

PROGRAMA DE COMPETITIVIDAD DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN

(TC-99-12-01-4)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMO EJECUTOR:	Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM).
BENEFICIARIOS:	Operarios de fábricas, técnicos y mandos medios (supervisores, mecánicos, instructores, inspectores de control de calidad, administradores de Recursos Humanos), así como los capacitadores individuales, y los institutos académicos y técnicos. También se beneficiarán los representantes del Ministerio de Trabajo y las centrales sindicales.
OBJETIVOS:	<p>El objetivo general del programa es contribuir a mejorar la competitividad del sector de la confección de Honduras.</p> <p>Los objetivos específicos son: (i) mejorar la capacidad productiva de la mano de obra del sector desarrollando un sistema de capacitación continua para operarios y mandos medios; (ii) mejorar las condiciones laborales en especial en el área de seguridad y salud ocupacional para los trabajadores de la industria; y (iii) hacer que el empresariado del sector tome conciencia de las ventajas de invertir en sistemas de capacitación y seguridad y salud ocupacional.</p>
DESCRIPCIÓN	El programa se dirige a mejorar e incrementar la ventaja competitiva de la industria de la confección, mejorando la capacidad productiva y las condiciones laborales de los trabajadores en el sector. El Programa está compuesto por tres componentes que se describen a continuación: (i) un sistema continuo de capacitación productiva; (ii) un sistema de seguridad y salud ocupacional y (iii) promoción, información y difusión.

FINANCIAMIENTO:	Modalidad:	No Reembolsable	
	FOMIN: (Ventanilla II)	US\$	1,100,000
	Contraparte Local:	US\$	897,500
	Total:	US\$	1,997,500

PLAZOS:	Período de Ejecución:	36 meses
	Período de Desembolso:	46 meses

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

Como condición previa al primer desembolso, la AHM presentará a satisfacción del Banco evidencia de: i) haber contratado el Coordinador del Programa conforme al perfil profesional acordado con el Banco; y ii) el Plan de Trabajo para el primer semestre del inicio del Programa, el cual deberá incluir los términos de referencia del comité técnico de capacitación productiva y del comité consultivo de seguridad y salud ocupacional y relaciones operario-supervisor.

I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS Y DEL PROYECTO

- 1.1 El Comité de Donantes declaró elegible a Honduras para todas las modalidades de financiamiento previstas por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el 14 de diciembre de 1993. La operación es elegible para su financiación por el FOMIN con cargo a la Ventanilla de Recursos Humanos (Facilidad II) al contribuir a mejorar la competitividad del sector de la confección de Honduras. Se considera de particular relevancia el desarrollo de un sistema de seguridad y salud ocupacional, aumentando la capacidad del sector para introducir cambios que mejorarán las condiciones en donde laboran los trabajadores de la industria.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 La confección es el sector industrial más importante de Honduras, sólo superado por el sector agropecuario. Sin embargo está experimentando un crecimiento anual que duplica a éste último.¹ A este hecho, hay que añadir su capacidad de incrementar y mantener el número de empleos, con una fuerza de trabajo mayormente femenina y joven (entre los 18 y 30 años de edad), las cuales ocupan un poco más del 70% de las plazas de trabajo. En 1998, 110.000 personas trabajaban en el sector. En 1999 se emplearon 120.000, y se espera que esta cifra crezca a 140.000 durante el año 2000.
- 2.2 Operan en el país aproximadamente 200 empresas maquiladoras trabajando principalmente en el sector de la confección de ropa. El origen de las inversiones en este sector es 41% de los Estados Unidos de Norteamérica, 28% de Honduras, 14% Coreano, y 17% Varios (Taiwan, Hong Kong, Singapur, Canada, etc.). Honduras es el primer proveedor al mercado de los EE.UU. entre los países de Centro América y del Caribe, ocupando el segundo lugar a nivel mundial.
- 2.3 Uno de los factores líderes para el éxito del sector ha sido los bajos salarios de su fuerza laboral denominado como *una ventaja comparativa de costo*. Esta ventaja comparativa se está tornando cada vez menos efectiva para atraer nuevos inversionistas debido a una serie de factores comerciales y limitaciones internas de la industria.² La situación actual ha incitado a los líderes de la industria a buscar nuevos medios de identificar y a desarrollar *ventajas competitivas* basadas en fortalecer la productividad de los trabajadores y eficiencia de los procesos de producción en lugar de simplemente promover los salarios mínimos de una fuerza laboral de bajo nivel de calificación.

¹ El valor agregado en cuanto a exportaciones ha crecido de US\$30,9 en 1989 a US\$541,1 en 1999 lo cual constituye el 43.6% del total de divisas de exportaciones y representa el 10.36% del PIB nacional.

² Estos incluyen: preferencias de comercio de México bajo NAFTA, apreciación de la lempira, bajo nivel de destrezas de su fuerza laboral, uso de procesos de fabricación ineficientes, falta de conocimiento en la utilización de medidas de control de calidad y la implementación inadecuada de estándares específicos de condiciones de trabajo que afectan la productividad de la mano de obra.

- 2.4 La búsqueda y el desarrollo de estas ventajas se ha vuelto más importante tras la aprobación de la ampliación del acuerdo de la Iniciativa para la Cuenca del Caribe conocida por sus siglas en inglés, CBI.³ A la luz de este nuevo acuerdo, Honduras contará con nuevas condiciones favorables de acceso al mercado de los EE.UU.. Con estas nuevas ventajas y la trayectoria propia del sector, se espera poder duplicar la producción y aumentar el valor agregado de sus exportaciones dentro de cuatro años. Sin embargo, estas ventajas se podrán ver drásticamente reducidas a mediano plazo, puesto que el 1 de enero de 2005 se vence el acuerdo multifibra que hace prever un mercado internacional más competitivo.⁴
- 2.5 Cabe señalar que será igualmente importante que el GHO evalúe una estrategia de crecimiento estructurado conjuntamente con la industria y los actores principales del sector, para atender y dirigir el crecimiento proyectado de la misma, el cual ha inducido la migración rural, ejerciendo presión por servicios básicos y vivienda. Deberá igualmente fortalecer su capacidad de vigilancia del sector con respeto a los derechos laborales incluyendo los de libre asociación y negociación colectiva, en completar la revisión y modernización del marco legal e institucional y promover la capacitación sindical lo que mejorará las relaciones obrero-patronales.
- 2.6 **La mano de obra y la capacitación.** A nivel mundial se está iniciando un proceso de fabricación de textiles y prendas de vestir que conlleva nuevas exigencias (pequeños pedidos iniciales y posteriores reposiciones, ocasionados por los frecuentes cambios de moda, etc.). Este proceso requiere que los fabricantes flexibilicen su producción con el objeto de tener una mayor rapidez de respuesta. A la vez se está presenciando una tendencia de los distribuidores extranjeros de buscar fabricantes que puedan proveer servicios de *producción completa* lo cual otorga mayor autonomía local y requiere mayor capacidad de control de calidad. El progresivo cambio en los métodos de producción concentrará en un mismo **operario** un mayor número de actividades o funciones productivas, pasando del ensamblado a la producción de prendas en su totalidad, lo que exigirá de la persona la identificación, análisis y resolución de problemas relativos a su propio trabajo.
- 2.7 Actualmente los operarios en las plantas Hondureñas no tienen esta capacidad. Por esta razón, los **mandos medios** se encuentran saturados por la cantidad de trabajo, que debería ser función de los operarios. Esta situación tampoco permite que los mandos medios aprendan o se actualicen en las últimas técnicas de

³ La ley promulgada por los EE.UU. que dio origen a la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC) entró en vigor el 1 de enero de 1984. La Iniciativa le otorgó libre acceso, con algunas excepciones importantes (incluidos los textiles y las prendas de vestir) al mercado estadounidense a las exportaciones provenientes de los países de la Cuenca del Caribe. El Acta de Comercio y Desarrollo 2000 (que entrará en vigor el 1 de octubre de 2000) vino a eliminar algunas de las excepciones en los sectores de prendas de vestir y textiles, mientras que otros productos previamente exceptuados de la ICC recibieron un tratamiento comparable a aquellos acordados en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC).

⁴ Los países, en especial aquellos más competitivos en términos de precios (los del sudeste de Asia) estarán posicionados para adquirir mayor parte del mercado internacional. De tal manera que los países de Centro América y el Caribe tienen un lapso de tan sólo cuatro años para consolidar su participación en el mercado estadounidense de confección.

producción y supervisión. Aunque la capacitación vocacional y profesional existe en Honduras, y hay centros públicos y privados que la imparten, la crítica general es que en el mercado no existen los cursos para generar el personal capacitado para realizar tareas de operarios y mandos medios que exigirá el nuevo mercado. Con la nueva apertura al mercado estadounidense -tras la ampliación de la ICC-, esta situación se verá agudizada ya que se anticipa que será necesario aumentar aproximadamente en un 100% el personal en el curso de los próximos cuatro años. A esto se añade el fenómeno actual de una muy alta rotación de operarios.

- 2.8 **Seguridad y salud ocupacional (SSO).** La apertura a los mercados norteamericanos precisará también mayor vigilancia y atención en cuanto a los estándares bajo los cuales los trabajadores del sector laboran, específicamente las condiciones de seguridad y salud ocupacional (SSO), entre otros. La presión de los consumidores de prendas de vestir ha creado nuevas exigencias para los distribuidores en asegurar que los sub-contratistas/fabricantes de las prendas cumplan con niveles mínimos de condiciones laborales para sus trabajadores. El movimiento en los EE. UU. ha generado tanto interés que en el futuro cercano se espera que toda empresa ensambladora de prendas y otros artículos maquilados tendrán que pasar por inspecciones y ser certificado para poder obtener y mantener sus contratos con empresas distribuidoras norteamericanas.⁵ Siendo el mercado Norteamericano el principal destino de las exportaciones (98%) de la maquila Hondureña éste es un tema ineludible.
- 2.9 Al poner atención a las condiciones de SSO se puede a la vez atender ciertas fallas en los sistemas productivos, tales como la tecnología, los materiales y equipos, el personal, los métodos de trabajo y el tipo de gestión gerencial. En otros países en donde se han hecho esfuerzos por mejorar el ambiente de la SSO se ha podido comprobar lo siguiente: el mejor manejo de insumos y disminución de los desperdicios; mejoras en la calidad de los productos; el cumplimiento de los plazos de entrega; la recuperación de espacios de trabajo inutilizados; el ahorro de energía; la reducción de accidente y de rotación del personal; y el mejoramiento de las relaciones laborales. Sin embargo, actualmente en Honduras la mayoría del empresariado del sector no reconoce las ventajas de hacer ajustes en los sistemas de SSO de sus plantas, lo que requiere una aculturización industrial con una visión moderna.
- 2.10 En Honduras, las funciones de SSO están condicionadas a los requerimientos de los clientes (distribuidores) y el cumplimiento de la legislación hondureña (1957), la cual es demasiado general. La responsabilidad de la administración de la SSO recae en las gerencias de producción o logística y sólo en contados casos se cuenta con personal asignado el 100% a la función de SSO. En la mayoría de los casos, los servicios médicos no son proporcionados por especialistas en medicina laboral, sino por enfermeras y/o médicos generales, ginobstretas. Honduras posee su propia ley de seguridad y salud laboral, contenida en el Código del Trabajo,

⁵ Varios programas en los EE.UU. han iniciado actividades de inspección y certificación de estándares laborales en varios países del mundo. Unos de los más activos son United Students Against Sweatshops (USAS) y el Worldwide Responsible Apparel Production Program (WRAPP). En los archivos técnicos aparece mayor información acerca del WRAPP.

pero las inspecciones no son frecuentes y los inspectores reducidos en número y con capacidad limitada.

- 2.11 Los representantes de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), organización que representa a todas las empresas de confección de Honduras, han solicitado al BID/FOMIN el apoyo en el esfuerzo de mejorar la productividad de su base de recursos humanos, así como las condiciones de seguridad y salud ocupacional dentro las empresas del sector.

III. OBJETIVOS, COMPONENTES BÁSICOS, Y ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

A. Objetivos

- 3.1 El objetivo general del Programa es contribuir a mejorar la competitividad de las empresas del sector de la confección de Honduras. El Programa tendrá los siguientes objetivos específicos: (a) mejorar la capacidad productiva de la mano de obra del sector desarrollando un sistema de capacitación continua para operarios y mandos medios; (b) mejorar las condiciones laborales específicamente en el área de seguridad y salud ocupacional para los trabajadores de la industria; y (c) hacer que el empresariado del sector tome conciencia de las ventajas de invertir en sistemas de capacitación y seguridad y salud ocupacional.

B. Componentes

- 3.2 El Programa está compuesto por tres componentes que se describen a continuación: (i) un sistema continuo de capacitación productiva; (ii) un sistema de seguridad y salud ocupacional; y (iii) promoción, información y difusión.

1. Componente I: Sistema continuo de capacitación productiva (US\$179.500 FOMIN; US\$810.000 Contraparte)

- 3.3 **Desarrollo del sistema continuo de capacitación productiva.** El Programa financiará la definición de paquetes metodológicos para aproximadamente 9 ocupaciones prioritarias al sector (4 para operarios y 5 para mandos medios). Las ocupaciones identificadas preliminarmente incluyen: corte, costura, bodega, acabado, ingeniero de línea, supervisor, inspector, instructor, y mecánico. Para cada una de las 9 ocupaciones, se definirán competencias laborales, se desarrollarán currículas, material didáctico y paquetes de instrucción para los docentes que impartirán la capacitación. Para dicha actividad se financiará la contratación de una universidad o instituto técnico que podrá definir y desarrollar la metodología de capacitación productiva, la cuál incorporará elementos de seguridad ocupacional. El proceso de desarrollo de la metodología se realizará dentro del marco de colaboración de un Comité Técnico de Capacitación Productiva conformado por miembros líderes de la AHM, representantes del Instituto de Formación Profesional (INFOP), representantes de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), el coordinador del Programa y el especialista en capacitación de la unidad técnica coordinadora. (Ver párrafo 4.4)

- 3.4 **Ampliación y fortalecimiento de la oferta de capacitación: centros colaboradores y aulas virtuales.** La escasa oferta de capacitación en el sector, requiere de un esfuerzo especializado para mejorar la calidad de la oferta existente y también aumentar la cantidad de proveedores. En este subcomponente se hará una evaluación de proveedores y se diseñará e implementará una estrategia integral para ampliar la oferta lo cuál permitirá el establecimiento de dos subsistemas de capacitación: un sistema de centros colaboradores para operarios y un sistema de aulas virtuales para operarios y mandos medios.
- 3.5 El establecimiento de los **centros colaboradores** está basado en un convenio entre el INFOP y la AHM. El convenio indica que al establecer centros en los parques industriales/zonas industriales de procesamiento (ZIPs), zonas libres (ZOLIs) o empresas y al realizar cursos de formación acordados con el INFOP, se permitiría a los miembros de la AHM ser reembolsados parte del 1% de impuesto de los salarios de los trabajadores que el INFOP recolecta anualmente⁶. El establecimiento de **las aulas virtuales** se basa en otro convenio que la AHM está negociando con la UNITEC para proveer capacitación virtual a operarios y mandos medios, mediante la colaboración de universidades internacionales que forman parte de la red de apoyo de dicha universidad. Ambos subsistemas utilizarían los currículums desarrollados en el subcomponente anterior.
- 3.6 Para el establecimiento de los **centro colaboradores**, la evaluación (ver párrafo 3.4) incluirá la identificación de centros técnicos e individuos que actualmente no ofrecen capacitación al sector, pero tienen capacidad de ofrecer nuevos cursos que respondan a la demanda emergente del sector. Al igual, podrán ser elegibles ZIPs o ZOLIs con la infraestructura y el personal necesario para impartir la currícula diseñada. Para **las aulas virtuales**, la universidad o centro técnico que será seleccionado para el desarrollo de la currícula, deberá poder integrarse a los sistemas de comunicación de UNITEC. Las aulas virtuales se establecerán en los ZIPs, ZOLIs, o empresas interesadas en impartir la capacitación virtual. Se establecerá un registro de centros colaboradores y aulas virtuales cuyos servicios tendrán que cumplir con criterios de calidad. El INFOP y la UNITEC utilizarán sus propios criterios de selección para asegurar que los centros técnicos, individuos, ZIPs y ZOLIs tengan la capacidad e infraestructura necesaria para establecer centros colaboradores y aulas virtuales de calidad.
- 3.7 Con recursos del FOMIN, se financiarán cursos especializados para capacitar a aproximadamente 80 docentes, técnicos, y profesionales de 20 centros colaboradores. Para el sistema de aulas virtuales, se capacitarán a 50 supervisores de capacitación virtual para 10 aulas virtuales. El entrenamiento para ambos grupos de docentes estará basado en los nuevos cursos de capacitación desarrollados para las 9 ocupaciones.
- 3.8 **La validación de los sistemas: pruebas de capacitación.** La capacitación servirá para probar los sistemas y así asegurar su viabilidad en el sector. Dicha

⁶ En 1999, se pagaron US\$305,8 millones en salarios en el sector de la maquila, a un colectivo de 120.000 personas (datos de la memoria de AHM). Ese año, el INFOP recolectó de esos salarios, US\$3,058 millones provenientes del sector de la maquila.

capacitación estará dirigida a dos niveles de trabajadores: operarios y mandos medios, poniendo el mayor énfasis en el nivel de operarios por constituir el grueso de la mano de obra del sector. Las metas estimadas para los tres años del Programa son capacitar a 20,000 operarios y 10,000 mandos medios. Los cursos serán cortos, con un promedio de 40 horas y tendrán elementos teóricos y prácticos.

- 3.9 A nivel de operario, los cursos podrán incluir técnicas nuevas de corte, costura, control de calidad, manejo de maquinas computarizadas, etc. Para el nivel de mandos medios la capacitación incluirá enseñanza para interpretar información técnica; control de operaciones; cumplimiento de pedidos; verificación de cortados de materiales; comprobar condiciones de SSO; instrucción a operarios; y mantenimiento de equipo. La Unidad Técnica Coordinadora mantendrá registros de los cursos realizados, de los participantes, y de los reembolsos obtenidos del INFOP. Las empresas financiarán casi todos los cursos utilizando el reembolso del INFOP aunados a sus propios recursos. Aquellas empresas que deseen participar en el componente de capacitación quedarán automáticamente incorporadas en las actividades del componente de SSO.

2. Componente II: Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (US\$279.000 FOMIN)

- 3.10 **Desarrollo curricular.** Para poder cumplir con nuevos compromisos internacionales, las empresas en el futuro verán la necesidad de asumir la responsabilidad desde ahora de introducir los ajustes necesarios a sus sistemas de producción y SSO. Para apoyar a las empresas cumplir con dichos requisitos y a la vez beneficiarse de un aumento de productividad de su mano de obra, el Programa FOMIN diseñará cursos de capacitación para tres grupos, a saber: el responsable de SSO, el médico/enfermera de las empresas beneficiarias y para los inspectores del Ministerio de Trabajo.
- 3.11 Para cumplir dicha meta, se contratarán servicios de consultoría para diseñar o identificar y adaptar currícula, material didáctico y paquetes de instrucción para docentes que impartirán la capacitación a estos tres grupos. Los cursos serán diseñados de forma modular. Para **los responsables de SSO** se diseñarán cuatro módulos, a saber: prevención de incidentes; investigación de incidentes; impacto en la salud de agentes ambientales peligrosos (químicos, físicos, y ergonómicos); y prevención de emergencias. Para **los médicos/enfermeras** se diseñarán seis módulos, que incluyen, entre otros: deterioro de salud y sus causas; toxicología de agentes ambientales peligrosos; archivo médico: confidencialidad y manejo de información; y exámenes de admisión. En el caso de **los inspectores** se desarrollarán dos módulos: conceptos básicos de auditoría y los procesos de auditoría.
- 3.12 También se diseñarán dos cursos adicionales de mejora continua que se ofrecerán a todos los grupos: investigación de accidentes y métodos pedagógicos para instruir a los empleados (operarios, mandos medios, gerentes) de como tomar las medidas necesarias para la prevención de accidentes e impactos lastimosos.

- 3.13 **Capacitación de capacitadores.** La oferta en Honduras para este tipo de instrucción es prácticamente inexistente. Aunque existen unas cuantas instituciones del sector privado e individuos profesionales que podrían ser adiestrados para este propósito. El equipo de consultores o la firma consultora que se contrate para el desarrollo curricular, también tendrá la responsabilidad de capacitar al equipo docente que proveerá el servicio a los responsables de SSO, los médicos/enfermeras, y los inspectores.⁷ El Programa –a través de cursos especializados- financiará la capacitación de 4 docentes, técnicos, profesionales de 2 o 3 instituciones participantes. El entrenamiento estará basado en los nuevos cursos modulares que se desarrollarán en el subcomponente anterior.
- 3.14 **Prueba de capacitación de SSO.** Con el propósito de asegurar la pertinencia y la viabilidad del material curricular, con recursos del Programa se realizará una serie de pruebas de capacitación. Los tres grupos recibirán la capacitación modular una vez que el equipo docente haya sido adiestrado y certificado para proveer los servicios de capacitación. Las metas estimadas para los tres años del Programa son capacitar a 50 responsables de SSO, 50 médicos/enfermeras, y 8 inspectores del Ministerio de Trabajo. Los cursos previstos son de corta duración que oscila entre 10 y 15 días no continuos. Los cursos de inspectores durarán entre 3 a 5 días.
- 3.15 **Relaciones operario - supervisor.** Experiencias a nivel mundial han demostrado que las relaciones operario-supervisor tienen un gran impacto en potencializar la implantación de buenas prácticas en el campo de la SSO, así como mejorar la productividad. Con el Programa se realizarán sesiones de trabajo para la definición de talleres dirigidos a gerentes, supervisores, trabajadores, representantes del Ministerio de Trabajo y las centrales sindicales, para resaltar temas críticos tales como: relaciones laborales (libertad de asociación, contratos colectivos e individuales), administración y supervisión de personal, relaciones humanas, derechos y obligaciones legales de los trabajadores, desarrollo de personal, y estructura de sueldos y salarios por productividad. Los talleres se diseñarán con la colaboración del Comité consultivo/asesor del Programa (ver párrafo 4.6). Se estructurarán talleres para tres grupos beneficiarios, a saber: (i) los responsables de recursos humanos, (ii) los trabajadores, y (iii) los gerentes y representantes del Ministerio de Trabajo y de los sindicatos. También se organizarán seminarios de difusión de las mejores prácticas de empresas consideradas modelo en el sector. Organismos especializados en estos temas tales como el DIEESE (Departamento Intersindical de Estadística e Estudios Sócio-Económicos) y UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) serán contratados para la conducción de los talleres.

3. Componente III: Promoción, información y difusión (US\$115.000 FOMIN)

- 3.16 **Promoción.** Con el propósito de crear mayor conciencia en cuanto a la necesidad de invertir en mejores sistemas de capacitación y de SSO, se financiarán

⁷ Se han identificado instituciones nacionales que cuentan con el personal técnico que podría ser capacitado para colaborar con el Programa.

seminarios para presentar como el Programa encaja dentro de la estrategia de competitividad del sector. Se contratarán dos expertos, uno en el área de capacitación y otro en temas de SSO provenientes de países en donde el sector de la confección ha tenido una trayectoria más larga y exitosa. Durante la preparación de los componentes uno y dos, se organizarán periódicamente talleres para informar a los empresarios acerca de los avances de dichos componentes y para recibir comentarios en cuanto a elementos que ellos desean que se incluyan en los mismos. Se extenderá la invitación a estos talleres a representantes del Ministerio de Trabajo, las centrales sindicales y del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

- 3.17 **Información.** Para informar de manera continua a los beneficiarios y otras partes interesadas sobre el progreso del Programa, se establecerá un “link” a la página de internet de la AHM que incluirá información sobre los seminarios y talleres del Programa. Cuando se finalicen las etapas de preparación se contará con un registro de los cursos que se ofrecerán y las localidades. Como un instrumento de promoción, el Programa financiará material impreso que describirá el Programa, que la AHM podrá incluir en la papelería de bienvenida para nuevas empresas maquiladoras, en la documentación de promoción para empresas maquiladoras potenciales y en la información que se proporciona a terceros.
- 3.18 **Difusión de resultados.** Se financiará un taller empresarial con conferencistas de otros países con experiencia más desarrollada de la industria para analizar con el sector Hondureño la transición necesaria para el período 2001-2005. Igualmente, se organizarán 2 seminarios de alto perfil con el propósito de difundir los resultados de las evaluaciones intermedia y final del Programa. Los seminarios estarán dirigidos a todas las partes (*stakeholders*) de los sectores público y privado y sociedad civil. Se espera que la información diseminada sirva en la toma de decisiones concernientes a aspectos claves para la promoción de nuevas leyes, modificación de trámites, ajustes a los procesos, etc.

IV. ORGANISMO EJECUTOR Y MECANISMO, ESTADO DE PREPARACIÓN Y BENEFICIARIOS DIRECTOS

A. Organismo ejecutor

- 4.1 La Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), es una organización del sector privado, sin fines de lucro, que aglutina por ley a todas las empresas de la maquila que producen para la exportación. Fue creada en 1991 para promover y desarrollar las exportaciones de la industria de la maquila, servir y representar a sus asociados ante instituciones públicas y privadas a nivel nacional e internacional. También colabora con el Gobierno Hondureño en el desarrollo de leyes y negociación de acuerdos, como la actual Iniciativa de la Cuenca del Caribe. La AHM maneja un presupuesto anual de más de US\$360,000, con un personal profesional de 10 personas. Actualmente se encuentra en proceso de expansión de su personal y planta física debido al ingreso de nuevas empresas al sector.

- 4.2 **Otros participantes.** El Programa contará con el apoyo de otras organizaciones del sector quienes participarán como miembros de los comités del Programa. Las organizaciones son las que se mencionan a continuación: La Asociación de Zonas Francas de Honduras (AZAFRANCAH); La Fundación para la Inversión y Desarrollo de las Exportaciones (FIDE); el Ministerio de Trabajo; las centrales sindicales; el INFOP; y la UNITEC. (Ver la descripción detallada que se encuentra en los archivos técnicos)

B. Organización del Programa

- 4.3 **Forma de Operar.** Durante la preparación del programa se desarrolló un borrador del reglamento operativo, el cual se utilizará para la preparación de planes de trabajo semestrales, los cuales servirán de guía detallada para la ejecución adecuada del Programa.
- 4.4 **Unidad técnica coordinadora.** La conducción del Programa estará a cargo de una unidad técnica coordinadora (UTC) al interior de la AHM, integrada por un coordinador, un especialista en capacitación, un especialista en seguridad y salud ocupacional, un auxiliar contable y una secretaria. (Los términos de referencia para el personal de la UTC se encuentran en los archivos técnicos del Programa). La UTC proveerá apoyo técnico y coordinará las actividades de los tres componentes. Será responsable por la contratación de consultores y servicios requeridos para la ejecución del Programa. Para poder realizar las actividades lógicas del Programa, se dotará a la UTC con el equipo de computo necesario. La adquisición de bienes y la contratación de servicios de consultoría se llevará a cabo de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco.
- 4.5 **Comité técnico de capacitación productiva.** Estará constituido por miembros líderes de la AHM, representantes del INFOP, de la UNITEC, el coordinador del Programa, y el especialista en capacitación. Las reuniones se celebrarán de acuerdo con las necesidades del Programa en la revisión de material y módulos de capacitación y por solicitud del Coordinador. (Ver. párrafo 3.3)
- 4.6 **Comité consultivo/asesor de seguridad y salud ocupacional y relaciones operario -supervisor.** Lo constituyen la Comisión Tripartita (AHM, Ministerio del Trabajo, y Centrales Obreras) y el Instituto de Seguridad Social, UNITEC, INFOP, y otros. El comité se reunirá en respuesta a la solicitud del Coordinador del programa y el especialista en SSO para la revisión de módulos o materiales específicos y servirá como mecanismo de consulta técnica (Ver párrafo 3.15), así mismo el comité participará en la revisión semestral de los logros de la operación (ver párrafo siguiente).
- 4.7 **Seguimiento.** La AHM, será responsable por el seguimiento y la preparación de los informes correspondientes. La AHM involucrará al comité consultivo en dicho seguimiento. Cada semestre se deberá preparar un informe de progreso, en el cual se documentarán las actividades realizadas durante dicho período. Los informes -cuyo formato de presentación se deberá acordar con la Representación de Honduras- incluirán el seguimiento del cumplimiento de los indicadores que

aparecen en el marco lógico. Asimismo, se elaborará un cronograma de desembolsos para el siguiente período. El informe de progreso será entregado a la Representación del Banco, dentro de los 30 días posteriores al cierre del término del semestre correspondiente, para su aprobación.

- 4.8 Contabilidad y auditoría.** A la AHM le corresponderá: a) establecer y mantener un control contable, financiero e interno adecuado, así como sistemas de archivo que permitirán determinar detalladamente las fuentes y la utilización de los fondos del Programa. Los registros del Programa contendrán: i) la identificación de recursos y sus distintas fuentes; ii) información sobre los gastos del Programa, distinguiendo entre las contribuciones del FOMIN y los fondos de otras fuentes; y iii) los detalles necesarios para determinar los bienes adquiridos y los servicios contratados; b) apertura de cuentas bancarias separadas para la administración de la contribución del FOMIN y de los fondos locales de contrapartida; c) el procesamiento de los pedidos de desembolsos y las respectivas justificaciones de gastos, de acuerdo con los procedimientos de desembolso del Banco; y d) preparar y presentar al Banco los estados financieros finales auditados del Programa y los informes semestrales del fondo rotatorio.

C. Beneficiarios del Programa

- 4.9** Los beneficiarios del Programa incluirán 20,000 operarios y 10,000 mandos medios. Los capacitadores individuales y los institutos académicos y técnicos también se beneficiarán del Programa, ya que obtendrán instrucción acerca de nuevas metodologías de capacitación y procesos pedagógicos, diseñados a la medida para atender las necesidades del sector. También se beneficiarán los representantes del Ministerio del Trabajo y las centrales sindicales.

D. Comité de medio ambiente e impacto social

- 4.10** El Comité de Medio Ambiente e Impacto Social del Banco consideró esta operación en su reunión TRG 25-00 del 7 de julio de 2000 y recomendó que en las actividades de capacitación incluir módulos para sensibilizar al personal supervisor en temas de prevención de abusos y condiciones de trabajo que pueden enfrentar las mujeres tales como: mal trato, remuneración salarial discriminatoria, beneficios desiguales, falta de higiene, horas excesivas etc. Se recomendó dar capacitación a los(as) empleados(as) para conocer sus derechos y obligaciones y otros temas de salud (maternidad/paternidad responsable). Estas recomendaciones han sido incluidas en el sub-componente de relaciones operario - supervisor.

E. Grado de preparación

- 4.11** Se considera que el proyecto está en un grado de preparación avanzado por las siguientes razones: el Perfil del Coordinador ha sido definido y la AHM está en proceso de identificación de candidatos; la AHM se ha comprometido y cuenta con los recursos de contrapartida presupuestados para el período de ejecución; y los ZIPs y ZOLs han enunciado su compromiso en participar en el Programa al

igual que otros centros de capacitación; la AHM y el equipo de proyecto formularon conjuntamente los indicadores de impacto.

V. COSTOS Y FINANCIAMIENTO

A. Costos

- 5.1 El Programa se implementará en un período de 3 años y tiene un costo estimado de US\$1.997.500. El FOMIN aportará US\$1.100.000 (58%) con carácter no reembolsable y la contraparte asciende a US\$997.500 (42%), 94% del cual es en efectivo. A continuación se presenta un resumen del presupuesto. Un presupuesto detallado se presenta en los archivos técnicos del programa.

Componentes	FOMIN	Contraparte	Total
Comp. 1 Sistema continuo de capacitación productiva	179.500	810.000	889.500
Comp. 2 Sistema de seguridad y salud ocupacional	279.000	0	279.000
Comp. 3 Promoción, Información, y Difusión	115.000	0	115.000
Seguimiento, Evaluación y Auditorías	94.000	0	94.000
Unidad Técnica Coordinadora	338.500	40.000	378.500
Equipamiento	9.560	6.100	15.660
Gastos Administrativos	15.300	41.400	56.700
Imprevistos	69.140	0	69.140
Total	1100.000	897.500	1897.500

B. Sostenibilidad financiera

- 5.2 Los gastos recurrentes de la capacitación para los componentes uno y dos serán sufragados el 100% por las empresas participantes. La inversión del FOMIN va dirigido expresa y exclusivamente a establecer sistemas eficientes de capacitación mejorando la calidad de la oferta local y asegurando que los servicios que serán provistos por los proveedores locales concuerden con las necesidades expresas de las empresas del sector.

VI. JUSTIFICACIÓN Y RIESGOS DEL PROGRAMA

A. Justificación

- 6.1 Los líderes de la industria han especificado que existe un número insuficiente de operarios y mandos medios capacitados requerido para manejar el crecimiento de la industria y el desarrollo de segmentos de competitividad (flexibilidad de producción, mejor conocimiento de las necesidades del cliente, control de calidad, etc.). De la misma manera, la comunidad empresarial busca el beneficio de verificar prácticas de SSO como ventaja productiva y competitiva. Al igual, el cumplimiento es visto como un factor importante que conduce a un incremento de inversión extranjera, ya que la industria estaría atendiendo las preocupaciones de corporaciones multinacionales y consumidores internacionales en cuanto a las condiciones laborales dentro de la industria en Honduras. Se considera que este proyecto podría servir como modelo catalizador para otros países, marcando hitos

VIII. EXCEPCIONES A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 8.1 Ninguna.

IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 9.1 Como condición previa al primer desembolso, la AHM presentará a satisfacción del Banco evidencia de: i) haber contratado el Coordinador del Programa conforme al perfil profesional acordado con el Banco; y ii) el Plan de Trabajo para el primer semestre del inicio del Programa, el cuál deberá incluir los términos de referencia del comité técnico de capacitación productiva y del comité consultivo de seguridad y salud ocupacional y relaciones operario – supervisor.

para mejorar las habilidades de trabajadores, mandos medios y las condiciones laborales de la industria a nivel regional, así como para lograr la transición a una industria que produce con un mayor valor agregado.

B. Riesgos

- 6.2 El Programa podría enfrentar dos riesgos, uno siendo la posible falta de una participación comprometida de aquellas empresas que requieren un mayor nivel de ajuste e inversión para cumplir con estándares de SSO y el otro la falta de una buena colaboración de técnicos docentes, que logre con la industria el desarrollo de módulos que sean de alta calidad. Para mitigar dichos riesgos, el Programa tiene previsto campañas masivas de promoción para lograr cambiar la filosofía del empresario a una visión moderna tanto en términos de eficiencia y de calidad del medio ambiente laboral. Para mitigar el segundo riesgo, la AHM se ha comprometido a encontrar personal de muy alta calificación para sumarse a la unidad técnica coordinadora de modo que puedan encontrar los técnicos docentes más indicados para participar en el Programa.

VII. CRITERIOS DE DESEMPEÑO Y PUNTOS DE REFERENCIA DEL PROGRAMA Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

- 7.1 Con financiamiento a cargo de la partida del FOMIN, se contratará una consultoría internacional que realizará encuestas de modo que se pueda establecer una base de datos iniciales “baseline data” que sirvará de marco y guía que alimentará las evaluaciones intermedia y final.
- 7.2 El Programa contempla dos evaluaciones: una evaluación intermedia y una final. La evaluación intermedia se realizará cuando se haya desembolsado el 40% de los fondos del Programa siempre y cuando no exceda el mes 20 de ejecución. La evaluación final se realizará dentro de los tres meses de finalización del Programa.
- 7.3 La evaluación intermedia deberá analizar y hacer recomendaciones respecto a los avances del proyecto y proponer cambios en su ejecución si lo fuese necesario. Ambas evaluaciones analizarán el cumplimiento de los objetivos de impacto de acuerdo a los indicadores del Marco Lógico presentado en el Anexo I. El Banco será responsable por la contratación de la firma que llevará a cabo los servicios de consultoría para el establecimiento de la base de datos iniciales (marco y guía) y las evaluaciones intermedia y final.

HONDURAS

PROGRAMA DE COMPETITIVIDAD DEL SECTOR DE LA CONFECCION
TC-99-12-01-4

MARCO LOGICO

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Contribuir a mejorar la competitividad de las empresas del sector de la confección de Honduras.	<ul style="list-style-type: none"> Al final de los 3 años se registra un incremento del Valor Agregado de las empresas participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes anuales de AHM Reportes Trimestrales (Int'l Development Systems) IDS (Indice de volumen de actividad económica) Informes semestrales de AHM al Banco Definición de los datos iniciales que servirán para medir los impactos Evaluación intermedia Evaluación final 	
<p>Objetivo</p> <p>Incrementar la actividad de la mano de obra y las condiciones laborales (seguridad y ocupacional) de las empresas del sector de la confección, mejoradas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El personal de las empresas participantes adquieren competencias polivalentes que permite a las empresas adecuarse más agilmente a las exigencias de la demanda (indicador de productividad será determinado en base a la actividad de desarrollo de base de datos iniciales) Las 50 empresas participantes en el programa satisfacen los estándares internacionales de SSO Encuestas de empresarios (parte de la creación de la bases de datos iniciales) e inversiones muestra que el empresariado del sector ha empezado a tomar conciencia de la necesidad de invertir en sistemas 	<ul style="list-style-type: none"> Informes semestrales de AHM al Banco Definición de los datos iniciales que servirán para medir los impactos Evaluación intermedia Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos comerciales continúan en una trayectoria de flexibilización

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
	de capacitación y de seguridad y salud ocupacional		
<p>Componente Sistema continuo de capacitación productiva</p> <p>Sistema de seguridad y salud ocupacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 20.000 operarios capacitados en 3 años • 10.000 mandos medios capacitados en 3 años • 20 centros colaboradores establecidos • 10 aulas virtuales establecidas • 80 docentes/técnicos de 20 centros colaboradores adiestrados en nuevas metodologías de capacitación productiva • 50 supervisores de capacitación virtual de 10 aulas virtuales adiestrados en nuevas metodologías de capacitación productiva • 50 responsables en SSO en 50 empresas/ZIPs/ZOLIs capacitados en temas de SSO • 50 médicos/enfermeras en 50 empresas/ZIPs/ZOLIs capacitados en temas SSO • 4 docentes/técnicos adiestrados para proveer servicios de SSO a responsables y médicos/enfermeras 	<ul style="list-style-type: none"> • Informes semestrales de AHM al Banco • Evaluación intermedia • Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> • El acuerdo con INFOP se ejecute oportunamente • El empresariado de la industria y los parques industriales participan ampliamente en el Programa • La calidad y la claridad de los módulos permite que la capacitación sea efectiva • Las empresas del sector realizan cambios operacionales y hacen las inversiones necesarias para cumplir con los estándares de SSO.

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p>promoción, información, y difusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> 8 inspectores del Ministerio del Trabajo capacitados para hacer auditorías SSO En 3 años, el número absolutos de empresas que invierten en sistemas de capacitación y SSO aumenta en un 30% 		
<p>Actividades</p> <p>Componente 1: Acción continua de capacitación activa</p> <p>Diseñar curricular, material didáctico, paquetes pedagógicos para profesionales docentes y técnicos (capacitadores de centros colaboradores y supervisores de aulas virtuales) en los primeros seis meses</p> <p>Crear sistema de registro de cursos realizados, base de datos (access) en los primeros 3 meses</p> <p>Formular estrategia y evaluación de proveedores en los primeros tres meses y evaluar para determinar los 20 centros colaboradores y 10 aulas virtuales en los primeros seis meses</p>	<p>1.1 US\$95.000</p> <p>1.2 US\$1.500</p> <p>1.3 US\$15.000</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informes semestrales de AHM al Banco Evaluación intermedia 	<ul style="list-style-type: none"> Empresariado tiene buena disposición de participar en Programa Docentes profesionales, capacitadores de centros colaboradores, supervisores de aulas virtuales, responsables R.R.H.H., médicos/enfermeros, inspectores interesados en participar en el Programa Desembolsos de la contrapartida local son oportunos y suficientes

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Capacitar a 8 profesionales docentes de universidad nacional en los meses 8 y 10 de ejecución	1.4 US\$8.000		
Capacitar a 80 capacitadores de 20 centros colaboradores en los meses 10, 11, 12 de ejecución	1.5 US\$60.000		
Establecer 20 centros colaboradores en los meses 8 y 10 de ejecución	1.6 US\$0		
Establecer de 10 aulas virtuales entre los meses 8 y 10 de ejecución	1.7 US\$100.000		
Capacitar a 20.000 operarios entre los meses 13 y 34 de ejecución	1.8 US\$640.000		
Capacitar a 10.000 supervisores entre los meses 13 y 34 de ejecución	1.9 US\$70.000		
Componente II: Plan de seguridad y salud ocupacional			
Diseñar curricular, material didáctico, y paquetes pedagógicos para docentes profesionales (capacitadores), responsables, médicos/enfermeras, e inspectores en los primeros seis meses	2.1 US\$97.000		
Adquirir equipo didáctico en los	2.2 US\$5.500		

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
meses 5 y 6.			
Identificar y evaluar 4 proveedores (profesionales docentes/capacitadores) en los primeros tres meses	2.3	US\$10.000	
Capacitar 4 docentes profesionales (capacitadores de SSO) entre los meses 7 y 8 de ejecución	2.4	US\$20.000	
Capacitar a 50 responsables de SSO entre los meses 9 y 12 de ejecución	2.5	US\$12.500	
Capacitar a 50 médicos/enfermeras entre los meses 9 y 12 de ejecución	2.6	US\$12.500	
Capacitar a 8 inspectores entre los meses 9 y 12 de ejecución	2.7	US\$2000	
Realizar talleres para 20.000 operarios y 10.000 supervisores durante los meses 12 y 30 de ejecución	2.8	US\$45.000	
Diseñar cursos relaciones operarios – supervisor en los primeros seis meses	2.9	US\$30.000	
Capacitar a 50 responsables de R.R.H.H. de 50 empresas participants entre los meses 8 y 10 de ejecución	2.10	US\$22.000	

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Realizar talleres gerencia de 50 empresas participantes , representantes Ministerio de Trabajo, y sindicatos durante los meses 12 y 30 de ejecución	2.11 US\$15.000		
Realizar talleres para 30.000 trabajadores (20.000 operarios y 10.000 supervisores) durante los meses 12 y 30 de ejecución	2.12 US\$2.500		
Realizar taller de intercambio gerencial sobre mejores prácticas para gerentes de 50 empresas durante los meses 13 y 28 de ejecución	2.13 US\$5.000		
Componente III: <u>Promoción, información, y difusión</u>			
Diseñar campaña de promoción en los primeros seis meses	3.1 US\$75.000		
Realizar 4 seminarios de presentación de la estrategia de competitividad y presentación del programa de capacitación y SSO a 50 participantes en los primeros 4 meses de ejecución	3.2 US\$22.000		
Crear "link" de página web del Programa durante los primero 4 meses de ejecución	3.3 US\$2.000		
Preparar material impreso en los primeros 4 meses de ejecución	3.4 US\$5.000		

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
3.5 Realizar 2 seminarios de difusión de resultados de evaluaciones intermedia y final durante los meses 20 y 40 respectivamente	3.5 US\$11.000		

PROYECTO DE RESOLUCION

**HONDURAS. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN
PROGRAMA DE COMPETITIVIDAD DEL SECTOR DE LA CONFECCION**

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Asociación Hondureña de Maquiladores, y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del memorándum de donantes a que se refiere el documento MIF/AT- sobre un programa de cooperación técnica para la Competitividad del Sector de la Confección.
2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de US\$1.100.000, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.