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación. 3. Proponer lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales. 4. Desarrollar herramientas que permitan hacer seguimiento a los cambios en los requerimientos de cualificaciones de la demanda laboral y proponer mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales. 5. Participar en la elaboración de estudios que permitan evaluar de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales. 6. Proponer políticas para que el sistema de construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional. 7. Proponer políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo. 8. Participar en la elaboración de estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables. 9. Participar en el diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. 10. Diseñar, implementar y hacer seguimiento de herramientas que permitan la formulación de los lineamientos de política de migración laboral de acuerdo con las características de la migración laboral colombiana. 11. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente. 	
IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los lineamientos de política y las propuestas de planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación. 2. Los estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación. 3. Los lineamientos de política y la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales. 4. Los informes de seguimiento que den cuenta a los cambios en los requerimientos de cualificaciones de la demanda laboral y los mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales. 5. Los estudios que evalúen de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales. 6. Las políticas para que el sistema de construcción de competencias laborales y el sistema de 	

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.

7. Las políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
8. Los estudios que definen mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
9. El diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
10. Las herramientas que permitan la formulación de los lineamientos de política de migración laboral se diseñan, implementan y se les hace seguimiento de acuerdo a las características de la migración laboral colombiana.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo.
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Metodologías de monitoreo por resultados
4. Estadística
5. Tecnologías de la información
6. Demografía
7. Plan de Desarrollo

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencias misionales.
Parámetros establecidos en el sistema de gestión de la calidad.
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Lineamientos de políticas, programas y proyectos que fomenten la adecuación del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, social y fiscal, a través de la promoción de la estandarización de competencias laborales, la conformación del sistema nacional de cualificaciones y el fomento a la inversión en educación continua.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título profesional en Administración Comercial, Administración de Empresas, Ciencia Política y Gobierno, Derecho, Economía, Filosofía, Finanzas y Relaciones Internacionales, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica, Ingeniería de Sistemas, Politología o Psicología	Treinta y un (31) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	20
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Proponer los lineamientos de la política en materia de migración laboral de acuerdo con la normatividad vigente, el contexto nacional e internacional y los objetivos misionales del Ministerio del Trabajo.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Elaborar documentos de política que permitan establecer los lineamientos generales de la política migratoria laboral en el país conforme a la normatividad vigente.
2. Desarrollar acciones que permitan la articulación con otras entidades del Gobierno Nacional, en el proceso de elaboración de lineamientos de política migratoria laboral de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Realizar estudios y procedimientos que se requieran para la firma de acuerdos y convenios bilaterales o multilaterales, con países y empresas en el exterior con el fin de ordenar y regular los flujos migratorios laborales de país de acuerdo a los lineamientos del Ministerio del trabajo.
4. Desarrollar herramientas que permitan hacer seguimiento a las políticas implementadas por el gobierno en materia de migración laboral conforme a los lineamientos del Ministerio del trabajo.
5. Elaborar la reglamentación que se requiera para desarrollar políticas de gestión integral migratoria laboral eficiente conforme a las políticas internacionales.
6. Desarrollar procedimientos que permitan la implementación de normas e instrumentos internacionales en materia de migración laboral internacional de todos los organismos de carácter multilateral, de los cuales Colombia haga parte, conforme a los lineamientos internacionales.
7. Diseñar estrategias, contenidos y campañas que combatan la trata de personas, la explotación laboral y tráfico de migrantes
8. Establecer canales con organismos internacionales y actores de la sociedad civil organizada con el ánimo de fomentar los derechos sociales, culturales y humanos de los trabajadores migrantes y sus familias
9. Establecer mecanismos de carácter normativo que permitan el fundamento de políticas, acciones y programas en materia de gestión de las migraciones laborales
10. Propiciar de manera eficiente el diálogo social tripartito para la gestión de las migraciones laborales, derechos fundamentales del trabajo y la optimización de los mercados laborales.
11. Contribuir a que la definición de políticas que propendan que el sistema de construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los documentos de política que permitan establecer los lineamientos generales de la política migratoria laboral en el país se elaboran conforme a la normatividad vigente.
2. Las acciones que permitan la articulación con otras entidades del Gobierno Nacional, en el proceso de elaboración de lineamientos de política migratoria laboral se realizan de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Los estudios y procedimientos que se requieran para la firma de acuerdos y convenios bilaterales o multilaterales, con países y empresas en el exterior con el fin de ordenar y regular los flujos migratorios laborales de país se desarrollan siguiendo los lineamientos del Ministerio del trabajo.
4. Las herramientas enfocadas al seguimiento de las políticas implementadas por el gobierno en materia de migración laboral se desarrollan conforme a los a los lineamientos del Ministerio del trabajo.
5. El diálogo social tripartito enfocado al mejoramiento de los actores del empleo y las relaciones laborales para el fortalecimiento de los derechos fundamentales, los mercados laborales y la educación para el trabajo.
6. La reglamentación que se requiera para desarrollar políticas de gestión integral migratoria laboral eficiente se elabora conforme a las políticas internacionales.
7. Los procedimientos que permitan la implementación de normas e instrumentos internacionales en materia de migración laboral internacional de todos los organismos de carácter multilateral, de los cuales Colombia haga parte se desarrollan conforme a los lineamientos internacionales.
8. Los canales con organismos internacionales y actores de la sociedad civil organizada con el ánimo de fomentar los derechos sociales, culturales y humanos de los trabajadores migrantes y sus familias
9. Las políticas, acciones y programas en materia de gestión de las migraciones laborales cuentan con los mecanismos de carácter normativo que lo fundamentan.
10. el diálogo social tripartito para la gestión de las migraciones laborales, derechos

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

fundamentales del trabajo y la optimización de los mercados laborales se realiza de manera eficiente.

11. Los acuerdos internacionales y acciones de la comunidad internacional que propendan por que el sistema de construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Comportamiento de mercados laborales internacionales
2. Políticas migratorias internacionales, regionales y de bloques económicos
3. Acuerdos de Asociación Comercial – Tratados de Libre Comercio
4. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
5. Trata de Personas y Tráfico de Migrantes
6. Sistemas de información, encuestas, estadísticas y censos demográficos
7. Programas de procesamiento y análisis de datos
8. Tecnologías de la información y las comunicaciones
9. Demografía

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Otras dependencias del Ministerio del Trabajo
Escenarios de toma de decisiones en materia de políticas
Espacios interinstitucionales y comisiones sectoriales e intersectoriales
Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Diseñar los lineamientos de la política de migración laboral para la ejecución y coordinación de sus estrategias de acuerdo con la normatividad vigente.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Economía, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Derecho, Filosofía, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica, Ingeniería de Sistemas, Sociología o Psicología.	Treinta y un (31) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO - OPEC

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	18
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Contribuir a la construcción, formulación y coordinación de los lineamientos en materia de gestión migratoria laboral internacional con el ánimo del establecimiento de mecanismos efectivos que fortalezcan los mercados laborales nacionales e internacionales, la educación para el trabajo y las herramientas de la recolección de información.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Desarrollar e implementar lineamientos de política en materia de gestión migratoria laboral internacional teniendo en cuenta los mercados laborales regionales y los internacionales.
2. Establecer mecanismos sobre gestión de proyectos y la elaboración de políticas públicas a partir del marco lógico que promueva acciones que fortalezcan la gestión migratoria laboral.
3. Desarrollar mecanismos que promuevan el uso de herramientas tecnológicas con el ánimo de

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

- informar y orientar a los migrantes laborales y sus familias
4. Mantener los contenidos de información y orientación que mitiguen el flagelo de la trata de personas, la explotación laboral y el tráfico de migrantes.
 5. Participar de los espacios de concertación, diálogo y coordinación de las instituciones del orden nacional con injerencia migratoria internacional
 6. Promover y coordinar espacios de concertación interinstitucionales del ámbito regional y nacional que permitan la descentralización de los lineamientos en materia de migración laboral internacional.
 7. Participar en la elaboración de informes escritos y documentos de planes y programas desarrollados por los gobiernos locales, las instituciones nacionales, las organizaciones sindicales y la sociedad civil organizada.
 8. Apoyar el diálogo y la concertación de acciones con organismo internacionales que promuevan programas, experiencias compartidas y la cooperación internacional para el fortalecimiento institucional de las entidades que promueven, coordinan y gestionan las migraciones laborales.
 9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los lineamientos de política en materia de gestión migratoria laboral internacional se implementan teniendo en cuenta los mercados laborales regionales y los internacionales
2. Los Diseños y mecanismos sobre gestión de proyectos y la elaboración de políticas públicas a partir del marco lógico que promueva acciones que fortalezcan la gestión migratoria laboral.
3. Desarrollo de mecanismos que promuevan el uso de herramientas tecnológicas con el ánimo de informar y orientar a los migrantes laborales y sus familias
4. Contenidos de información y orientación que mitiguen el flagelo de la trata de personas, la explotación laboral y el tráfico de migrantes.
5. Concertación de espacios que promuevan, diálogo y coordinación de las instituciones del orden nacional con injerencia migratoria internacional
6. Coordinación de espacios de concertación interinstitucionales del ámbito regional y nacional que permitan la descentralización de los lineamientos en materia de migración laboral internacional.
7. Elaboración de informes escritos y documentos de planes y programas desarrollados por los gobiernos locales, las instituciones nacionales, las organizaciones sindicales y la sociedad civil organizada.
8. Apoyo al diálogo y la concertación de acciones con organismo internacionales que promuevan programas, experiencias compartidas y la cooperación internacional para el fortalecimiento institucional de las entidades que promueven, coordinan y gestionan las migraciones laborales.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Normatividad nacional e internacional sobre políticas migratorias
2. Derechos humanos, sociales y de tercera generación
3. Derecho internacional público
4. Gestión y diálogo político
5. Organismos Multilaterales.
6. Metodologías de investigación
7. Tecnologías de la información y las comunicaciones
8. Metodologías Funcionales
9. Tecnologías de la información

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Otras dependencias del Ministerio del Trabajo
Comisiones sectoriales e interinstitucionales.
Gobiernos locales, regionales y departamentales
Organismos de carácter multilateral
Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Contribución a la construcción, formulación y coordinación de los lineamientos en materia de gestión migratoria laboral internacional con el ánimo del establecimiento de mecanismos efectivos que fortalezcan los mercados laborales nacionales e internacionales, la educación para el trabajo y las herramientas de la recolección de información.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Derecho, Administración de Empresas, Trabajo Social, Ciencia Política, Antropología o Psicología.	Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	18
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que propendan por mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable para que accedan y/o permanencia en el puesto de trabajo.

- III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES**
1. Proponer lineamientos de política y diseñar planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
 2. Participar en los estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
 3. Participar en el monitoreo por resultados de la calidad y cobertura de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable
 4. Proponer políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
 5. Participar en la elaboración de estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
 6. Participar en el diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
 7. Participar en el diseño del sistema de seguimiento en la preparación de informes de monitoreo de los contratos de aprendizaje.
 8. Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
 9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

- IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)**
1. Los lineamientos de política y las propuestas de planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, se coordinan con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
 2. Los estudios o reportes de monitoreo que dan cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano se comparten con las entidades del Sector

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

- y con el Ministerio de Educación.
3. Las políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables facilitan el acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
 4. Los estudios que definen mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
 5. El diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
 6. Los contratos de aprendizaje cuentan con la regulación que contribuye a su desarrollo. El monitoreo de los contratos de aprendizaje cuenta con lineamientos previamente.
 7. Los lineamientos de política, programas y proyectos que alientan a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Metodologías de monitoreo por resultados
4. Indicadores socio laborales
5. Demografía
6. Programas para el procesamiento de datos.
7. Gestión y diálogo político
8. Tecnologías de la información y las comunicaciones

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Otras dependencias del Ministerio del Trabajo
 Gobiernos locales, regionales y departamentales
 Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
 Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: lineamientos de política y programas, proyectos que propendan por mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Derecho, Filosofía, Administración de Empresas, Sociología, Psicología o Ingeniería.	Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	18
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Realizar acciones, crear mecanismos y diseñar metodologías para el análisis y la evaluación continua de planes, programas y proyectos que se realicen en el marco del diseño e implementación de la política migratoria laboral y establecer componentes para mejorar la intermediación laboral de migrantes.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Diseñar y establecer los mecanismos de evaluación de acciones y proyectos con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación.
2. Desarrollar la metodología y establecer indicadores de gestión y sus alertas de los diferentes programas que se realicen tanto con gobiernos locales como los departamentales en el ámbito de la descentralización de la política migratoria laboral.
3. Analizar los resultados de gestión, alertas y el seguimiento de actividades.
4. Participar en la elaboración de informes y documentos escritos que promuevan la transparencia, eficiencia y efectividad de las acciones propuestas.
5. Establecer canales de información y coordinación con el Servicio Público de Empleo del SENA para la implementación de mecanismo que fortalezcan las migraciones laborales.
6. Apoyar y participar de las acciones que promuevan el estudio de los mercados laborales e intermediación laboral de los trabajadores migratorios en Colombia en coordinación con el SENA y actores privados.
7. Propiciar mecanismos y herramientas de seguimiento, observancia y análisis de las intermediaciones laborales y las bolsas de empleo de empresas internacionales con ánimo de mitigar la estafa, la violación de derechos fundamentales, la trata de personas, la explotación laboral y el tráfico de migrantes.
8. Apoyar la planeación estratégica de acciones de la Dirección y la temática institucional con aras de proyectar mejoras continuas.
9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Diseño y establecimiento de los mecanismos de evaluación de acciones y proyectos con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación.
2. Desarrollo de la metodología y diseñar el sistema para el seguimiento de actividades.
3. Establecer indicadores de gestión de los diferentes programas que se realicen tanto con gobiernos locales como los departamentales en el ámbito de la descentralización de la política migratoria laboral.
4. Mecanismos de alerta cuando los indicadores de gestión no cumplan los tiempos y los plazos propuestos para la elaboración y diseño de la política en gestión migratoria laboral.
5. Resultados de gestión, alertas y el seguimiento de actividades.
6. Elaboración de informes y documentos escritos que promuevan la transparencia, eficiencia y efectividad de las acciones propuestas.
7. Establecimiento de canales de información y coordinación con el Servicio Público de Empleo del SENA para la implementación de mecanismo que fortalezcan las migraciones laborales.
8. Acciones que promuevan el estudio de los mercados laborales e intermediación laboral de los trabajadores migratorios en Colombia en coordinación con el SENA y actores privados.
9. Los Mecanismos y herramientas de seguimiento, observancia y análisis de las intermediaciones laborales y las bolsas de empleo de empresas internacionales mitigan la estafa, la violación de derechos fundamentales, la trata de personas, la explotación laboral y el tráfico de migrantes.
10. Planeación estratégica de acciones de la Dirección y la temática institucional con aras de proyectar mejoras continuas.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Comportamiento de mercados laborales nacionales e internacionales
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Políticas migratorias laborales
4. Metodologías de Evaluación por Resultados
5. Diseño y evaluación de políticas públicas
6. Tecnologías de la información y la comunicación
7. Demografía.

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Otras dependencias del Ministerio del Trabajo
Comisiones sectoriales e interinstitucionales.
Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Realizar la evaluación continua de proyectos y acciones que se realicen en el marco del diseño e implementación de la política migratoria laboral con el fin de establecer lineamiento que mejoren la intermediación laboral de migrantes y coordinar las acciones con los servicios de empleo.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Ciencia Política, Derecho, Filosofía, Sociología, Administración de Empresas, Trabajo Social, Ingeniería, Finanzas y Relaciones Internacionales o Psicología.	Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	18
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Contribuir al desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Proponer lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
2. Participar en el desarrollo herramientas que permitan hacer seguimiento a los cambios en los requerimientos de cualificaciones de la demanda laboral y proponer mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
3. Participar en la elaboración de los reportes de monitoreo de las cualificaciones demandadas en el mercado laboral.
4. Participar en la elaboración de estudios que permitan evaluar de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
5. Proponer políticas para que el sistema para la construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
6. Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
7. Participar en el desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones.
8. Participar en la definición de lineamientos de política para el desarrollo el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
2. Las herramientas que permitan hacer seguimiento a los cambios en los requerimientos de cualificaciones de la demanda laboral y proponer mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
3. Los reportes de monitoreo de las cualificaciones demandadas en el mercado laboral.
4. La elaboración de estudios que permitan evaluar de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
5. Las políticas para que el sistema para la construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
6. Los lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
7. El desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones.
8. Los lineamientos de política para el desarrollo el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Sistema de Formación para el Trabajo,
4. Metodologías Funcionales
5. Tecnologías de la información
6. Estadísticas Laborales
7. Demografía

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo. (interno o externo)

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Contribuir al desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Derecho, Filosofía, Administración de Empresas, Sociología, Psicología o Ingeniería.	Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	18
No. de cargos:	(Uno) 1

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

Dependencia:	Donde se ubique e empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
II. PROPOSITO PRINCIPAL	
Actualizar, analizar y sistematizar la información necesaria para la definición de política en las temáticas misionales de la Dirección como son el sistema nacional de competencias laborales, el fomento a la educación, formación para el trabajo en especial para grupos vulnerables, el seguimiento al contrato de aprendizaje y el fomento a la inversión en educación continuada por parte de las empresas.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar en coordinación con el Ministerio de Educación, DANE y las entidades del sector trabajo los datos e información necesaria para el desarrollo de las actividades. 2. Establecer procedimientos de adquisición periódica de información y hacer la gestión correspondiente con las entidades productoras/administradoras de los datos para su adecuada adquisición. 3. Realizar sobre los datos los procesos de organización y depuración necesarios, y elaborar manuales y otros documentos, que permitan el uso adecuado de la información. 4. Apoyar, con el uso de información, la evaluación de planes y programas que permitan mejorar la calidad y tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial la dirigida a grupos vulnerables de la población 5. Apoyar los procesos de monitoreo de los cambios en los requerimientos de cualificaciones en las demandas de trabajo. 6. Apoyar los procesos de seguimiento y evaluación del desarrollo de los contratos de aprendizaje. 7. Proponer lineamientos técnicos para el desarrollo, adaptación y actualización de la 8. Clasificación Nacional de Ocupaciones. 9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente. 	
IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El inventario de fuentes de información disponible y necesaria para el desarrollo de las actividades está acorde con la información del Ministerio de Educación y del DANE. 2. Los procedimientos de adquisición periódica de información y la gestión correspondiente para mantener actualizados los datos. 3. Los procesos de organización y depuración de la información y los documentos de fuentes. 4. La contribución en la estimación de las baterías de indicadores que permitan monitorear los cambios en los requerimientos de cualificaciones en las demandas de trabajo. 5. Los indicadores y estimaciones que permitan hacer el seguimiento y evaluación del desarrollo de los contratos de aprendizaje. 6. Las estimaciones o indicadores que permitan hacer seguimiento a la calidad y oferta de los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial para grupos de población vulnerables. 7. Los lineamientos técnicos para el desarrollo, adaptación y actualización de la clasificación Nacional de Ocupaciones. 	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas del Sector Trabajo 2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función 3. Tecnologías de la información 4. Metodologías de investigación 5. Programas para el procesamiento de datos STATA o SPSS o SAS 6. Demografía 7. Estadísticas socio laborales. 	
VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN	
Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional Tipo de usuario interno y externo.	
VII. EVIDENCIAS	
Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño. Producto: Estimación de indicadores de seguimiento del sistema nacional de competencias laborales, el fomento a la educación, formación para el trabajo en especial para grupos vulnerables, el seguimiento al contrato de aprendizaje y el fomento a la inversión en educación	

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

continuada por parte de las empresas).

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Economía, Relaciones Internacionales, Sociología, Antropología, Ingeniería o Estadística.	Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con economía o estadística.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	16
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Proponer, lineamientos de política y regulación que propendan por mejorar la calidad, el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable, el contrato de aprendizaje, la consolidación y actualización del sistema nacional de cualificaciones.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Proponer lineamientos de política y diseñar planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
2. Participar en el estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
3. Proponer lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
4. Proponer políticas para que el sistema para la construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
5. Proponer políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
6. Participar en la elaboración de estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
7. Participar en el diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
8. Proponer regulación al desarrollo de los contratos de aprendizaje.
9. Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
10. Proponer lineamientos de política y la regulación necesaria para contribuir al desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones.
13. Elaborar la reglamentación que se requiera para desarrollar políticas de gestión integral migratoria laboral eficiente conforme a las políticas internacionales.
14. Diseñar estrategias, contenidos y campañas que combatan la trata de personas, la explotación laboral y tráfico de migrantes

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

15. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los lineamientos de política y diseñar planes, y programas que permitan mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
2. Los estudios o reportes de monitoreo que den cuentan sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
3. Los lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
4. Las políticas, los programas y proyectos que fomenten, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
5. Los estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
6. La regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
7. La regulación al desarrollo de los contratos de aprendizaje.
8. Los lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
9. La participación en la definición de lineamientos de política y la regulación necesaria para contribuir al desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones.
16. Las contribuciones a la reglamentación que se requiera para desarrollar políticas de gestión integral migratoria laboral eficiente conforme a las políticas internacionales.
17. Las contribuciones a los contenidos y campañas que combatan la trata de personas, la explotación laboral y tráfico de migrantes.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
2. Derecho Constitucional, Derecho Administrativo Público
3. Trata de Personas y Tráfico de Migrantes
4. Tecnologías de la información y las comunicaciones
5. Demografía

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

1. Otras dependencias del Ministerio del Trabajo
2. Entidades públicas del orden nacional
3. Entidades relacionadas con la estructuración de marcos de cualificaciones, certificación de competencias laborales y procesos de aseguramiento de la calidad de la formación.
4. Sistemas de información y de gestión de recursos humanos.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: a) registro de la observación de las competencias comportamentales aplicadas al desempeño de la función correspondiente, b) registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Productos: a) presentaciones orales con uso de ayudas audiovisuales, b) documentos de trabajo, c) reportes de procesos y actividades realizados.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Ciencia Política, Finanzas y Relaciones Internacionales, Derecho, Filosofía, Ingeniería, Administración de Empresas, Sociología, o Psicología.	Diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con economía o estadística.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	15
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Analizar, monitorear y sistematizar la información necesaria, y realizar análisis y monitoreo del mercado de trabajo para la formulación de políticas, estrategias, lineamientos y directrices en materia de gestión migratoria laboral.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las operaciones estadísticas (censos, encuestas y registros administrativos) y otras fuentes de información que aporten datos para el análisis y monitoreo de la gestión migratoria laboral. 2. Establecer procedimientos de adquisición periódica de información y hacer la gestión correspondiente con las entidades productoras/administradoras de los datos para su adecuada adquisición. 3. Realizar sobre los datos los procesos de organización y depuración necesarios, y elaborar manuales y otros documentos, que permitan el uso adecuado de la información. 4. Desarrollar metodologías de monitoreo y análisis de la información que permitan implementar políticas, planes y programas en materia de migraciones laborales y el adecuado tratamiento, respeto y acogida integral de los trabajadores migrantes y sus familias. 5. Realizar análisis y monitoreo del mercado de trabajo para la formulación de políticas, estrategias, lineamientos y directrices en materia de gestión migratoria laboral. 6. Suministrar la información estadística existente necesaria para apoyar la elaboración de informes relativos a la aplicación de convenciones y convenios en materia de migración laboral. 7. Apoyar los procesos de gestión y seguimiento de las ofertas de empleo para la contratación de trabajadores en el exterior y de extranjeros en el país, en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-y demás actores que ejercen la intermediación laboral. 8. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente. 	
IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los datos estadísticos, indicadores e información necesaria se seleccionan a través de la tecnología y software apropiados 2. Los informes estadísticos y otros reportes estén de acuerdo a los requerimientos del Ministerio y usuarios directos de la información. 3. Las entidades productoras/administradoras de los datos así como con los usuarios internos y externos al Ministerio de la información interactúan adecuadamente para garantizar la mejora continua de los procesos. 4. Las dificultades básicas que se puedan presentar en el procesamiento y análisis de la información se solucionan con el uso de manuales, folletos o secciones de ayuda 5. Los resultados del monitoreo y análisis de mercado laboral en el tema de gestión migratoria laboral se desarrollan mediante estrategias de divulgación permanente 6. Los resultados del análisis y el monitoreo de información en el tema de gestión migratoria laboral se articulan con los sistemas de información relacionados que se estén desarrollando. 	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Principales fuentes de información estadística de mercado laboral (a nivel nacional e internacional) 2. Principales indicadores del mercado laboral colombiano 3. Organizaciones internacionales de trabajo relacionadas con el tema de migración laboral 4. Demografía nacional e internacional 5. Programas y paquetes de manejo de información estadística 6. Metodologías de investigación 7. Normatividad vigente para el ejercicio de su función 	

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

1. Otras dependencias del Ministerio del Trabajo
2. Entidades públicas del orden nacional
3. Oficinas de estadísticas a nivel nacional e internacional
4. Sistemas de información y de gestión de recursos humanos
5. Escenarios de formulación de políticas públicas
6. Foros, seminarios y otros espacios académicos relacionados con el procesamiento y análisis de información.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: a) registro de la observación de las competencias comportamentales aplicadas en el desempeño de la función correspondiente, b) registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: a) presentaciones orales con uso de ayudas audiovisuales, b) documentos de trabajo, c) reportes de procesos y actividades realizados.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Economía, Relaciones Internacionales, Sociología, Antropología, Ingeniería o Estadística.	Dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con economía o estadística.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional especializado
Código:	2028
Grado:	15
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Apoyar el procesamiento de la información necesaria para la estructuración y puesta en marcha del sistema de certificación de competencias laborales, el marco nacional de cualificaciones y el sistema de acreditación de calidad de entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Identificar en coordinación con el Ministerio de Educación, DANE y las entidades del sector trabajo los datos e información necesaria para el desarrollo de las actividades.
2. Establecer procedimientos de adquisición periódica de información y hacer la gestión correspondiente con las entidades productoras/administradoras de los datos para su adecuada adquisición.
3. Realizar sobre los datos los procesos de organización y depuración necesarios, y elaborar manuales y otros documentos, que permitan el uso adecuado de la información.
4. Apoyar, con el uso de información, la evaluación de planes y programas que permitan mejorar la calidad y tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
5. Apoyar los procesos de monitoreo de los cambios en los requerimientos de cualificaciones en las demandas de trabajo.
6. Apoyar los procesos de seguimiento y evaluación del desarrollo de los contratos de aprendizaje.
7. Proponer lineamientos técnicos para el desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones.
8. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los datos estadísticos, indicadores e información necesaria se seleccionan a través de la tecnología y software apropiados
 2. Los informes estadísticos y otros reportes estén de acuerdo a los requerimientos del Ministerio y usuarios directos de la información.
 3. Las entidades productoras/administradoras de los datos así como con los usuarios internos y externos al Ministerio de la información interactúan adecuadamente para garantizar la mejora continua de los procesos.
 4. Las dificultades básicas que se puedan presentar en el procesamiento y análisis de la información se solucionan con el uso de manuales, folletos o secciones de ayuda
 5. Los resultados del monitoreo y análisis de mercado laboral en el tema de gestión migratoria laboral se desarrollan mediante estrategias de divulgación permanente
- Los resultados del análisis y el monitoreo de información en el tema de gestión migratoria laboral se articulan con los sistemas de información relacionados que se estén desarrollando.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Tecnologías de la información
4. Metodologías de investigación
5. Programas para el procesamiento de datos STATA o SPSS o SAS
6. Demografía y Estadística

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Estimaciones de las baterías de indicadores que contribuyen a la estructuración y puesta en marcha del sistema de certificación de competencias laborales, el marco nacional de cualificaciones y el sistema de acreditación de calidad de entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Economía, Relaciones Internacionales, Sociología, Antropología, Ingeniería o Estadística.	Dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con economía o estadística.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional especializado
Código:	2028
Grado:	15
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza a supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Contribuir al desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Proponer lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
2. Participar en el desarrollo herramientas que permitan hacer seguimiento a los cambios en los requerimientos de cualificaciones de la demanda laboral y proponer mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
3. Participar en la elaboración de los reportes de monitoreo de las cualificaciones demandadas en el mercado laboral.
4. Participar en la elaboración de estudios que permitan evaluar de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
5. Proponer políticas para que el sistema para la construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
6. Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
7. Participar en el desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones.
8. Participar en la definición de lineamientos de política para el desarrollo el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los lineamientos de política y elaborar la reglamentación que se requiere para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales.
2. El desarrollo herramientas que permitan hacer seguimiento a los cambios en los requerimientos de cualificaciones de la demanda laboral y proponer mecanismos que propendan por una mejor adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
3. Los reportes de monitoreo de las cualificaciones demandadas en el mercado laboral.
4. Los estudios que permitan evaluar de manera continua e integral las metodologías que propenden por mejorar o incrementar la adecuación entre la demanda y oferta de competencias laborales.
5. Las políticas para que el sistema para la construcción de competencias laborales y el sistema de certificación de competencias laborales se construyan en coherencia con los estándares internacionales con el fin de promover su reconocimiento y validez internacional.
6. Los lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
7. El desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones.
8. Los lineamientos de política para el desarrollo el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Tecnologías de la información
4. Metodologías de investigación
5. Metodologías de Monitoreo por resultados.
6. Marco conceptual de la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
7. Conceptos básicos de la formación por competencias

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Las contribuciones al desarrollo, adaptación y actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Ciencia Política, Derecho, Filosofía, Ingeniería, Administración de Empresas, Sociología o Psicología.	Dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	15
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Realizar actividades enfocadas a la implementación de la gestión integral migratoria laboral para un adecuado manejo y seguimiento a los flujos migratorios a nivel interno e internacionalmente de acuerdo con la normatividad vigente.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Realizar actividades para apoyar ejecución de las herramientas para realizar una eficiente gestión integral migratoria laboral de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del trabajo.
2. Implementar procedimientos que permitan cumplir las funciones asignadas a la oficina de migración laboral contenidas en la decisión 545 de 2003 de la Comunidad Andina de Naciones CAN, Instrumento andino de migración laboral conforme a lo establecido por la CAN.
3. Realizar procedimientos para la consecución y actualización de información para el desarrollo de herramientas que permitan hacer seguimiento a la gestión integral migratoria desarrollada en el país conforme a los mecanismos de control del Ministerio del trabajo
4. Desarrollar estudios e investigaciones retrospectivas y prospectivas que permitan cuantificar, cualificar, medir impactos y caracterizar el mercado de trabajo y las migraciones laborales, en colaboración con otras dependencias del Ministerio de Trabajo conforme a las necesidades de información de la entidad y la nación.
5. Elaborar informes de gestión que permitan hacer seguimiento a las acciones que el Ministerio desarrolle para realizar una eficiente gestión integral migratoria laboral conforme a las necesidades de información de la entidad y la nación.
6. Participar en el desarrollo administrativo y operativo de los planes y programas que implemente el Ministerio del Trabajo, con el fin de crear un esquema de gestión integral migratorio laboral eficiente de acuerdo con la normatividad vigente y el plan de desarrollo del país.
7. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Las actividades para apoyar ejecución de las herramientas para realizar una eficiente gestión integral migratoria laboral se realizan de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del trabajo.
2. Los procedimientos que permitan cumplir las funciones asignadas a la oficina de migración laboral contenidas en la decisión 545 de 2003 de la Comunidad Andina de Naciones CAN, Instrumento andino de migración laboral se implementan conforme a lo establecido por la CAN.
3. Los procedimientos para la consecución y actualización de información para el desarrollo de herramientas que permitan hacer seguimiento a la gestión integral migratoria desarrollada en el país se realizan conforme a los mecanismos de control del Ministerio del trabajo
4. Los estudios e investigaciones retrospectivas y prospectivas que permitan cuantificar, cualificar,

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

- medir impactos y caracterizar el mercado de trabajo y las migraciones laborales, en colaboración con otras dependencias del Ministerio de Trabajo se desarrollan conforme a las necesidades de información de la entidad y la nación.
5. Los informes de gestión que permitan hacer seguimiento a las acciones que el Ministerio desarrolle para realizar una eficiente gestión integral migratoria laboral se elaboran conforme a las necesidades de información de la entidad y la nación.
 6. El desarrollo administrativo y operativo de los planes y programas que implemente el Ministerio del Trabajo, con el fin de crear un esquema de gestión integral migratorio laboral eficiente se participa de acuerdo con la normatividad vigente y el plan de desarrollo del país.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Comportamiento de mercados laborales internacionales
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Programas de procesamiento y/o análisis de datos
4. Metodologías de investigación para el análisis de la situación territorial.
5. Estadística
6. Demografía internacional

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Lineamientos de política migratoria internacional, nacional, regional y local.
Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Estudios e investigaciones retrospectivos y prospectivos que permitan cuantificar, cualificar, medir impactos y caracterizar el mercado de trabajo y las migraciones laborales.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería, Filosofía, Trabajo Social, Antropología o Psicología.	Dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	15
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Apoyar el diseño de estrategias y herramientas para la atracción del capital humano nacional o extranjero desde los mercados laborales internacionales con el objetivo de propiciar la gestión del recurso humano en condición de retorno y asentamiento en territorio nacional como parte de la política en gestión migratoria laboral en el territorio nacional colombiano.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Identificar los mercados laborales internacionales de los principales destinos de colombianos en el exterior.
2. Elaborar documentos con experiencias internacionales sobre los mercados de trabajo internacionales para el aprovechamiento de escenarios de la demanda y oferta laboral.
3. Establecer metodología para el análisis de las dinámicas poblacionales, de la demanda y oferta

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

- laboral de la región y de los países con que Colombia tenga suscrito y este en proceso de acuerdos comerciales.
4. Apoyar la realización de documentos y manuales para el análisis de los mercados laborales inteligentes para el aprovechamiento de las ventajas comparativas de las capacidades, educación y competencias de colombianos para los mercados laborales internacionales de los países con acuerdos comerciales.
 5. Apoyar el diálogo y el establecimiento de canales que promuevan la coordinación y cooperación con el Servicio Público de Empleo del SENA, los Observatorios Regionales de Empleo y el Observatorio Laboral para la Educación.
 6. Establecer escenarios y documentar experiencias mediante las cuales se propicie la Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC), como mecanismo para el aprovechamiento de mercados laborales internacionales inteligentes.
 7. Establecer metodología y protocolo interinstitucional para el seguimiento y observancia de las migraciones laborales, incluidas el MLTC y procesos de migraciones temporales y fronteras tanto de colombianos hacia el exterior como extranjeros hacia Colombia.
 8. Apoyar administrativamente la elaboración de proyectos, talleres y reuniones que se generen para la gestión de la migración laboral internacional.
 9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los datos, las estadísticas, indicadores e información necesaria se seleccionan a través de la tecnología y software apropiados y disponibles
2. Los principales destinos de colombianos en el exterior como mercados laborales internacionales se encuentran plenamente identificados.
3. La metodología para el análisis de las dinámicas poblacionales, de la demanda y oferta laboral de la región y de los países con que Colombia tenga suscrito y este en proceso de acuerdos comerciales.
4. Los mercados laborales internacionales de los países con acuerdos comerciales documentos y manuales para el análisis de los mercados laborales inteligentes para el aprovechamiento de las ventajas comparativas de las capacidades, educación y competencias de colombianos para.
5. Los canales que promuevan la coordinación y cooperación con el Servicio Público de Empleo del SENA, los Observatorios Regionales de Empleo y el Observatorio Laboral para la Educación se encuentran establecidos.
6. Los escenarios y documentación de experiencias mediante las cuales se propicie la Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC), se encuentran establecidos como mecanismo para el aprovechamiento de mercados laborales internacionales inteligentes
7. La metodología y protocolo interinstitucional para el seguimiento y observancia de las migraciones laborales, incluidas el MLTC y procesos de migraciones temporales y fronteras tanto de colombianos hacia el exterior como extranjeros hacia Colombia se encuentran implementadas
8. la elaboración de proyectos, talleres y reuniones que se generen para la gestión de la migración laboral internacional cuenta con el apoyo administrativo.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Comportamiento de mercados laborales internacionales
2. Elaboración y gestión de proyectos con base en el marco lógico
3. Modelos y programas para la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales
4. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
5. Organismos de carácter multilateral e internacional
6. Derecho Internacional y Derechos Humanos
7. Metodologías de investigación
8. Manejo de programas de sistemas e información
9. Organizaciones internacionales de trabajo
10. Tecnologías de la información y comunicación
11. Geografía social y económica de cada región de Colombia
12. Metodologías de investigación
13. Demografía y movilidad humana internacional

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Lineamientos de política migratoria internacional, nacional, regional y local.
Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: a) registro de la observación de las competencias comportamentales aplicadas en el desempeño de la función correspondiente, b) registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: a) Diseño de estrategias y herramientas para la atracción del capital humano nacional o extranjero desde los mercados laborales internacionales con el objetivo de propiciar la gestión del recurso humano en condición de retorno y asentamiento en territorio nacional como parte de la política en gestión migratoria laboral en el territorio nacional colombiano b) documentos de trabajo, c) reportes de procesos y actividades realizados.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Economía, Relaciones Internacionales, Ciencia Política, Sociología, Antropología, Ingeniería o Estadística.	Diecinueve (16) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con economía o estadística.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	15
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Proponer lineamientos de planes, programas y proyectos que propendan por mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable para que accedan y/o permanencia en el puesto de trabajo.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Participar en los estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
2. Participar en el monitoreo por resultados de la calidad y cobertura de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable
3. Proponer planes, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
4. Participar en la elaboración de estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
5. Participar en el diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
6. Participar en el diseño del sistema de seguimiento en la preparación de informes de monitoreo de los contratos de aprendizaje.
7. Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.
8. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los estudios o reportes de monitoreo que den cuenta sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación.
2. Los informes que apliquen, monitoreo por resultados, de la calidad y cobertura de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable
3. Las políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo.
4. La elaboración de estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables.
5. Los informes de monitoreo de los contratos de aprendizaje.
6. Los lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Políticas del Sector Trabajo
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Estadística
4. Tecnologías de la información
5. Metodologías de Monitoreo de Resultados
6. Metodologías de investigación para el análisis de la situación territorial.

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Los lineamientos de política y los estudios de evaluación y monitoreo que propendan por mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable para que accedan y/o permanencia en el puesto de trabajo.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Administración Pública, Economía, Derecho, Filósofo, Ingeniería, Administración de empresas, Trabajo Social, Antropología o Psicología.	Dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	13
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Realizar actividades enfocadas al diseño e implementación de la gestión integral migratoria

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

laboral desde el análisis metodológico de la normatividad existente en el escenario nacional e internacional, asesoría y atención al usuario de las políticas misionales del ministerio y la temática.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Proponer lineamientos de planes, programas y proyectos que promuevan el diseño adecuado de la gestión migratoria laboral.
2. Establecer metodologías para el análisis normativo, jurídico, social y político de los escenarios nacionales e internacionales de las migraciones laborales.
3. Crear y mantener un marco de análisis de las normatividades vigentes tanto a nivel nacional como internacional de las migraciones laborales internacionales, los derechos humanos y las convenciones y convenios de las oficinas del Sistema de las Naciones Unidas.
4. Elaborar documentos que promuevan lineamientos y fundamentos en materia de gestión migratoria laboral.
5. Realizar procedimientos y establecer metodología para la atención de usuarios nacionales y/o extranjeros en el país que necesiten ayuda o respuesta sobre los objetivos misionales del ministerio específicamente aquellos sobre la migración laboral internacional.
6. Elaborar de respuestas de los derechos de petición tanto de personas naturales, jurídicas e institucionales que necesiten de los conceptos técnicos sobre migración laboral.
7. Establecer y mantener un registro de respuesta al usuario mediante las herramientas virtuales y de comunicación.
8. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)

1. Los lineamientos de política, programas y proyectos que promuevan el diseño adecuado de la gestión migratoria laboral.
2. Las metodologías para el análisis normativo, jurídico, social y político de los escenarios nacionales e internacionales de las migraciones laborales.
3. Los análisis de las normatividades vigentes tanto a nivel nacional como internacional de las migraciones laborales internacionales, los derechos humanos y las convenciones y convenios de las oficinas del Sistema de las Naciones Unidas.
4. Los documentos que promuevan lineamientos y fundamentos en materia de gestión migratoria laboral.
5. El diseño e implementación de la gestión migratoria laboral.
6. Los procedimientos y establecer metodología para la atención de usuarios nacionales y/o extranjeros en el país que necesiten ayuda o respuesta sobre los objetivos misionales del ministerio específicamente aquellos sobre la migración laboral internacional.
7. Las respuestas de los derechos de petición tanto de personas naturales, jurídicas e institucionales que necesiten de los conceptos técnicos sobre migración laboral.
8. El registro de respuesta al usuario mediante las herramientas virtuales y de comunicación

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Comportamiento de mercados laborales internacionales
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Tecnologías de la información
4. Metodologías de investigación para el análisis de la situación migratoria laboral
5. Demografía

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

Desempeño: A) Registro de la observación de las competencias comportamentales, aplicadas en el desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Las actividades enfocadas al diseño e implementación de la gestión integral migratoria laboral desde el análisis metodológico de la normatividad existente en el escenario nacional e internacional, asesoría y atención al usuario de las políticas misionales del ministerio y la temática.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Derecho y Economía.	Diez (10) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	2044
Grado:	10
No. de cargos:	(Uno) 1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Área:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

II. PROPÓSITO PRINCIPAL
Proponer, lineamientos planes, programas y proyectos que propendan por mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable para que accedan y/o permanencia en el puesto de trabajo.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en el estudios o reportes de monitoreo que den cuentan sobre la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de compartir con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación. 2. Participar en el monitoreo de presupuesto por resultados de la de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable del sector público, 3. Proponer planes, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo. 4. Participar en la elaboración de estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables. 5. Participar en el diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. 6. Participar en el diseño del sistema de seguimiento en la preparación de informes de monitoreo de los contratos de aprendizaje. 7. Proponer lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras. 8. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato de acuerdo con la naturaleza del empleo y normatividad vigente.

IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los informes y actividades derivadas del monitoreo de presupuesto por resultados de la de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable del sector público, 2. Las políticas, programas y proyectos para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables para facilitar su acceso y/o permanencia en un puesto de trabajo. 3. Los estudios que permitan diseñar mecanismos y alternativas para fomentar, los programas de educación, formación y aprendizaje a grupos de población vulnerables. 4. La participación en el diseño, implementación y elaboración de la regulación que se requiera para promover la acreditación de calidad de las entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. 5. La participación en la preparación de informes de monitoreo de los contratos de aprendizaje. 6. Los lineamientos de política, programas y proyectos que alienten a las empresas a invertir en

Continuación de la Resolución: "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con los empleos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo"

educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias para avanzar en sus carreras.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Comportamiento de mercados laborales internacionales
2. Normatividad vigente para el ejercicio de su función
3. Políticas del Sector Trabajo
4. Tecnologías de la información
5. Demografía internacional.

VI. RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN

Entidades públicas del orden nacional, dependencia misional
Tipo de usuario interno y externo.

VII. EVIDENCIAS

A) Desempeño de la función correspondiente. B) Registro de la observación del cumplimiento de los criterios de desempeño.

Producto: Los estudios y reportes de seguimientos a las políticas y programas, proyectos que propendan por mejorar la calidad y el tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, aquellos dirigidos a grupos de población vulnerable para que accedan y/o permanencia en el puesto de trabajo.

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIO	EXPERIENCIA
Título Profesional en Economía y Derecho.	Veintisiete (27) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	

ARTÍCULO 2. Para los empleos reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, se realizará el nombramiento de conformidad al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento que se realizó el concurso abierto de méritos.

ARTÍCULO 3. Para todos los cargos de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, los cuales hacen parte de la planta global del Ministerio del Trabajo se tendrán en cuenta las equivalencias establecidas en el artículo 26 del Decreto 2772 de 2005, adicionado por el Decreto 4476 de 2007, y las competencias laborales generales establecidas en el Decreto 2539 de 2005, tal y como se establece en la Resolución 00000133 del 25 de enero de 2013.

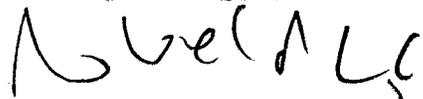
ARTÍCULO 4. Para los cargos técnicos y asistenciales de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo distribuidos por la Resolución 862 de 23 de mayo de 2012, las funciones y requisitos serán los establecidos en la Resolución 5621 de 9 de diciembre de 2011.

ARTÍCULO 5. La presente resolución rige a partir de su comunicación y deroga en lo pertinente las Resoluciones 5280 de 3 de noviembre de 2011, 5621 de 9 de diciembre de 2011 y 809 del 17 de mayo de 2012.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

05 AGO 2013


RAFAEL PARDO RUEDA
Ministro del Trabajo

Proyectó: John Silva/Luis Tibaquirá/Claudia Ochoa.
Revisó: Daniela Sánchez Polanco
Aprobó: Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo.