



Bogotá D.C., **10 JUL 2013**

Señor

**LUIS ALBERTO MORENO**

Presidente

Banco Interamericano de Desarrollo

Washington, D.C.

**Asunto: Carta de Política – Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH)  
Segunda Operación Programática**

Estimado Señor Moreno,

El Gobierno colombiano está convencido de la importancia que tiene para el país garantizar un manejo responsable de las finanzas públicas que contribuya a la estabilidad macroeconómica. Por tal razón, se han llevado a cabo reformas económicas de amplia trascendencia en el diseño de la política fiscal que fortalecen los objetivos de sostenibilidad fiscal y que afianzan el mayor crecimiento económico que se ha registrado en los últimos años, a pesar de un contexto externo con mayor incertidumbre.

Así, los fundamentales de la estabilidad macroeconómica se han fortalecido sobre las bases de la coherencia en el manejo económico del país, fundamentado en la coordinación de la política monetaria y la fiscal, apoyadas en la solidez del sistema financiero y en un régimen de tasa de cambio flexible.

De hecho, aún con todos los choques adversos el resultado fiscal del Gobierno Nacional Central y del Sector Público Consolidado son mejor de lo esperado. Mientras que para 2012 se esperaba un déficit fiscal del Sector Público Consolidado de 1,2% del PIB, los resultados fueron mejor que los esperados, ya que se registró un superávit de 0,3% del PIB. Al mismo tiempo el nivel de la deuda neta del Gobierno Nacional Central y del Sector Público No Financiero mantiene una senda decreciente. Esta situación es entonces el mejor reflejo del compromiso del Gobierno con la sostenibilidad fiscal y el manejo responsable de las finanzas públicas.

Sin embargo, el Gobierno colombiano reconoce que aún falta afianzar algunos aspectos de política que permitan garantizar una senda de crecimiento sostenido en el mediano plazo, que a través de aumentos de la productividad y de la competitividad, permitan generar empleo, reducir los niveles de pobreza, y por tanto mejorar las condiciones de vida de la población. De hecho, en 2012 el porcentaje de personas en situación de

pobreza a nivel nacional pasó de 34,1% en 2011 a 32,7% en 2012, mientras que la desigualdad se redujo levemente, ya que el coeficiente de Gini pasó de 0,548 a 0,539 a nivel nacional.

Como fue mencionado en la Carta de Política del Sistema de Formación de Capital Humano para la Primera Operación Programática, realizada en 2012, el Gobierno Colombiano se comprometió con la implementación del Sistema de Formación de Capital Humano – SFCH, el cual constituye una de las políticas para mejorar la competitividad del país a través de la gestión del recurso humano. De los aspectos más relevantes de esta política, incorporados en el Plan Nacional de Desarrollo – PND 2010 – 2014 “*Prosperidad para Todos*” y en el Conpes 3674 de 2010 “Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano - SFCH”, se resaltan los siguientes puntos de la estrategia:

1. Promover mecanismos que permitan al Sistema de Formación de Capital Humano establecer una respuesta eficiente a las necesidades de la dinámica económica y de la sociedad en general,
2. Desarrollar la capacidad del Estado para diseñar, regular y adelantar acciones que permitan ejecutar la Estrategia de Gestión del Recurso Humano en Colombia,
3. Fomentar las transformaciones en la gestión del recurso humano al interior del sector productivo, que faciliten la implementación de un esquema de gestión del recurso humano por competencias dentro de las organizaciones y,
4. Fomentar la transformación del Sistema de Formación de Capital Humano que permita el ajuste estructural necesario para alcanzar los propósitos de articulación de necesidades de recurso humano con el sector productivo.

Para la implementación de estas estrategias, el Gobierno Nacional ha realizado un trabajo interinstitucional con las siguientes entidades: Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de la Protección Social (Hoy Ministerio del Trabajo), Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Departamento Nacional de Planeación – DNP, COLCIENCIAS, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE y el Departamento Administrativa de la Función Pública – DAFP, las cuales han tenido a su cargo la implementación de la política, en diferentes ámbitos, de acuerdo con sus competencias.

Sintetizando los logros destacables a 2011, mencionados en la carta anterior, se tiene: i) la inclusión de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano – EGERH en el PND, ii) la conformación de espacios formales para la discusión de lineamientos, avances y retos relacionados con el Conpes 3674, iii) el desarrollo de las líneas fundamentales de acción del Conpes a través de las actividades de comisiones técnicas (Subcomisión del Sistema Nacional de Cualificaciones; Subcomisión de Información y Estadísticas y Subcomisión de Involucramiento al Sector Privado y de Formación), iv) La elaboración de una serie de documentos técnicos y de política y la consolidación de un equipo de trabajo multidisciplinario y multisectorial para apoyar el desarrollo de la estrategia y, v) el desarrollo de una agenda de evaluaciones relacionada con los temas tratados por el Conpes.

Para el año 2012, se continuó con el avance de la implementación de la EGERH, de manera que se profundizaron los logros obtenidos anteriormente, así como se obtuvieron avances satisfactorios en otros campos, dentro de los que se resaltan:

1. Expedición del Decreto 1953 de 19 de septiembre de 2012 que crea oficialmente la CIGERH. este Decreto consta de siete artículos que definen el objeto, objetivos específicos, integrantes, funciones y las sesiones; también se refiere a la creación del Comité Técnico de la CIGERH y determina las funciones de la Secretaría Técnica. Con este decreto se espera afianzar el entorno institucional al interior del gobierno para la implementación de la política.
2. Se trabajó permanentemente en las subcomisiones del Conpes 3674, dentro de las cuales se presentaron diferentes documentos técnicos que le aportan a la EGERH. Dentro de este trabajo se creó el Equipo Técnico de Cualificaciones, cuya misión principal fue discutir técnicamente la idoneidad de la implementación de un Marco Nacional de Cualificaciones-MNC y avanzar en una propuesta de su estructura preliminar. A partir de estas discusiones se produjo una serie de documentos como un insumo para el trabajo que se está realizando sobre el tema, dentro de los que se destaca el denominado "*Hacia la Construcción de un Marco Nacional de Cualificaciones- Documento Conceptual de Trabajo*".
3. Se llevó a cabo una prueba piloto del módulo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, sobre formación para el trabajo y desarrollo humano. Sus resultados servirán para ajustar el módulo e implementarlo de manera permanente a partir del año 2013, lo que permitirá conocer mejor el estado de la formación para el trabajo en la población colombiana en edad de trabajar.
4. El Dane avanzó en la estructuración del Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral – SINIDEL, sistema que tiene como objetivo consolidar, procesar y proporcionar información relativa a la demanda laboral (tanto satisfecha como insatisfecha) para los sectores público y privado y en los niveles local, regional y nacional. Se espera que los resultados del SINIDEL sean publicados en diciembre de 2013.
5. Se completó el Plan Estadístico para el Sistema de Información de Capital Humano, el cual tenía como objetivo determinar las fuentes institucionales de información relacionada con la formación de capital humano y a partir de este diagnóstico determinar las necesidades de información.

Adicionalmente, con el apoyo de la cooperación técnica del Banco Interamericano de Desarrollo – BID, en el marco de la donación de los recursos aportados por la Cooperación Suiza – SECO, se resaltan los siguientes avances:

1. Diseño de la Encuesta de Formación de Recurso Humano en las Empresas, la cual será aplicada en el tercer trimestre de 2013.

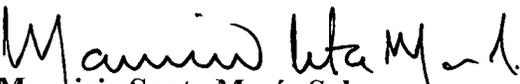
2. Elaboración de los términos de referencia y el plan de trabajo para la prueba piloto del sistema inglés en el sector de las tecnologías de información y comunicaciones - TIC en Medellín.
3. Elaboración de los términos de referencia de una consultoría que proponga estrategias institucionales, instrumentos y recomendaciones para fortalecer la capacidad de articulación y alineación de las entidades e instancias involucradas en el desarrollo de la EGERH en Colombia.

Aunque estos avances son importantes y han contribuido de manera considerable a la implementación de la EGERH, el proceso aún no se ha consolidado, por lo que se tienen retos fundamentales en varios componentes de la estrategia. Dentro de los más importantes se destacan: i) construir el Sistema Nacional de Cualificaciones y la institucionalidad asociada este; ii) consolidar un sistema de calidad para la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano; iii) culminar la prueba piloto sectorial, la cual contribuirá a la definición de acciones de mejora en los diferentes subsistemas del SFCH, dentro de los que se destaca el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; iv) la definición de responsabilidades específicas de las diferentes instituciones del Gobierno Nacional y v) avanzar en la consolidación de un sistema de información que permita identificar los requerimientos del recurso humano para el sector productivo y la sociedad y su correspondencia con la oferta formativa existente.

De acuerdo con lo anterior, consideramos necesario y pertinente seguir contando con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo para adelantar la Segunda fase del Programa de Apoyo al Desarrollo del Sistema Nacional de Formación del Capital Humano (SNFCH) (CO-L1128), con el fin de contar con recursos suficientes para la implementación de la EGERH y contribuir a mejorar la competitividad y productividad de la economía colombiana.

Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo.

  
MAR **Mauricio Cárdenas Santa María**  
**Ministro de Hacienda y Crédito Público**

  
**Mauricio Santa María Salamanca**  
**Director General**  
**Departamento Nacional de Planeación**