

## ADMINISTRATIVE AGREEMENT

August 3, 2012

With reference to the Cooperation Framework Arrangement (the "Framework Arrangement") dated as of December 11, 2009 between the Government of Switzerland as represented by the State Secretariat for Economic Affairs (SECO) (the "Donor"), and the Inter-American Development Bank (the "IDB"), the Donor has made available USD 600,000.00 (six hundred thousand United States Dollars) to be administered by the IDB for the project titled "*Apoyo a la implementación de la estrategia nacional de reformas de la formación para el trabajo*", project number CO-X1017. (the "Project").

The provisions of the Framework Arrangement will apply to this Administrative Agreement. The IDB will administer the Contribution in accordance with the provisions of the Framework Arrangement, except as otherwise provided herein. The financial reporting will be expressed in U.S. dollars. Arrangements necessary for the implementation of this Administrative Agreement will be defined in consultations among designated representatives of the parties.

The Contribution will be made as follows:

- |   |  |
|---|--|
| a) Upon signature of this Administrative Agreement: | U.S. dollars 350,000.00 (three hundred fifty thousand) |
| b) Within the first trimester of 2013:              | U.S. dollars 250,000.00 (two hundred fifty thousand)   |

Pursuant to Section 4.2.7 of the Framework Arrangement the IDB will charge a 5% administrative fee upon the receipt of funds.

Pursuant to Section 5.1.1 of the Framework Arrangement the IDB will provide the Donor with bi-annual unaudited progress reports. Such reports will include a concise review of activities and results achieved in respect of the Project's objective and against the results matrix, actual and forecast expenditures, a projected disbursement schedule and an assessment of project achievements so far. It is the intention of the parties that meetings for the review of the Project execution will be held at least once every year. The venue and timing of the review meetings will be agreed by the parties.

Capitalized terms used but not defined in this Administrative Agreement shall have the meanings ascribed to them in the Terms and Conditions.

The officers responsible for coordination of all matters related to this Administrative Agreement are:

For the Donor:

Name: Gabriela Schafroth  
Title: Program Manager  
Address: SECO/WEIF; Holzikofenweg 36; 3003 Berne; Switzerland  
Tel. +41 31 324 0985  
Fax. +41 31 324 0960  
E-mail: [gabriela.schafroth@seco.admin.ch](mailto:gabriela.schafroth@seco.admin.ch)

For the IDB

- a. All communications pertaining to Donors relations and resource mobilization will be directed to:

Manager  
Office of Outreach and Partnerships  
Inter-American Development Bank  
1300 New York Ave., NW  
Washington, D.C. 20577 U.S.A.  
Tel. 202 623 2107  
Fax. 202 623 4072  
E-mail: [partnerships@iadb.org](mailto:partnerships@iadb.org)

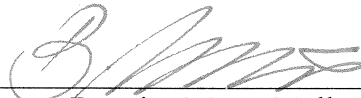
- b. Day-to-day communications regarding the implementation of the Terms and Conditions and management of Resources of the Fund shall be directed to:

Attention: Chief, Grants and Co-financing Management Unit  
Office of Outreach and Partnerships  
Inter-American Development Bank  
1300 New York Ave. NW  
Washington, D.C. 20577  
Tel. 202 623 2018  
Fax. 202 623 3171  
E-mail: [vpc-gcm@iadb.org](mailto:vpc-gcm@iadb.org)

Subject to their respective policies and procedures with respect to the disclosure of information, the Donor and the IDB may make this Administrative Agreement publicly available.

I would like to propose that this letter, upon your confirmation where indicated below, constitutes an Administrative Agreement under the Framework Arrangement between the Donor and the IDB.

Sincerely yours,



Name: Beatrice Maser Mallor

Title: Ambassador, Delegate of the Swiss Government for Trade Agreements

**Confirmed and agreed:**

Inter-American Development Bank



Bernardo Guillamon

Manager

Office of Outreach and Partnerships

Date: AUGUST 9, 2012

**Documento de Cooperación Técnica (CT)/Apéndice  
CO-X1017 “The Project”**

**I. Datos básicos del proyecto**

- País/Región: Colombia / CAN.
- Nombre de la CT: Apoyo a la implementación de la estrategia nacional de reformas de la formación para el trabajo (la cual junto con la educación formal básica forma al Fortalecimiento del Sistema de Formación del Capital Humano (SFCH) en Colombia).
- Número de la CT: CO-X1017.
- Nombre de la operación a la que apoya: Apoyo al Fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación del Capital Humano
- Número de la operación a la que apoya: CO-L1112.
- Jefe de equipo/miembros: David Rosas Shady (SCL/LMK), jefe de equipo; Roberto Flores Lima (SCL/LMK); Francesca Castellani (CAN/CCO); Mateo Grazzi (CTI/CCO); Hugo Nopo (EDU/CCO); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Kevin McTigue (LEG/SGO); y Aldo Ortega (SCL/LMK).
- Apoyo operacional (OS).
- Referencia a solicitud de financiamiento/ejecutor: IDBdocs 36705676.
- Fecha del abstracto de la CT: 21 de febrero de 2012.
- Fondos BID solicitados: US\$600.000.
- Contrapartida local: US\$115.000.
- Beneficiario: Gobierno de Colombia.
- Agencia ejecutora y nombre de contacto: Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) – David Rosas Shady, [davidro@iadb.org](mailto:davidro@iadb.org).
- Periodo de desembolso (incluye periodo de ejecución): 30 meses.
- Fecha de comienzo solicitada: 1 de mayo de 2012.
- Tipos de consultorías: Consultores individuales y firmas consultoras.
- Preparado por Unidad: SCL/LMK.
- Unidad responsable de desembolsos: Representación en Colombia (CAN/CCO).
- Incluida en la estrategia de país (No); Incluida en el CPD (Sí).
- Prioridad sectorial GCI-9: Política social favorable a la equidad y a la productividad.

**II. Descripción del préstamo asociado**

El préstamo que esta cooperación apoyará, Apoyo al Fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación del Capital Humano (CO-L1112), tiene como objetivo general contribuir a mejorar la calidad y la pertinencia de la formación de los recursos humanos del país. El objetivo específico del préstamo es apoyar a consolidar el Sistema Nacional de Formación del Capital Humano (SFCH), con base en la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano (EGERH) prevista en el CONPES 3674 del 2010. Para cumplir con sus objetivos la operación CO-L1112 considera los siguientes cuatro componentes: (i) marco macroeconómico, cuyo objetivo es que el entorno macroeconómico del Prestatario sea consistente con los objetivos del programa y la carta de política sectorial; (ii) fortalecimiento institucional del SFCH e involucramiento del sector productivo en la CIGERH, que busca promover el desarrollo de la estructura institucional que requiere el SFCH; (iii) desarrollo del Sistema de Competencias Laborales y del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)

con el sector productivo, cuyo objetivo es promover el desarrollo e implementación del SICECOL, como instrumento articulador del SFCH y MNC; y (iv) involucramiento del sector productivo, componente transversal a los componentes 2 y 3, ya que busca asegurar la participación activa del sector productivo en los esfuerzos de fortalecimiento del SFCH.

La operación está prevista para ser aprobada en el tercer trimestre del 2012 y ha sido estructurada como un préstamo de apoyo a reforma de políticas, bajo la modalidad programática, y constituye la primera de tres posibles operaciones vinculadas técnicamente entre sí pero financiadas en forma independiente.

### **III. Objetivos y justificación de la CT**

En los últimos años la economía colombiana se ha caracterizado por su buen desempeño. Entre enero y septiembre de 2011, el Producto Interno Bruto (PIB) creció 5,8%, y en el tercer trimestre llegó al 7,7%. Esta situación ha estado acompañada de avances a nivel social. Entre 2000 y 2010, la pobreza se redujo de 49,4% a 37,2%, y la indigencia de 17,6% a 12,3%. Sin embargo, estos niveles siguen siendo elevados y la desigualdad del ingreso es alta (Gini superior al 0.55). Por otra parte, la productividad laboral es relativamente baja. Asimismo, el desempleo se mantiene en 10% y más de la mitad de los ocupados son informales.

Para contribuir a mejorar la productividad y empleabilidad, varios países desarrollados disponen de sistemas de formación continua basados en competencias laborales. No existe un modelo único pero se pueden identificar algunos factores comunes de éxito: (i) información relevante y pertinente para la formación; (ii) papel protagónico del sector productivo en todas las etapas y procesos de normalización, evaluación y certificación de las competencias; (iii) mecanismos de garantía de pertinencia y calidad; y (iv) alineación e interacción constante de la educación y la formación para el trabajo.

Actualmente, el Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH) de Colombia, que está compuesto por la educación formal básica y la formación para el trabajo, sufre de limitaciones para ofrecer oportunidades de una formación continua, pertinente y de calidad, que éste basada en las competencias laborales. Al igual que en muchos países en desarrollo, la calidad de la educación básica es baja y pocos colombianos acceden a la educación superior. El promedio general de escolaridad es de ocho años, pero en los dos primeros quintiles de ingreso, el promedio es inferior a seis años. De los estudiantes que acceden a una educación media o superior, 60% opta por una educación universitaria y sólo 18% por una educación técnica o tecnológica. Según la Encuesta de Protección Social del 2009, 21% de la población mayor de 17 años habría recibido o estaría recibiendo algún curso de FT. De estas personas, la mayoría tiene un nivel de educación superior al promedio general. Estos resultados sugieren la existencia de fallas de mercado, como asimetrías de información e imperfecciones de los mercados de capital. Sin embargo, el país no cuenta con fuentes de información adecuadas para identificarlas adecuadamente. A esto se suma la dificultad de tránsito lateral de los estudiantes debido a que los niveles de educación y FT no están suficientemente articulados entre sí, lo que genera rigideces muy importantes en la estructura de formación del país.

También existen falencias de información en cuanto a los requerimientos de educación y FT del sector productivo, lo que genera desequilibrios importantes entre la población que se educa y forma para el trabajo y la demanda de calificaciones que el país requiere. Sólo la mitad de los oferentes de FT cuenta con condiciones mínimas de calidad. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es el único oferente de FT que utiliza un esquema basado en competencias laborales; sin embargo, hasta

ahora este sistema no ha permeado hacia otras áreas de FT y hacia el sistema educativo; además, el SENA administra todos los procesos de normalización, evaluación y certificación, lo que resta credibilidad y no es consecuente con los principios de funcionamiento de los sistemas de competencia laboral. En conjunto los problemas en educación y FT generan desequilibrios importantes entre la población que la recibe y la demanda de calificaciones que el país requiere.

Los problemas anteriores limitan la posibilidad de que el SFCH contribuya al incremento de la productividad y a mejorar la calidad de vida. Para enfrentar estos problemas, el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 (PND) ha definido que la estrategia de formación se conduzca de acuerdo con el CONPES 3674 del 2010: Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación del Capital Humano (SFCH). Este documento define que el objetivo del SFCH es garantizar los procesos de capital humano a través de la formación por competencias a lo largo de todo el ciclo de vida de la población, a través de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano (EGERH). Esta estrategia privilegia la pertinencia y la calidad del SFCH; y busca crear las condiciones para que la población acumule capital humano a lo largo de su vida activa. Las instituciones públicas involucradas en este esfuerzo son: Ministerios de Educación, Trabajo, Comercio, Industria y Turismo; Colciencias; Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); el SENA y el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Además, se considera fundamental el involucramiento del sector productivo.

La institucionalidad propuesta para implementar la EGERH se estructura en tres pilares: (i) la Comisión Interinstitucional para la Gestión del Recurso Humano (CIGERH), que es el ente rector de la EGERH y debe tomar decisiones en base a los insumos proporcionados por sus cuatro subcomisiones responsables de desarrollar las medidas definidas por el CONPES 3674; (ii) el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SICECOL), que debe promover el enfoque por competencias laborales y realizar la normalización, evaluación y certificación de estas competencias; y (iii) el Sistema de Calidad de la Formación de Capital Humano (SCFCH), encargado de fomentar los mecanismos de acreditación de calidad y de fortalecer el Sistema de Calidad de la FT.

La implementación de la EGERH sufre actualmente de importantes limitantes. El decreto de creación de la CIGERH está pendiente de aprobación, y esta aún no dispone de un reglamento de funcionamiento. Tampoco se ha desarrollado aún la definición conceptual del SICECOL ni del SCFCH. Como resultado, la EGERH no cuenta con un plan de acción común orientado al desarrollo progresivo del SICECOL y/o del SCFCH y las instituciones públicas involucradas no comparten definiciones comunes de los sistemas que se requieren desarrollar. Asimismo, las cuatro subcomisiones de la CIGERH vienen realizando en paralelo actividades y productos, sin tomar en cuenta complementariedades y sinergias. Por otra parte, si bien se ha venido trabajando con el Consejo Privado de Competitividad, falta involucrar al sector productivo en la EGERH.

El objetivo general de esta cooperación técnica es contribuir a la implementación adecuada de las medidas definidas por el CONPES N° 3674 y que serán promovidas por la operación CO-L1112. Específicamente, la operación contribuirá a: (i) fortalecer la institucionalidad del SFCH; (ii) definir el diseño conceptual y operativo del Sistema de Competencias Laborales, y del Marco Nacional de Cualificaciones; (iii) articular las estadísticas laborales y financiar el diseño y aplicación de una encuesta sobre la demanda de formación; e (iv) incorporar desde un inicio al sector productivo en la implementación del SFCH.

Al igual que el proyecto CO-L1112, esta cooperación está alineada con la Estrategia del Banco con Colombia (GN-2648-1), la cual, en su sección sobre Educación y Formación para el Trabajo, señala la importancia de incrementar la pertinencia de la oferta de capacitación técnica. Además, la

cooperación técnica se enmarca en las prioridades sectoriales establecidas en el Noveno Aumento General de Recursos del Banco (AB-2764), en particular, una política social favorable a la igualdad y a la productividad.

#### IV. Descripción de actividades

**Componente 1. Apoyo técnico para el fortalecimiento institucional del SFCH (US\$50 mil).** El objetivo de este componente es apoyar con la definición de la estructura institucional que requiere el SFCH en base a los lineamientos de la EGERH, las definiciones del CONPES N° 3674 y los avances que se han venido dando al respecto en esta área. En particular, se busca fortalecer a la CIGERH y dotarla de los instrumentos necesarios para que pueda articular y coordinar el trabajo interinstitucional que deben realizar las siete instituciones públicas involucradas en la EGERH. Para ello, se tiene previsto: (i) contar con un análisis institucional de las instituciones que forman la CIGERH, y esto en función de las tareas que estas deben cumplir en el marco de la EGERH; (ii) apoyar la definición de la estructura institucional de la CIGERH y de los mecanismos que requiere para cumplir adecuadamente con sus funciones; y (iii) apoyar con acciones específicas la implantación de la misma.

**Componente 2. Sistemas de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencia Laboral; y Marco Nacional de Cualificaciones (US\$470 mil).** El objetivo de este componente es apoyar la definición de un marco conceptual y la justificación de la adopción del Sistema de Competencias Laborales (SICECOL) como instrumento articulador del SFCH. Este sistema permitirá el reconocimiento, evaluación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por las personas a lo largo de su ciclo de vida. Asimismo, se apoyará el desarrollo de las Reglas Generales de Operación de los Subsistemas de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencia Laboral, incluyendo la estructura básica del funcionamiento de los subsistemas. Las actividades de este componente se realizarán a partir de los trabajos y productos de las Subcomisiones del CONPES, en coordinación con los profesionales que hasta ahora han colaborado en las mismas, y de manera conjunta con el sector productivo, de tal forma que los productos de este componente retomen los avances logrados en el contexto colombiano y la articulen en el contexto de los principios fundamentales, la experiencia y las buenas prácticas internacionales en gestión de sistemas de competencia laboral. Finalmente, se apoyará la definición conceptual y estructura general del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), basado en normas de competencia laboral. Estas actividades también se realizarán con base en los avances de las subcomisiones, en coordinación con los profesionales y asimilando las buenas prácticas internacionales.

Para poder llevar a buen fin la implementación de ese componente es indispensable poder contar con la información adecuada sobre la formación del recurso humano en el país. A ese fin la CT apoyará el **diseño, implementación y análisis de una encuesta a empresas sobre la formación de sus recursos humanos y su productividad laboral (US\$300 mil)** con el objetivo de contribuir a mejorar la información disponible en el país sobre la formación de los recursos humanos, en particular por parte del sector productivo. A fin de garantizar su sostenibilidad en el tiempo, se apoyará al DANE a diseñar, implementar y analizar una encuesta a empresas que recoja información sobre capacitación laboral y productividad. Esta encuesta será replicada anualmente ya que se integrará al Plan Estadístico Nacional, dado que se desarrollará en el marco la Ley 1429 de 2010 que otorga al DANE la responsabilidad de creación del Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, incluyendo flujos y cantidades de mano de obra, las características y los niveles de las ocupaciones y las competencias laborales a nivel local, regional y nacional. Adicionalmente, existe interés del Gobierno Nacional en materia de generación y formalización del empleo, contando con un instrumento que

permita el diseño e implementación del plan nacional de formación de competencias para la mano de obra, por lo que esta encuesta será parte de los instrumentos que tendrá el Sistema de Información Laboral (SIL) que está previsto en el CONPES 3674.

Específicamente, esta encuesta estará orientada a generar evidencia sobre: las fallas de mercado y otros factores que afectan la provisión adecuada de capacitación laboral; las brechas de competencias y calificaciones que enfrentan las empresas y entender mejor qué hacen para afrontarlas. El cuestionario de la encuesta considerará diferentes módulos en función de los aspectos claves que se pretende profundizar.

**Componente 3: Socialización con el sector productivo (US\$50 mil).** Este componente busca contribuir al involucramiento del sector productivo en los esfuerzos de fortalecimiento del SFCH. Para esto se apoyará el desarrollo de un evento u otras actividades de socialización con el sector productivo en el cual se presentarán los beneficios que tiene para este una formación de los recursos humanos basada en las competencias laborales, los objetivos que busca alcanzar la EGERH y el CONPES y los avances realizados hasta ahora; y también se transmitirá la importancia que el sector productivo forme parte activa desde un inicio del Comité Ejecutivo de la CIGERH y del SICECOL.

**Matriz de Resultados Indicativa**

Descripción	Producto	Resultado	Medio de Verificación
<b>Componente 1</b>			
Apoyo técnico para el fortalecimiento institucional del SFCH.	Propuesta técnica sobre la estructura institucional que requiere el SFCH y de fortalecimiento de la CIGERH.	El SFCH cuenta con la estructura institucional adecuada para su funcionamiento y la CIGERH cuenta con los mecanismos que le permitan articular y coordinar el trabajo que realizan las instituciones públicas consideradas en la CIGERH.	Propuesta técnica elaborada.
	Propuesta de reglamento operativo de la CIGERH.		Propuesta de reglamento operativo elaborada.
<b>Componente 2</b>			
Desarrollo de los Sistemas de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencia Laboral; y Marco Nacional de Cualificaciones.	Propuesta de diseño conceptual del sistema de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales (SICECOL).	Las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos por las personas a lo largo de su vida activa son reconocidos por el sector productivo y el sistema de formación de capital humano.	Propuesta técnica elaborada.
	Propuesta de reglas generales de los subsistemas de normalización, evaluación, y certificación de competencias laborales.		Propuesta de reglas generales elaborada.
	Propuesta de diseño conceptual del Marco Nacional de Cualificaciones.		Propuesta técnica elaborada.
Diseño, implementación y análisis por parte del DANE de una encuesta a empresas sobre la formación de	Encuesta implementada.	El país dispone de información anual sobre productividad y la forma en que el sector productivo atiende sus necesidades de formación de los recursos	Cuestionario y base de datos de la encuesta elaborada.



Descripción	Producto	Resultado	Medio de Verificación
sus recursos humanos y su productividad laboral.		humanos. La encuesta forma parte del Sistema de Información Laboral que prevé desarrollar la EGERH.	
	Nota técnica sobre el análisis de los resultados de la encuesta.		Nota técnica elaborada.
<b>Componente 3</b>			
Socialización con el sector productivo e involucramiento de este en la EGERH	Foro u otras actividades de socialización realizado(s)	El sector productivo se empodera de la EGERH, entiende la importancia del SICECOL y participa en el Comité Ejecutivo de la CIGERH.	Página web del Foro y/o constancia de las otras actividades de socialización realizadas.

### Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad/Componente	Descripción	BID/ Financiamiento del Fondo	Contraparte local	Financiamiento Total
<b>Componente 1. Apoyo técnico para el fortalecimiento institucional del SFHC</b>				
	Experto Institucional	50.000	0	50.000
<b>SUBTOTAL</b>		<b>50.000</b>	<b>0</b>	<b>50.000</b>
<b>Componente 2. Definición de Sistemas de Competencia Laboral y del Marco Nacional de Cualificación</b>				
	Diseño conceptual y operativo de los sistemas de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales	120.000	0	120.000
	Diseño conceptual y de la estructura del Marco Nacional de Cualificaciones	50.000	0	50.000
	Diseño e implementación de la Encuesta	300.000	115.000	400.000
<b>SUBTOTAL</b>		<b>470.000</b>	<b>115.000</b>	<b>585.000</b>
<b>Componente 3. Socialización con el sector productivo</b>				
	Eventos y actividades de socialización	50.000	0	50.000
<b>SUBTOTAL</b>		<b>50.000</b>	<b>0</b>	<b>50.000</b>
<b>Gastos de Administración del PSG</b>				
	Gastos por concepto del PSF	30.000	0	30.000
<b>SUBTOTAL</b>		<b>30.000</b>	<b>0</b>	<b>30.000</b>
<b>TOTAL</b>		<b>600.000</b>	<b>115.000</b>	<b>715.000</b>

Adicionalmente a la contraparte local de USD 115.000 por el MICT, DANE proporcionará un aportación en especie por el diseño y la implementación de la encuesta a empresas estimada valorar USD 85.000.

#### V. Agencia ejecutora y estructura de ejecución

A pedido explícito del Gobierno de Colombia 36705676, el Banco será el ejecutor de esta cooperación técnica. La Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) tendrá la responsabilidad general por la dirección, supervisión, y coordinación de la cooperación técnica. La Representación del Banco en Colombia (CAN/CCO) tendrá la responsabilidad de ejecutar los desembolsos. Esta ejecución se realizará en estrecha coordinación y colaboración con el Gobierno. La ejecución de esta cooperación por parte del Banco responde a la necesidad de contar con una

institución neutral que garantice la participación de las siete instituciones públicas que han sido involucradas en la EGERH, además del sector productivo.

La Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social tiene una amplia experiencia en el tema de formación profesional derivada de la ejecución de operaciones de préstamo y cooperaciones técnicas en casi todos los países de la región y estudios en la materia. Esta experiencia permitirá compartir lecciones aprendidas, así como también animar la participación de las instituciones que forman parte de la EGERH en el desarrollo del SICECOL, del MNC y del SIL. Este conocimiento complementa la experiencia técnica en la ejecución de operaciones y amplia capacidad de interlocución y diálogo con el gobierno y el sector privado de los especialistas de la Representación del Banco en Colombia. Ambos aspectos contribuirán sustancialmente al logro de los objetivos de esta cooperación técnica.

No obstante, también se contará con el apoyo del DNP, a través de su Dirección de Desarrollo Social, que fungirá como institución contraparte y facilitará la coordinación con las otras instituciones públicas consideradas en la EGERH y organizaciones del sector privado, como es por ejemplo el Consejo Privado de Competitividad. Por último, se aclara que las adquisiciones a las que dé origen esta cooperación técnica se llevarán a cabo de acuerdo a las políticas del Banco (Documentos GN-2349-9 y GN-2350-9).

#### **VI. Riesgos del proyecto y otros temas**

Un riesgo para esta operación se deriva de la falta de coordinación entre las instituciones públicas involucradas en la EGERH y la debilidad de la CIGERH para poder articularlas y coordinarlas. Al ser el organismo ejecutor, el Banco pretende mitigar el riesgo y promover una adecuada coordinación entre los actores, para lo cual está contratando con recursos transaccionales del préstamo CO-L1112 un experto institucional que será parte del equipo de proyecto. Por otra parte, el mismo proyecto considera el desarrollo e implementación de la estructura institucional que requiere el SFCH para cumplir con sus objetivos, lo cual garantiza la mejor coordinación de todas las partes involucradas.

Otro posible riesgo para la ejecución de esta cooperación técnica deriva de la importancia que los productos, o borradores de avance de la presente cooperación, estén disponibles en el tiempo oportuno a fin de efectuar el diseño de los componentes y actividades del préstamo CO-L1112. Para mitigar este riesgo, el Banco realizará una coordinación estrecha con el DNP y el DANE a fin de asegurarse que las condiciones previas estén listas a tiempo a fin de iniciar la ejecución ni bien estén disponibles los recursos de la cooperación; y también los consultores que participarán en el desarrollo del SICECOL y del MNC hayan sido identificados y preseleccionados con anterioridad.

#### **VII. Excepciones a las políticas del Banco**

No se prevén excepciones a las políticas del Banco.

#### **VIII. Clasificación ambiental y social**

Dada su naturaleza, no se prevé que esta cooperación técnica tenga impactos ambientales y sociales negativos. Por el contrario, la CT tiene como objeto contribuir con mejorar la efectividad de los programas laborales, por lo que sólo se esperan efectos sociales positivos. No se necesitará realizar estudios ambientales adicionales. El informe completo de salvaguardias ambientales y sociales se encuentra en IDBDOCS-#36685874, el cual otorga la Categoría "C" a este proyecto.