**INFORME DE TERMINACIÓN DE PROYECTO (PCR)**

**CO-L1112 – CO-L1128**

**ACTA DEL TALLER DE CIERRE**

1. Lista de participantes:

Cesar Merchán, DNP, Subdirector técnico empleo.

Laura Pabón, DNP, Subdirector técnico educación.

Claudia Ibáñez, Ministerio de Trabajo, Profesional especializado, Dirección de Movilidad.

Ricardo Venegas, Ministerio de Trabajo, Profesional especializado, Dirección de Movilidad.

Gloria Robles, SENA, Coordinadora del grupo de cualificaciones.

Humberto Guapacha, DAFP, Profesional especializado.

José Linares, Consejo Privado de Competitividad, Investigador Asociado.

Martha Rincón, CCB, Coordinadora Capital Humano, Vicepresidencia de Competitividad.

David Rosas, BID, especialista líder área de mercados laborales.

Carolina González, BID, especialista de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social.

María Alejandra Chaux, consultora.

1. Notas sobre el taller:

* El taller tuvo dos objetivos: 1) discutir los principales resultados del informe de terminación de los dos proyectos del BID (aprobados en el 2012 y 2013) que buscaron apoyar la consolidación del Sistema Nacional de Formación del Capital Humano (SFCH). Ambos proyectos fueron parte de un mismo programa de reforma de políticas consistente en contribuir a la mejora de la calidad y pertinencia de la formación del recurso humano en Colombia. 2) Identificar los avances realizados desde la finalización del programa.
* Así se realizó: una presentación del informe de evaluación del proyecto y se generó un intercambio sobre lo presentado, y los avances realizados por el país desde 2013 a la fecha en los diferentes temas que comprende el Sistema Nacional de Formación de Capital Humano.
* En general, los presentes reconocieron que, a través del proyecto y de la asistencia técnica asociada, el Banco jugó un papel importante, en tanto que dinamizó el proceso de la implementación de la estrategia, y aportó en el soporte técnico en la definición y desarrollo de las medidas consideradas por esta. Además, el Banco permitió generar una masa crítica en el país y alcanzar un lenguaje y entendimiento común entre los actores públicos y privados que participaron en la Estrategia.
* También se mostraron de acuerdo con los principales resultados del informe que fueron presentados. Entre otros se comentó que desde el 2013, luego que finalizara la segunda etapa de la serie programática y se diera el cambio de gobierno, la EGERH perdió prioridad y su implementación fue más lenta y fragmentada. Así el país requiere una institución que permita la articulación de los actores.
* Desde el 2013 las instituciones han venido avanzando en lo que corresponde a sus responsabilidades misionales pero sin que exista una visión única. Esto genera ineficiencia y reduce la efectividad de las iniciativas. Por ejemplo, el SENA está en un proceso de certificación para ser un evaluador de competencias y ha desarrollado una metodología para la gestión del recurso humano por competencias. Asimismo, viene apoyando al Ministerio de Educación con el desarrollo del MNC. Por su parte, el Ministerio de Trabajo viene realizando un estudio del sistema de información laboral del país. Asimismo, la Cámara de Comercio de Bogotá y el Consejo Privado de Competitividad vienen realizando de manera separada estudios de brechas de capital humanos en varios clústeres económicos.
* Se están realizando diferentes pilotos en colaboración con el sector privado o liderados por este, con diversas metodologías para identificar brechas de capital humano y estrategias para cerrarlas. Estas iniciativas generan insumos valiosos e información, pero al no contar con una visión sistémica ni una ruta metodológica clara no permite definir un proceso articulado, que fortalezca a la hora de la construcción del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Este problema también se ve reflejado en los pilotos orientados a construir el Marco Nacional de Cualificaciones.
* Se requiere la integración entre la gestión del recurso humano por competencias con las cualificaciones, para contar con un Sistema articulado en el país.
* Hoy en día la Política de Desarrollo Productivo, que está reflejada en el CONPES 3866, es la gran sombrilla que incluye, entre otros temas, la temática del Recurso Humano. Así, esta política representa una oportunidad para articular con el sector productivo, y buscar el cierre de las brechas de capital humano que permita mayor productividad y competitividad del sector privado.
* Es relevante compartir la información que se tiene actualmente ya que hay diversos estudios por parte de los diferentes actores, públicos y privados, donde es importante compartir visiones y llegar a acuerdos, unificar conceptos, y capitalizar los avances a la fecha, para fortalecer el tema en el país y definir rutas de acción.
* Se requiere continuar y articular los procesos de la Gran Encuesta de Hogares y de la Encuesta a Empresas sobre Formación del Capital Humano. El DANE hace su labor pero no existe un sistema integral de información de Recurso Humano. Asimismo, se identifican carencias en información sobre demanda laboral.
* Para el sector productivo no es clara la estrategia actual del gobierno, existe solicitud de recursos del sector privado y no es claro para que se requieren ni el balance costo - beneficio.
* Se evidencia la necesidad de una articulación intra institucional en las diferentes entidades y entre las entidades adscritas y vinculadas en el mismo sector, como también una articulación entre las diferentes entidades públicas que están en el proceso y con el sector privado.