

PROYECTO DE INCENTIVO PARA LA INVERSION EMPRESARIAL EN CAPACITACION

(TC-96-09-16)

RESUMEN EJECUTIVO

SOLICITANTE: El Gobierno de la República de Honduras

ORGANISMO EJECUTOR: El Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos de Honduras (CADERH), es un ente privado sin fines de lucro establecido en 1984 con el objetivo principal de definir necesidades de capacitación ocupacional, desarrollar programas de certificación, proveer asistencia técnica y cooperación interinstitucional. Desde su inicio, CADERH ha asumido el papel de regulador frente a la falta de eficiencia en el sector público y ha logrado ser el líder en temas de capacitación en el país.

BENEFICIARIOS: Los beneficiarios del proyecto serán: (a) las empresas privadas operando en instalaciones de la construcción, turismo y procesamiento de la madera, cuya competitividad y productividad se intenta incrementar y disminuir los costos asociados con el reclutamiento de empleados; (b) los trabajadores de dichas empresas cuya formación y calificación aumentará y se elevará la posibilidad de obtener mayores ingresos; (c) los grupos de empresas donde se fomenta el intercambio de experiencias y mecanismos de gestión de calidad; y (d) los prestadores de servicios de capacitación para los cuales aumentará la demanda por servicios vinculados a los requerimientos actuales de las empresas.

FINANCIAMIENTO:

Modalidad:	Donación
Contrapartida Local:	US\$1,050,000.00
FOMIN (Ventanilla II):	US\$1,950,000.00
Total:	US\$3,000,000.00

CALENDARIO DE EJECUCION: El Periodo de ejecución será de 36 meses y el plazo de desembolso será de 42 meses, con excepción de un pago de hasta un máximo de US\$100,000 a la consultoría que ejecutará la evaluación ex-post del proyecto. El plazo de desembolso por ese pago será de 12 meses adicionales. El Anexo III presenta el cronograma de actividades.

CLASIFICACION AMBIENTAL: El Comité de Medio Ambiente en la reunión del 5 de noviembre de 1996 clasificó esta operación en la Categoría II.

OBJETIVOS: El objetivo general del proyecto es acrecentar la competitividad y productividad de las empresas privadas en los sectores seleccionados a través de un aumento en la eficiencia de su mano de obra.

Los objetivos específicos son: (a) incentivar a pequeños y medianos empresarios de los sectores en instalaciones de la construcción, turismo y procesamiento de la madera para que inviertan en la capacitación de su mano de obra; (b) promover el mejoramiento de la oferta de servicios de capacitación para que respondan a los requerimientos del sector privado; y (c) generar experiencias que sirvan de modelo para la eventual creación de un programa de certificación ocupacional.

DESCRIPCION: Este Proyecto apoyará financieramente a pequeñas y medianas empresas en sectores de turismo, transformación de madera y construcción, para capacitar a sus trabajadores. En este caso, se hace necesario el compromiso de los empresarios de aportar el 50% del costo de la capacitación como contraparte. Simultáneamente, para contribuir a mejorar la calidad y cantidad de la oferta de los servicios de capacitación, el Proyecto proveerá asistencia técnica para introducir el uso de metodologías nuevas, tales como el IBC y otras, que tengan la flexibilidad necesaria para adecuarse a la demanda. Asimismo, se pondrán en ejecución proyectos piloto que sienten las bases para la creación de un Programa Nacional de Estándares y Certificación Ocupacional. El proyecto consta de tres componentes: (a) Incentivo para la capacitación de la empresa privada; (b) Capacitación de instructores y registro de la oferta privada de capacitación; y (c) Promoción de un programa nacional de estándares y certificación ocupacional.

Se desarrollará durante tres años. CADERH tendrá un papel de ejecutor directo del segundo y tercer componente y de administrador del incentivo previsto en el primer componente. Por lo tanto, en el transcurso del primer componente CADERH se abstendrá de realizar tareas de capacitación relacionadas con el incentivo y establecerá una unidad ejecutora dedicada exclusivamente a este proyecto.

RIESGOS: El riesgo principal radica en no lograr que los empresarios de la pequeña y mediana empresa participen, tomen conciencia de las ventajas de la capacitación como medio de elevar su productividad y por tanto éste no tenga el efecto catalizador esperado. Para ello, se juzgan importantes las tareas de promoción y la difusión continua de los resultados, en tiempo real, con el fin de servir de

efecto demostrativo de las ventajas económicas de desarrollar planes de capacitación y un programa de certificación ocupacional.

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

(i) Condiciones previas al primer desembolso:

CADERH presentará al Banco: (a) evidencia de haber contratado al coordinador del proyecto y al contador financiero, según lo establecido en el procedimiento para la selección y contratación de firmas consultoras y expertos individuales del BID; y (b) evidencia de que la Unidad Ejecutora cuenta con el apoyo logístico necesario para su operación en términos de espacio, instalaciones, servicios y materiales de oficina.

(ii) Otras Condiciones

(a) En el componente I: (i) Para la selección de las pequeñas y medianas empresas, CADERH seguirá el procedimiento y los criterios de elegibilidad descritos en los párrafos 3.4 a 3.8; (ii) las empresas que presentan propuestas elegibles deberán firmar con CADERH un convenio, siguiendo un modelo aprobado por el Banco de acuerdo a lo indicado en el párrafo 3.7; (b) Para el Componente III: Antes del desembolso de fondos destinados a los grupos industriales, cada grupo responsable deberá firmar con CADERH un convenio siguiendo un modelo aprobado por el Banco; (c) Durante el transcurso del Proyecto, CADERH cumplirá con los requisitos descritos en el párrafo 5.7.

I. ELEGIBILIDAD DEL PAIS

- 1.1 El Comité de Donantes declaró a Honduras elegible para participar en todas las modalidades del Fondo Multilateral de Inversiones el 14 de diciembre de 1994.

II. ANTECEDENTES

A. Antecedentes Económicos y Situación del Mercado Laboral

- 2.1 Las políticas de ajuste estructural introducidas por el gobierno hondureño al inicio de la década de los años noventa se orientaron a disminuir los desequilibrios financieros y a establecer un marco macroeconómico que permitiera promover la inversión privada, aumentar la producción de bienes de consumo y generar empleos. La aplicación de esas políticas permitió en los años siguientes alcanzar algunos resultados en la reducción de los principales desequilibrios macroeconómicos y en la recuperación del Producto Interno Bruto (PIB). Sin embargo, el crecimiento ha sido más lento de lo esperado. En 1995, el país obtuvo un crecimiento del PIB de 3.6%, un déficit fiscal de 2.0% del PIB y un aumento en la inflación a un promedio de 29.5%, 7.8 puntos más que el año anterior.
- 2.2 Para contribuir a mejorar el nivel del crecimiento económico es necesario promover el desarrollo de los sectores claves de Honduras. Las cifras de los últimos diez años muestran una reducción del aporte relativo de la agricultura, la explotación primaria forestal y la industria pesquera, mientras se observó cierto crecimiento en el aporte de la industria fabril y de la construcción. Los sectores de mayor crecimiento potencial e importancia estratégica porque pueden contribuir en gran medida a aumentar el ingreso nacional, los ingresos por exportaciones y el nivel de empleo son: (a) la agroindustria, particularmente la industria alimenticia y la industria forestal; (b) la construcción; (c) la confección; (d) el turismo y los servicios conexos; (e) las finanzas y los servicios bancarios; y (f) la industria manufacturera, sobre todo productos de procesamiento de bienes primarios (p.e. madera) y bienes transables y de mantenimiento industrial tal como la metalmecánica 1/.
- 2.3 Entre estos sectores dinámicos, existen tres - turismo, manufacturas de madera, e instalaciones de la construcción - en los cuales se ha detectado que la barrera más importante que les impide desarrollar su potencial es el bajo nivel de capacitación de sus trabajadores y empleados. En estas industrias, abundan pequeñas y medianas empresas (PYMES) que no tienen experiencia en invertir en

1/ Informe Consultoría BID, Rafael Díez de Medina, 1996; Evaluación Fuerza Laboral de Honduras, Byron Battle et al, AID, 1994 y Encuesta Nacional Necesidades de Capacitación, CADERH/INFOP, 1988.

la capacitación. No obstante, reconocen a la capacitación como un elemento crítico para mejorar la capacidad de su mano de obra y para poder capitalizar el potencial de estos sectores 2/.

- 2.4 La industria del turismo en Honduras, está despegando. El país es favorecido por la naturaleza, posee herencia cultural Maya e infraestructura turística con potencial para su crecimiento. Sin embargo, el personal de turismo no provee servicios del nivel internacional esperados por el visitante extranjero. Esta situación es aparente en particular en los hoteles y restaurantes, donde se lleva a cabo la parte principal del servicio de turismo. Otros servicios que no cuentan con las destrezas del nivel internacional son la información a disposición del visitante, la atención que brindan los guías de turismo, las agencias de viajes y los medios de transporte. A pesar de la importancia estratégica del turismo para el desarrollo del país, hacen falta instituciones que transmitan conocimientos de calibre internacional.
- 2.5 En la transformación de la madera, Honduras cuenta con excelentes recursos para la fabricación de muebles y otros artículos de alta calidad. Como tal, su potencial para generar exportaciones, empleo y crecimiento económico con bosques sostenibles, es substancial. En el mercado mundial, hay demanda por productos de madera de alta calidad que el sector de fabricantes hondureños bien podría explotar. Para aprovechar este potencial, la industria hondureña tiene que crecer utilizando técnicas modernas de producción, diseño y acabado a nivel de aceptación internacional. Por eso es imprescindible que la mano de obra ocupada en este sector esté capacitada en la fabricación de muebles en serie, el tratamiento y conservación de la madera, trabajos de precisión que incluya el uso, calibración y mantenimiento de maquinaria y el acabado impecable.
- 2.6 La industria de la construcción en Honduras se está quedando rezagada en la utilización de nuevas tecnologías, sobre todo en las instalaciones funcionales y acabados. La razón principal radica en el bajo nivel de educación encontrado en la mayoría de los obreros en esta industria que apenas han alcanzado entre el segundo y el cuarto grado de la educación primaria y que adquieren sus aptitudes a través de sus trabajos como aprendices. Por lo tanto, las ineficiencias existentes en el área, se transmiten a la siguiente generación. Una encuesta realizada por la USAID reveló que la mayoría de las empresas en este sector no tiene ningún programa de capacitación para sus trabajadores.
- 2.7 No obstante el reconocimiento por parte de muchos empresarios que para elevar el nivel productivo y la competitividad de sus empresas es necesario insertar a sus trabajadores en procesos de capacitación, son pocos los que quieren asumir la responsabilidad

2/

Determinación de Demanda Económica y Social por Servicios de Capacitación y Cuantificación del Deficit de Demanda por estos Servicios, E. Corea Yañez, 1994.

de los gastos, ya que existen prejuicios en torno a que la capacitación de los empleados redundará en mayores costos sin retornos ni beneficios en el corto plazo. El resultado de esta inercia es una economía menos dinámica.

- 2.8 En Honduras, el mercado está comenzando a operar en forma libre. La protección del Estado ha disminuido rápidamente y los niveles de competencia han aumentado, tomando desprevenidos a muchos empresarios acostumbrados a subsidios y niveles altos de protección. Dado este movimiento de liberalización en la economía hondureña, el mejoramiento de la productividad de la mano de obra se convierte en un elemento crítico para alcanzar la reconversión del sector empresarial. Para lograr esta meta es necesario adecuar ciertos elementos dentro del sistema actual de capacitación técnica para incentivar un aumento en la inversión del capital humano. El pobre ofrecimiento de servicios de capacitación y un sistema de capacitación que no ha logrado responder a las necesidades del sector privado han creado desincentivos en la inversión de la capacitación de la mano de obra debidamente ocupada.

B. El Sistema Actual de Capacitación Técnica

- 2.9 Para examinar la capacitación técnica del país, primero hay que reconocer que Honduras es uno de los países de América Latina con menor educación formal de su población económicamente activa (PEA). El porcentaje de la PEA que no tiene instrucción primaria completa es del 27% en Tegucigalpa, 23% en San Pedro Sula y 19% en el resto del área urbana. En el área rural, el 25% de la fuerza laboral no tiene instrucción alguna y un 38% no ha completado la instrucción primaria. Actualmente, hay dos iniciativas importantes tendientes a mejorar la cobertura y calidad de la educación formal en Honduras. El BID prepara un proyecto de inversión de atención a rezagados y de mejoramiento de la educación secundaria básica y el Banco Mundial está a cargo de un programa de Educación Básica. El proyecto que se propone en este documento contribuirá a aumentar la productividad de las empresas en los sectores seleccionados mejorando la eficiencia de la mano de obra ocupada a través de la capacitación técnica.
- 2.10 El sistema de capacitación hondureño es limitado, de baja calidad, desordenado y está conformado por varias instituciones privadas y estatales que operan sin controles de calidad. Se ve difícil revertir esta situación en el corto plazo ya que el sistema carece de un marco político y de un organismo regulador que dirija su desarrollo. La oferta de servicios está dominada por la institución estatal el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), que por mandato legislativo es el coordinador, recolector y distribuidor de los fondos generados por un impuesto de sueldos que deben orientarse a la capacitación del sector privado.
- 2.11 El INFOP, como regulador, no ha logrado responder a las necesidades del mercado adecuadamente puesto que no tiene la capacidad institucional para asumir un papel normativo. Por consiguiente ha

limitado sus actividades a la provisión de cursos de capacitación los cuales son considerados de baja calidad. La falta de eficiencia y organización ha creado una mala distribución de los elementos básicos tanto en infraestructura como en recursos humanos. Sólo un 8% de los alumnos inscritos completan los cursos de capacitación del INFOP ^{3/}, provocando una subutilización del espacio y de los instructores. Esta situación ha dañado su imagen y la credibilidad de sus servicios.

- 2.12 El impuesto que el INFOP recolecta del sector privado consta del 1% del monto total de sueldos y salarios devengados por los trabajadores en empresas de cinco o más empleados. Aún con la contribución de los empresarios, el cual llega a ser el 70% del presupuesto del INFOP, no existe un vínculo fuerte entre el INFOP y la empresa privada. Esto implica que en muchos casos se provee capacitación en ocupaciones no demandadas y por lo tanto hay una escasez de cursos en ocupaciones emergentes que correspondan a las necesidades directas de los empresarios.
- 2.13 Dado que el INFOP no ha satisfecho la demanda del sector privado, varios empresarios, con apoyo de USAID, impulsaron la creación de instituciones que respondieran concretamente a sus necesidades. En 1980, se estableció Gerentes y Empresarios Asociados de Honduras (GEMAH) y en 1984 el Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos de Honduras (CADERH). El propósito de GEMAH es capacitar la mano de obra de alto nivel, formando y actualizando cuadros gerenciales y administrativos. CADERH es un ente privado sin fines de lucro establecido con el objetivo principal de definir necesidades de capacitación y desarrollar planes de certificación ocupacional. Creado con una misión más amplia que la de GEMAH, CADERH ha asumido el papel de regulador frente a la falta de eficiencia en el sector público y ha logrado ser el líder en temas de capacitación en el país.
- 2.14 CADERH opera como un filtro de calidad y mejoramiento de la mano de obra que entra al mercado. Para tal efecto, prepara y desarrolla programas de capacitación y asistencia técnica, cooperación interinstitucional, y de certificación ocupacional y profesional. Además capacita personal docente, técnico, administrativo y gerencial. Sin embargo, su ámbito de acción es limitado ya que opera con escasos recursos, si los comparamos con los de la institución estatal.
- 2.15 Al igual que otros organismos privados sin fines lucrativos, CADERH ha tenido desde su creación apoyo de USAID, la cual se ha ido reduciendo en la medida que la institución adquiere un nivel de autosustentabilidad. Un reciente convenio entre el gobierno de los Estados Unidos y el de Honduras de agosto de 1995, dio a CADERH la responsabilidad de la administración y ejecución de varios componentes del Proyecto de Educación Básica y Capacitación Técnica

^{3/} Informe Consultoría BID, Rafael Díez de Medina, 1996.

(BEST). Esta actividad entre otros aspectos, logró cubrir el déficit generado por la no recuperación total de los costos provenientes de sus Centros Vocacionales. Si bien CADERH no genera grandes excedentes, es un buen ejemplo de voluntariado, ya que su Junta Directiva, integrada en su mayoría por empresarios exitosos, ejerce sus funciones ad honorem. Las actividades de CADERH que si se autofinancian son la asistencia técnica, la capacitación, y la certificación ofrecidas directamente a las empresas privadas. En los últimos años CADERH ha observado un aumento en la demanda por esos servicios, los cuales generan excedentes.

- 2.16 Desde su creación CADERH ha desarrollado exámenes de certificación y materiales de IBC para 32 ocupaciones, y ha recolectado normas y pruebas de certificación internacional para trabajadores de empresas que necesitan exportar productos o participar en licitaciones internacionales. La confianza de los empresarios en el proceso de certificación se demuestra en que el 80% de los graduados en centros vocacionales apoyados por CADERH obtienen empleo y la tasa de retención en el trabajo se juzga en un 70%.
- 2.17 En Honduras, por el bajo nivel educativo de la población, un método de capacitación que resulta útil, adecuado y costo eficiente es el de instrucción basada en competencias (IBC). Este método no requiere altos niveles de educación básica para lograr la absorción de la enseñanza, es apropiado para la capacitación de obreros ejerciendo ocupaciones de trabajo manual al igual que empleados en trabajo administrativos. La currícula de IBC es modular y prepara al estudiante para realizar un oficio específico al nivel de los estándares mínimos, utilizando exámenes teóricos y prácticos para comprobar objetivamente la habilidad del trabajador. Una vez que los trabajadores han aprobado los exámenes, el centro emite un certificado y un carnet que tiene una vigencia de dos años y que habilita al trabajador para ejercer un oficio. Como un paso importante en la creación de un programa que utiliza estándares de calidad requeridos por la industria privada para ocupaciones específicas, CADERH emplea la metodología de IBC. Este sistema ofrece a los empresarios un mecanismo objetivo para conocer las habilidades de los nuevos entrantes y de los trabajadores actuales.
- 2.18 El sector privado está dando pasos importantes encaminados a abordar la problemática de la capacitación en un contexto global. Tal es el caso de la iniciativa de desarrollar el Gran Proyecto de Transformación que consiste en un plan de gran escala con varios proyectos de inversión y la reforma de leyes críticas para facilitar su ejecución. Uno de los Grupos de Trabajo del Gran Proyecto se concentra en promover la capacitación y reformar la entrega de estos servicios. Asimismo, los empresarios agrupados en el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) están trabajando en el borrador de una propuesta de reforma de la Ley del INFOP que incluye su privatización y la eliminación de su estado de monopolio. El INFOP reconoce que está en una etapa decisiva la cual requiere su participación activa y colaboración con

representantes de cámaras empresariales y laborales para iniciar los cambios en el sistema de capacitación a nivel nacional.

C. Justificación del Proyecto

- 2.19 Para elevar los niveles de productividad y competitividad de la empresa privada que opera en Honduras y enfrentar en mejores condiciones los mercados globales, la estrategia de cambio gira alrededor de la formación de los recursos humanos, acorde con la necesidad de cada empresa. En la medida en que éstas inviertan en el desarrollo permanente de sus trabajadores, estarán en capacidad de adaptarse a los cambios impuestos por la competencia.
- 2.20 El proyecto propuesto se inserta en la estrategia descrita, basado en la siguiente premisas: Esta estructurado alrededor de la formación y calificación de los trabajadores ocupados en las empresas; y está dirigido a las necesidades de la empresa como un todo, para resolver los requerimientos actuales de éstas y para elevar los niveles de calidad de los productos finales.
- 2.21 El Proyecto consiste en acrecentar la competitividad y productividad de las empresas privadas en los sectores de turismo, transformación de madera y construcción a través de un aumento en la eficiencia de su mano de obra. Este Proyecto apoyará financieramente a pequeñas y medianas empresas en sectores de alto potencial de crecimiento, para capacitar a sus trabajadores. En este caso, se hace necesario el compromiso de los empresarios de aportar el 50% del costo de la capacitación como contraparte. Simultáneamente, para contribuir a mejorar la calidad y cantidad de la oferta de los servicios de capacitación, el Proyecto proveerá asistencia técnica para introducir el uso de metodologías nuevas, tales como el IBC y otras, que tengan la flexibilidad necesaria para adecuarse a la demanda. Asimismo, se pondrán en ejecución proyectos piloto que sienten las bases para la creación de un Programa Nacional de Estándares y Certificación Ocupacional.
- 2.22 Se pretende crear un efecto demostrativo importante generando experiencias concretas que contribuyan a incrementar la participación del sector privado en actividades de capacitación. Experiencias en otros países han demostrado que incentivos similares a los propuestos en este proyecto, han tenido impactos muy favorables en estimular la inversión en la capacitación. Las evaluaciones de proyectos similares han demostrado que, entre el universo de empresarios recipientes del incentivo, una porción significativa ha continuado invirtiendo en la capacitación de su mano de obra debidamente ocupada aún después de no recibir el incentivo. 4/

- 2.23 Para que Honduras pueda aprovechar las oportunidades de crecimiento económico, se requiere algo más que la capacitación de la mano de obra del sector privado. Sin embargo, todo esfuerzo por desarrollar estos tres sectores, como también otros, fracasará si no se capacita la mano de obra con las habilidades adecuadas. Ningún país ha logrado alcanzar un rápido desarrollo sin grandes inversiones para capacitar sus recursos humanos.

III. EL PROYECTO

A. Objetivos

- 3.1 El objetivo general del proyecto es acrecentar la competitividad y productividad de las empresas privadas en los sectores de turismo, transformación de madera y construcción a través de un aumento en la eficiencia de su mano de obra.
- 3.2 Los objetivos específicos del proyecto son: (a) incentivar a pequeños y medianos empresarios de los sectores de instalaciones de la construcción, turismo y procesamiento de la madera para que inviertan en la capacitación de su mano de obra; (b) promover el mejoramiento de la oferta de servicios de capacitación para que respondan a los requerimientos del sector privado; y (c) generar experiencias que sirvan de modelo para la eventual creación de un programa nacional de certificación ocupacional.

B. Componentes y Actividades del Programa

- 3.3 Para lograr sus objetivos, el proyecto constará de tres componentes: (a) Incentivo para la capacitación de la empresa privada; (b) Capacitación de instructores y registro de capacitadores; y (c) Promoción del programa nacional de estándares y certificación ocupacional.

1. Componente I: Incentivo para la Capacitación de la Empresa Privada

- 3.4 El Componente I, que comenzará en los primeros meses de ejecución del proyecto, tiene como objetivo, incentivar a pequeños y medianos empresarios de los tres sectores seleccionados para que inviertan en la capacitación de su mano de obra. Esto se logrará con el otorgamiento de un incentivo para que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) pongan en ejecución planes de capacitación en planta, acordes a las necesidades de la empresa. El incentivo consiste en el financiamiento por parte del proyecto del 50% del costo de la capacitación. Las adjudicaciones para que las empresas puedan obtener este incentivo se llevarán a cabo a través de convocatorias realizadas en forma pública y con la mayor difusión posible a nivel nacional. Las empresas podrán recibir este incentivo solamente una vez, hasta por 160 horas/trabajador de instrucción o el equivalente a US\$2,200 por empresa.

- 3.5 La meta del componente es capacitar 5.250 empleados de 270 empresas en dos años. La capacitación se realizará principalmente en los puestos de trabajo, usando la metodología de instrucción basada en competencias (IBC) y/o metodologías similares. Dado a que el enfoque del programa es a las empresas, los beneficiarios serán principalmente las empresas quienes aprenderán a definir planes de desarrollo de recursos humanos, seleccionar capacitadores apropiados, y por consiguiente se beneficiarán por un aumento en su productividad. Los trabajadores de dichas empresas cuya formación y calificación aumentará y se elevará la posibilidad de obtener mayores ingresos. Se espera que el incentivo y la capacitación con IBC dé un impulso a que estas empresas certifiquen sus trabajadores.
- 3.6 Las empresas interesadas podrán participar en el proyecto luego de satisfacer los siguientes criterios: (a) pertenecer a uno de los tres sectores seleccionados; (b) estar clasificada como pequeña o mediana dentro de su sector industrial; (c) tener capacidad para financiar la contrapartida de los costos de capacitación; y (d) no haber recibido el incentivo para otro evento de capacitación bajo este Proyecto.
- 3.7 Las empresas que cumplan con estos requisitos implantarán, con el apoyo de CADERH, un diagnóstico funcional rápido para determinar sus necesidades específicas, la propuesta de necesidades específicas y los planes de corto y mediano plazo, para desarrollar sus recursos humanos. Las propuestas se declararán elegibles si tienen un costos total estimado que no exceda del equivalente de US\$4,400. Seguidamente, las empresas deberán firmar con CADERH un Convenio, siguiendo un modelo aprobado por el Banco, estipulando sus responsabilidades como recipientes de los fondos, incluyendo el compromiso de: aportar el 50% de los recursos necesarios para financiar el proyecto de capacitación correspondiente, participar en el seguimiento y evaluación del impacto de los resultados, y seguir las normas del Banco y los criterios de elegibilidad del FOMIN en la selección y contratación de los servicios de capacitación. El Proyecto apoyará con la lista del registro de capacitadores precalificados (véase el componente 2). Para facilitar el proceso de contratación de capacitadores y asegurar consistencia, CADERH proveerá un contrato modelo, previamente aprobado por el Banco, a ser usado por las empresas quienes contratarán directamente a los capacitadores.
- 3.8 Una tarea importante dentro de este componente es promover el Programa. CADERH realizará una campaña de promoción a nivel nacional para interesar a empresas de los tres sectores, sobre las oportunidades de participar en el proyecto y por ende de invertir en capacitación. Para este efecto CADERH contratara una firma consultora para el diseño e implementación de la campaña de promoción y difusión por componente. Puesto que Honduras se encuentra en una etapa inicial en la transformación de su sistema de capacitación, es importante diseminar los resultados de la capacitación de los trabajadores realizada por este proyecto. Por

lo tanto, se financiará un programa extensivo de seguimiento, evaluación y difusión de los resultados. A tales efectos, se desarrollará un estudio de seguimiento y evaluación para cuantificar el impacto demostrado por la capacitación en la productividad media de la empresa beneficiaria, siempre que sea posible medirlos. Los indicadores serán identificados por los propios empresarios, con la colaboración de una firma consultora especialista en evaluación (Ver párrafo 10.2) para asegurar que los indicadores utilizados sean apropiados y representativos de las necesidades de cada industria. Seguidamente, la difusión se realizará a través de las redes de asociaciones empresariales y utilizando varios medios de comunicación a nivel nacional.

2. Componente II: Capacitación de Instructores y Registro de Capacitadores

- 3.9 El segundo componente también iniciará sus actividades en el primer año del proyecto. Este componente tiene como propósito promover el mejoramiento de la oferta de servicios de capacitación para que respondan a los requerimientos del sector privado. De tal manera, este componente sirve para satisfacer las necesidades de capacitación de la mano de obra de las empresas que van a utilizar el incentivo del primer componente y al mismo tiempo, asegurar que ésta sea de alta calidad. Al concluir su ejecución se espera tener como resultados: (a) una oferta de instructores mejor calificados; y (b) un registro de la oferta de capacitación basada en estándares de calidad.
- 3.10 Este componente financiará la capacitación de un grupo de instructores. Los especialistas de CADERH se encargarán de dar cursos en metodologías nuevas en planta y enseñanza práctica centrada en las necesidades ocupacionales de la empresa. La meta es formar hasta 270 instructores con conocimientos concretos y experiencias en alguna de las tres industrias que participarán en el primer componente. Antes de realizar la capacitación, se contratará a un especialista internacional para prestar asistencia técnica en actualizar la currícula de CADERH. El consultor también tendrá la responsabilidad de verificar las calificaciones de los especialistas de CADERH y ofrecer cursos de actualización si fuese necesario.
- 3.11 Con fondos del proyecto se financiará, una sola vez, el 50% del costo de la capacitación de los instructores, a cuyo término éstos tendrán que aprobar una prueba de desempeño que les permitirá ofrecer servicios bajo el primer componente.
- 3.12 Para llegar a los instructores, el CADERH hará un llamado público a través de una campaña de publicidad a nivel nacional. Los participantes en este componente serán personal de institutos privados o técnicos/operarios independientes competentes para impartir conocimientos en metodologías pedagógicas y aspectos técnicos.

3.13 Las instituciones serán elegidas para recibir capacitación en base a los siguientes criterios: (a) condición legal (personería jurídica); (b) experiencia no menor de tres años; (c) número mínimo de cinco instructores que impartan capacitación en planta; (d) buenas referencias en el medio empresarial; y (e) capacidad financiera. Los individuos afiliados a instituciones, al igual que los independientes, tendrán que satisfacer los siguientes requisitos: (a) experiencia mínima de cinco años en el correspondiente ramo profesional, por lo menos tres años en el área de capacitación; (b) haber egresado de un centro técnico (formal o no formal); y (c) poseer Certificado o Título Académico.

3.14 La elaboración de un registro de la oferta de instituciones de capacitación privadas y de instructores independientes que han cumplido con requisitos mínimos de precalificación, servirá no sólo para ordenar y hacer más transparente la oferta de servicios, sino también para hacer una precalificación de instituciones e individuos que podrán proveer capacitación bajo el primer componente y tercer componente. El proyecto financiará una consultoría para realizar el registro basado en criterios acordados entre el Banco y el CADERH. La base de los criterios incluyen: (a) resultados de la capacitación y tasas de colocación de egresados; (b) disponibilidad de instalaciones para desarrollar programas de capacitación (aulas/talleres, laboratorios); y (c) metodologías utilizadas. El registro será beneficioso a largo plazo para el sector privado que opera en Honduras, puesto que ahora carece de información confiable acerca de programas de capacitación adecuados a sus necesidades.

3. Componente III: Promoción del Programa Nacional de Estándares y Certificación Ocupacional (PRONECO)

3.15 Un elemento crítico de la reforma del sistema de capacitación en Honduras es la incorporación de mecanismos objetivos para medir las habilidades de los trabajadores y asegurar un vínculo fuerte entre la demanda laboral y la oferta de servicios de capacitación. Un sistema de estándares y certificación ocupacional, similar al que el país desarrolla a través de la experiencia de CADERH es una forma notable para satisfacer estos requerimientos. El proceso que CADERH realiza desde hace 10 años, es un paso importante pero requiere convertirse en un programa nacional para que tenga un impacto substancial en la productividad de la industria hondureña.

3.16 La experiencia en otros países ha demostrado que en muchos casos las empresas no muestran mucho interés en participar en la creación de un programa nacional de certificación, debido a que el proceso tarda en desarrollarse al inicio, los beneficios a corto plazo son restringidos y los costos de inversión iniciales son elevados. También se ha notado que para acelerar la concientización a todo nivel del sector empresarial, es importante que las industrias estratégicas y altamente visibles participen en el desarrollo de estándares ocupacionales y un mecanismo de certificación.

- 3.17 Para ayudar Honduras a impulsar este proceso, el Componente III tiene como objetivo generar experiencias que sirvan como modelo para la eventual creación de un programa nacional de certificación ocupacional (PRONECO). El Proyecto financiará asistencia técnica internacional para analizar el actual proceso de certificación utilizado por CADERH y para definir una estrategia para el establecimiento del PRONECO. Se seleccionarán dos grupos industriales en las cuales se implementará un proceso de desarrollo de estándares de competencia laboral que involucrará al sector privado empresarial, la mano de obra y los institutos de capacitación. Cada grupo industrial debe estar compuesto por, como mínimo, una asociación gremial o cámara empresarial y dos empresas representadas por empresarios y trabajadores. Durante el transcurso del proyecto este grupo podrá aumentar para incluir a otras empresas, institutos de capacitación especializados en el sector, y otras instituciones tales como centros de investigación. Para asegurar el mayor impacto demostrativo posible, cada grupo industrial debe contar con el liderazgo de una empresa grande que cumpla con los siguientes criterios: (a) pertenencia a uno de los tres sectores identificados (turismo, madera, instalaciones de la construcción); (b) número mínimo de cien empleados; (c) reconocido prestigio dentro del sector; y (d) capacidad de aportar los recursos de contraparte.
- 3.18 CADERH realizará una campaña de promoción a nivel nacional dentro de los tres sectores para informar empresas sobre las oportunidades de participar en estos proyectos piloto y también apoyará a los interesados en lograr el compromiso del mayor número de representantes posible para formar el grupo industrial. Los dos primeros grupos que se presenten y cumplan con los requisitos ya mencionados recibirán el apoyo del proyecto.
- 3.19 Los proyectos piloto servirán para concretar la metodología utilizada por CADERH, incorporar la experiencia internacional e impulsar una mayor participación empresarial. Cada proyecto piloto tendrá dos etapas principales. La primera etapa consiste en: (a) la definición y validación de aproximadamente cuatro estándares ocupacionales; y (b) el desarrollo de currícula y pruebas de desempeño basadas en esos estándares. Una vez que estas tareas se hayan realizado, una empresa de cada grupo industrial estará sometida a la segunda etapa del proyecto piloto, la cual consiste en: (a) la capacitación y aplicación de las pruebas de desempeño a una muestra de trabajadores; y (b) la certificación de los trabajadores. Especialistas, con asistencia técnica internacional en ciertas etapas, desarrollarán un proceso apropiado en base a las experiencias existentes. Además, habrá un intercambio de los grupos industriales y CADERH hacia otros países para estudiar los procesos utilizados en esos casos.
- 3.20 Cada grupo industrial deberá firmar con CADERH un Convenio, siguiendo un modelo aprobado por el Banco, estipulando sus responsabilidades como recipientes de los fondos, incluyendo el compromiso de: aportar los recursos de contraparte incluyendo el

50% del costo total de la capacitación y certificación que se realizará bajo el piloto; participar en el seguimiento y evaluación del impacto de los resultados; y seguir las normas del Banco y los criterios de elegibilidad del FOMIN en la selección y contratación de los servicios de capacitación.

- 3.21 Este componente también contiene una estrategia para promover el diálogo a nivel nacional sobre la promoción de estándares y certificación laboral. A este diálogo serán convocados a participar el INFOP, empresas de capacitación, las cámaras y asociaciones de empresarios y organizaciones laborales. También incluirá la difusión de experiencias internacionales, particularmente de otros países de América Latina que han avanzado en el establecimiento de programas similares. Se espera como resultado de este componente, que el país cuente con: experiencias concretas para la implementación de un programa nacional de certificación; una metodología mejorada del proceso utilizado por CADERH que podrá ser duplicado a nivel nacional; mejor conocimiento sobre las ventajas de la certificación; y un mayor nivel de discusión sobre la necesidad de adoptar el PRONECO. Estos resultados contribuirán de manera substancial al establecimiento del marco político e institucional para un programa nacional de certificación.

C. Sustentabilidad del Programa

- 3.22 La sustentabilidad del Proyecto para las acciones previstas durante el período de ejecución, toma en cuenta la donación del FOMIN, que servirá como un fondo catalizador para financiar el costo de la asistencia técnica requerida, para incentivar la capacitación de la mano de obra ocupada en las empresas, adecuación de la oferta de capacitación y la apertura del diálogo que sienta las bases de una eventual reforma del sistema nacional de capacitación. De igual manera, la experiencia de CADERH en la ejecución de proyectos similares y su vínculo con el sector empresarial es un elemento de sustentación de la etapa de ejecución del Proyecto.
- 3.23 La contribución de los empresarios a los fondos de contraparte, que demuestre el compromiso de los mismos a invertir en capacitación, permitirá la sustentabilidad de las actividades iniciadas bajo el Proyecto. Esta experiencia piloto espera tener un impacto demostrativo que motive a la empresa privada establecida en Honduras para que asuma mayor responsabilidad por el desarrollo de sus recursos humanos y continúe invirtiendo en programas de capacitación.
- 3.24 En el largo plazo, la sustentabilidad no se basará solo en la continuación de las actividades del proyecto sino en las eventuales reformas en el sistema de capacitación cuyas bases sean demostradas por las experiencias de este proyecto piloto.

IV. COSTOS Y FINANCIAMIENTO

A. Costos

- 4.1 Se estima que el costo total del proyecto asciende aproximadamente a US\$3,000,000, de los cuales US\$1,950,000 serán financiados con recursos no reembolsables del FOMIN (Ventanilla II), y US\$1,050,000 constituyen la contrapartida local. La contrapartida será cubierta por aportes de CADERH y de las empresas privadas beneficiarias de los componentes I y III y los instructores e institutos beneficiarios del Componente II. Un resumen de los costos del proyecto se presenta en el cuadro que sigue. El Anexo II presenta una estimación del presupuesto detallado.

Costos en US\$

	FOMIN	Contraparte		TOTAL
		CADERH	Otros	
I. Componente I, Incentivo para la Capacitación.	744,675	0	673,875	1,418,550
II. Componente II, Capacitación de Instructores y Registro Capacitadores.	182,400	3,000	30,000	215,400
III. Componente III, Promoción Programa Nacional de Estándares y Certificación Ocupacional.	285,025	15,000	124,750	424,775
IV. Evaluación y Difusión de Resultados.	328,000	0	0	328,000
V. Adquisiciones equipo menor y pasantías	23,900	0	0	23,900
VI. Apoyo Técnico.	211,500	28,500	0	240,000
VII. Gastos Administrativos	0	166,860	0	166,860
VIII. Imprevistos y Escalamientos	174,500	6,640	1,375	182,515
TOTAL	1,950,000	220,000	830,000	3,000,000

V. ORGANIZACION Y EJECUCION

A. Organización

- 5.1 La ejecución del programa estará a cargo de CADERH y se desarrollará durante un período de tres años. Durante el primer año entrarán en funcionamiento todos los componentes. El centro tendrá un papel de ejecutor directo del segundo y tercer componente y de administrador de la distribución del incentivo en el primer componente, durante el cual se abstendrá de realizar tareas de capacitación directa o indirectamente relacionadas con las empresas que hayan recibido el incentivo.
- 5.2 CADERH establecerá una unidad ejecutora dedicada exclusivamente a este proyecto. Para tal efecto, abrirá una cuenta bancaria especial para asegurar que todos los fondos del proyecto se manejen independientes del resto del presupuesto de la organización. Esa unidad contará con el siguiente personal a tiempo completo durante los tres años del proyecto: un coordinador del proyecto, también responsable del Componente III, un contador financiero, y una secretaria. Adicionalmente, de acuerdo al cronograma de actividades del Proyecto, acordado entre CADERH y el Banco, se contratará un especialista responsable por el Componente I, un especialista responsable por el Componente II, una secretaria y un asistente de contaduría. Los términos de referencia indicativos para la unidad ejecutora en general y para cada uno de los puestos principales en particular se encuentran en los archivos del proyecto.

B. El organismo ejecutor

- 5.3 CADERH es una institución que cuenta con una importante vinculación con el sector privado, con estabilidad institucional y liderazgo en el medio hondureño. Además, tiene experiencia en el manejo de fondos internacionales y programas de cooperación, especialmente como institución de segundo grado. Por otra parte, la institución cuenta con un aparato administrativo pequeño y opera mediante la contratación ad hoc de técnicos y administrativos en función de las necesidades. Actualmente, cuenta con 90 personas en total, de los cuales 60 son profesionales y el resto son personal de apoyo administrativo. Adicionalmente, CADERH cuenta con un grupo amplio de técnicos profesionales que son contratados por proyectos específicos. Las unidades operativas dentro del Departamento de Desarrollo Educativo son: Certificación (académica y ocupacional), Desarrollo Curricular (produce los módulos de aprendizaje de la IBC), Investigación Educativa, y Desarrollo Institucional y Social. CADERH fue seleccionado para ejecutar este proyecto por su liderazgo en el sector, su experiencia con el proceso de certificación, su vinculación con empresas privadas, y su experiencia en la administración de proyectos financiados con recursos internacionales.

C. Adquisiciones y Desembolsos

- 5.4 En las adquisiciones y contrataciones del Programa, y en los desembolsos de los recursos de la operación, se seguirán los procedimientos de adquisiciones de bienes y contratación de servicios del BID y los criterios de elegibilidad del FOMIN.
- 5.5 Condiciones previas al primer desembolso: CADERH presentará al Banco: (a) evidencia de haber contratado al coordinador del proyecto y al contador financiero, según lo establecido en el procedimiento para la selección y contratación de firmas consultoras y expertos individuales del BID; y (b) evidencia de que la Unidad Ejecutora cuenta con el apoyo logístico necesario para su operación en términos de espacio, instalaciones, servicios y materiales de oficina.
- 5.6 Condiciones contractuales especiales. Otras condiciones: (a) Para el Componente I: (i) Para la selección de los proyectos de capacitación, CADERH seguirá el procedimientos y los criterios de elegibilidad descritos en los párrafos 3.4 a 3.8; (ii) las empresas que presentan propuestas elegibles deberán firmar con CADERH un convenio, siguiendo un modelo aprobado por el Banco, estableciendo sus responsabilidades como recipientes de los fondos, incluyendo su compromiso de: aportar el 50% de los recursos necesarios para financiar el proyecto de capacitación correspondiente, participar en el seguimiento y evaluación del impacto de los resultados y seguir las normas del Banco y los criterios de elegibilidad del FOMIN en la selección y contratación de los servicios de capacitación. (b) Para el Componente III: Antes del desembolso de fondos destinados a los proyectos pilotos seleccionados, cada empresa responsable deberá firmar con CADERH un convenio, siguiendo un modelo aprobado por el Banco. Las condiciones contractuales deberá aparecer en el plan de acción del proyecto.
- 5.7 Cuatro meses a partir de la fecha del Convenio, CADERH presentará (a) evidencia de haber contratado los consultores responsables de los componentes uno y dos; y (b) presentará a satisfacción del Banco un plan de acción para cada uno de los componentes del proyecto, en el que se indique las metas, las actividades, el cronograma y los recursos requeridos tanto del FOMIN como de la contrapartida local. Cinco meses a partir de la fecha del Convenio, (a) CADERH presentará evidencia de haber contratado a la firma consultora para el seguimiento y evaluación de los resultados del proyecto.
- 5.8 Una vez cumplidas las condiciones previas de la operación, a solicitud de la unidad ejecutora y con base en el plan de ejecución propuesto, se recomienda aprobar un anticipo equivalente al 10% del aporte del FOMIN para colaborar con CADERH en el desarrollo de actividades del proyecto en los primeros 120 días. El anticipo será justificado por la Unidad Ejecutora junto con la documentación requerida. Estos fondos serán depositados en la cuenta especial de la Unidad Ejecutora para el proyecto.

D. Cronograma de Ejecución

- 5.9 El período de ejecución del proyecto será de 36 meses y el plazo de desembolso será de 42 meses, con excepción de un pago de hasta un máximo de US\$100,000 a la consultoría que ejecutará la evaluación ex-post del proyecto. El plazo de desembolso para ese pago será de 12 meses adicionales al plazo de desembolso general. El Anexo IV presenta el cronograma de actividades.

E. Seguimiento

- 5.10 Para el adecuado control y seguimiento del programa durante su ejecución, CADERH preparará y presentará al Banco los informes que se describen a continuación, con sus correspondientes observaciones y recomendaciones: (a) Informe intermedio, que corresponderá con la evaluación intermedia al concluir los primeros 18 meses de ejecución. El informe presentará información sobre el desempeño del proyecto y propondrá los ajustes que sea necesario introducir; presentará el progreso logrado en cada uno de los componentes; revisará los planes anuales de trabajo y las necesidades presupuestarias; evaluará la eficiencia de la administración y coordinación del proyecto y presentará propuestas de solución o de ajuste que deberán introducirse al calendario; y (b) Informe final, que será entregado por el Coordinador dentro de los 30 días siguientes a la finalización de la ejecución del programa.
- 5.11 Debido al carácter innovativo del proyecto se estima necesario que se realicen misiones anuales de supervisión con la participación de los miembros del equipo a lo largo del Proyecto. Si fuese necesario, expertos externos serán contratados con fondos del Proyecto para participar en las misiones de supervisión.

VI. VIABILIDAD Y RIESGOS

- 6.1 El riesgo principal radica en no lograr que los empresarios de las PYMES que participarán en este proyecto tomen conciencia de las ventajas de la capacitación como medio de elevar su productividad y por tanto no se tenga el efecto catalizador esperado. Para ello, se juzgan importantes las tareas de promoción y la difusión continua de los resultados, en tiempo real, con el fin de provocar un efecto demostrativo de las ventajas económicas que conlleva desarrollar planes de capacitación y de certificación ocupacional.
- 6.2 El papel de CADERH en la ejecución del proyecto conlleva algunos riesgos. En primer término, se debería evitar el posible sesgo que la institución ejecutora podría desarrollar hacia la adjudicación de contratos de capacitación a los centros vocacionales de capacitación técnica de nuevos entrantes al mercado laboral. Para crear una diversidad y competencia por calidad en la oferta privada, es necesario que la oferta convocada sea lo más variada posible. Este riesgo se minimiza a través del registro de la

oferta privada, la que provee una calificación objetiva de instructores, cuya selección tendrá que responder a la demanda de los empresarios. La tradicional vinculación que CADERH tiene con la mediana y gran empresa constituye otro riesgo. Es necesario que los beneficios de la capacitación se extiendan a la pequeña empresa que opera en Honduras, por lo que se deberá tener especial cuidado en que ésta se encuentre adecuadamente representada a la hora de seleccionar los participantes.

VII. CUMPLIMIENTO CON CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DEL PROYECTO

A. Criterios generales para la elegibilidad del proyecto

- 7.1 El proyecto propuesto es consistente con el Convenio Constitutivo del Fondo Multilateral de Inversiones, particularmente con el Artículo I, incisos (c) y (d) de fomentar las actividades empresariales y sufragar ciertos costos relacionados con las reformas de expansión del sector privado.

B. Criterios de facilidad para la elegibilidad del proyecto

- 7.2 El proyecto es consistente con los criterios de financiamiento de la Facilidad de Recursos Humanos del FOMIN, particularmente con el Artículo 3, Sección 3 que tiene entre sus propósitos desarrollar los recursos humanos para aumentar los flujos de inversión y hacer posible que el sector privado amplíe la gama de sus actividades.

VIII. COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA DEL BANCO PARA EL PAIS

- 8.1 El proyecto propuesto es compatible con la estrategia del Banco para el período 1995 a 1997, la cual se basa en complementar el apoyo otorgado al proceso de ajuste en el sector público, judicial y financiero, aportando recursos nuevos de financiamiento de mediano y largo plazo cuya disponibilidad facilitará la diversificación de la capacidad productiva de Honduras. Esta estrategia se focaliza en los temas: (a) desarrollo de capital humano; (b) incremento de la productividad de la inversión (pública y privada); y (c) remoción de las restricciones financieras que obstaculizan la labor del gobierno. En lo que se refiere al desarrollo del capital humano, se reconoce que es un factor indispensable para reducir la pobreza, mejorar los indicadores de salud y educación y alcanzar un crecimiento sostenible y equitativo. Si el país no cuenta con una sólida base de recursos humanos (altos niveles de educación, entrenamiento y salud), la producción en los sectores público y privado encontrará serias dificultades en incrementar su productividad y competitividad y por lo tanto la provisión de bienes y servicios adecuadamente.

IX. DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS DEL FOMIN

- 9.1 **Modalidad de Fondo.** El proyecto será financiado a través de una donación basada en los siguientes puntos: (a) Honduras fue declarado elegible para todas las modalidades de financiamiento del FOMIN por el Comité de Donantes el 14 de diciembre de 1994; (b) el cumplimiento de los requerimientos de elegibilidad para obtener recursos a nivel del país (Artículo 3, Sección 5b del Convenio Constitutivo del FOMIN) están detallados en la sección III del Memorándum de Elegibilidad del país; y (c) el proyecto propuesto tendrá un importante impacto catalítico en el flujo de fondos de inversión como es requerido en el Artículo 3, Sección 5(a) del Convenio Constitutivo del FOMIN en tanto que su objetivo sea mejorar la calidad de capacitación para satisfacer las demandas del sector privado empresarial por una fuerza laboral mejor preparada.
- 9.2 **Colocación de los recursos del FOMIN.** No se aplica ninguna restricción para la colocación de los recursos del FOMIN en Honduras o para este proyecto específico.

X. EVALUACION

- 10.1 A más tardar cinco meses después de la fecha de este Convenio, CADERH contratará una firma consultora para desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación. CADERH contratará la firma mediante un proceso de selección internacional y de acuerdo a términos de referencia aprobados por el Banco. La firma definirá la metodología de la evaluación y los indicadores a ser utilizados, tanto en la evaluación general del proyecto como para las evaluaciones de impacto de capacitación para los componentes uno y tres. La definición de la metodología de la evaluación incluirá la forma y tiempo en que la información será recolectada para el seguimiento y control de las actividades implementadas y para la evaluación general del proyecto. Para el adecuado seguimiento del proyecto la firma preparará y presentará al Banco, además de los informes de evaluación, los informes de progreso trimestrales, detallando el desarrollo de las actividades en el período.
- 10.2 Será responsabilidad de la Unidad Ejecutora implementar el sistema de seguimiento y evaluación, y del consultor evaluar el funcionamiento del proyecto y proponer los ajustes necesarios. La recolección de la información que servirá para el seguimiento y la evaluación contemplará la opinión de los empresarios y tendrá en cuenta el marco lógico presentado en el Anexo I. Los indicadores analizados incluirán, entre otros: (a) productividad de la mano de obra de las empresas participantes; (b) cantidad de piezas defectuosas; (c) número de accidentes ocupacionales; (d) organización de trabajo; (e) trayectoria laboral de los trabajadores/instructores evaluados; (f) estándares elaborados y su facilidad de aplicación; (g) nuevas empresas donde se generalizó la experiencia de los proyectos piloto; y (h) nivel de aceptación de

los trabajadores, empresa, asociaciones de empresas, sindicatos, cámaras, sector público.

- 10.3 La evaluación general del proyecto tendrá tres informes: (a) evaluación intermedia, al año y medio de ejecución; (b) evaluación final al concluir los tres años de ejecución; y (c) evaluación ex-post un año después de finalizada la ejecución del programa. La evaluación intermedia incluirá un análisis del alcance en el logro de metas esperadas, tales como número de empresas participantes en el componente de incentivo para la capacitación, y número de instructores formados y certificados. Se propondrán ajustes al proyecto si fuesen necesarios. Las evaluaciones intermedia y final analizarán la eficacia y cumplimiento de los objetivos del proyecto, mientras que la evaluación ex-post analizará principalmente el impacto y alcance del proyecto. Las evaluaciones de impacto de la capacitación dentro de las empresas participantes en los Componentes I y III serán implementadas por la firma consultora, con participación activa de las empresas participantes. Los resultados de las evaluaciones de impacto de estos componentes serán utilizados durante el proyecto para diseminar resultados, promocionar el PRONECO y también serán insumos para la evaluación general.

ANEXO I

TC-96-09168

PROYECTO DE INCENTIVO PARA LA INVERSION EMPRESARIAL EN CAPACITACION MARCO LOGICO

	INDICADORES	MEDIO DE VERIFICACION	SUPOSICIONES IMPORTANTES
vidad y productividad de las de los sectores seleccionados	<ul style="list-style-type: none"> - Anualmente cuatro años después de firmado el Convenio. - Aumento de producción de las empresas participantes (año base 1996). - Aumento de productividad de las empresas participantes (año base 1996). - Aumento de ventas de las empresas participantes (año base 1996). 	<ul style="list-style-type: none"> - Registros contables y de control de producción. - Estados financieros. - Encuestas evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene la estabilidad y Económica. - Continúa la pol globalización. - La inflación y las tasa bancario se mantienen o
os incentivados a invertir en ión de la mano de obra ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> - Anualmente durante cuatro años después de firmado el Convenio. - Monto comparativo de inversión en capacitación, según nivel ocupacional, por las empresas (año base 1996). - Cumplimiento del Programa de Capacitación anual, en un mínimo de 75%. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas realizadas en las empresas privadas y en las que ofrecen capacitación. - Resultados Evaluación del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Que hayan servicios d empresarial complementa actividades de mercad producción o regulacion
ES ativo para la capacitación de la privada.	<p>Al final del segundo trimestre del tercer año:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 270 empresas participando en el programa. - 5,250 trabajadores capacitados a satisfacción de empresarios en un mínimo del 75%. - Seis eventos de difusión realizados con demanda de los servicios del Programa en 30% mínimo de la asistencia. - Reducción tiempo de entrega en 25%. - Reducción de la rotación de trabajadores capacitados en un 10%. - Reducción de desperdicios y rechazos en un 30% 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes y visitas de inspección. - Informe de campaña de promoción. - Memoria seminarios de difusión. - Encuestas realizadas en las empresas privadas. - Resultados evaluación del Proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene el dinami Sector. - Empresarios consiente capacitación es una inv

	INDICADORES	MEDIO DE VERIFICACION	SUPOSICIONES IMPORTANTES
Capacitación de instructores formados y registro de la oferta privada de capacitación registrada.	Al final del primer trimestre segundo año: - 40 empresas de capacitación evaluadas y registradas. - 270 capacitados registrados. - 30 especialistas certificados.	- Informes y visitas de inspección. - Informe de campaña de promoción. - Memoria seminarios de difusión. - Resultados evaluación y registro.	- Permanece la oferta de instructores capacitados.
Logo sobre el programa nacional de estándares y certificación ocupacional (PRONECO) emprendido y promovido.	Al final del tercer trimestre del tercer año: - Dos empresas o grupos de empresas estratégicas seleccionados. - 300 trabajadores certificados. - Estándares elaborados con facilidad de aplicación para los sectores al final segundo año. - participantes en seminarios demandando los estándares diseñados.	- Informes y visitas de inspección. - Informe de campaña de promoción. - Memoria seminarios de difusión. - Resultados de la Evaluación del Proyecto.	- Se da la reforma en el sector.
<p>RECURSOS</p> <p>Presupuesto para la Capacitación de la oferta privada.</p> <p>Capacitación de Instructores y Reg. de la oferta privada.</p> <p>Costo de Promoción del PRONECO</p> <p>Impresión y Difusión de Resultados</p> <p>Formación equipo menor y pasantías</p> <p>Técnico</p> <p>Administrativo.</p> <p>Asesoría y Escalamiento.</p> <p>TOTAL</p>	<p>PRESUPUESTO EN US\$, ejecutado al final de 42 meses.</p> <p>1,418,550</p> <p>215,400</p> <p>424,775</p> <p>328,000</p> <p>23,900</p> <p>240,000</p> <p>166,860</p> <p>182,515</p> <p>3,000,000</p>	<p>- Informe de ejecución presupuestaria.</p> <p>- Estados financieros.</p> <p>- Informes de progreso del Programa.</p>	<p>- Disponibilidad de infraestructura en calidad y cantidad para desarrollar el Programa.</p> <p>- Empresarios tienen disposición de participar en el Programa.</p> <p>- Los instructores interesados participan.</p> <p>- Existe suficiente capacidad en organismos e individuos interesados.</p> <p>- Empresas de sectores interesados en participar.</p> <p>- Desembolsos de los fondos son oportunos y suficientes.</p>

Los valores absolutos de los indicadores que no aparecen, serán diseñados por la Firma Consultora que desarrollará el sistema de seguimiento y evaluación a la mitad del primer año de ejecución, en cuya base se harán también actualizaciones a los indicadores.

ANEXO II
TC-96-09168
PROYECTO DE INCENTIVOS PARA LA INVERSION EMPRESARIAL EN CAPACITACION
PRESUPUESTO DETALLADO

	FOMIN	CADERH	OTROS	TOTAL
I. COMP. 1: INCENTIVO PARA LA CAPACITACION DE LA EMPRESA PRIVADA				
(a) Promoción COMP / Publicidad invitación co	6,300			6,300
(b) Consult. Intl. reglamentación y documento	14,000			14,000
(c) Diagnóstico de Empresas	70,875		70,875	141,750
(d) Programas de capacitación en empresas pri	600,000		600,000	1,200,000
(e) Seguimiento y evaluación impacto resultad	31,000		3,000	34,000
(f) Difusión de resultados	22,500			22,500
SUBTOTAL	744,675	0	673,875	1,418,550
II. COMP. 2: CAPACITACION DE INSTRUCT. Y REGISTRO DE CAPACITADORES				
(a) Capacitación de Instructores	30,000		30,000	60,000
(b) Promoción / Publicidad llamado público	6,300			6,300
(c) Seminarios de difusión	9,900			9,900
(d) Consul. Intl. Actualizac. curricula CADERH	11,400			11,400
(e) Actualización Especialistas CADERH	72,000	3,000		75,000
(f) Certificación Especialistas CADERH	7,800			7,800
(g) Aplicación Pruebas Desempeño o Certificac	30,000			30,000
(h) Registro de oferta de capacitación	15,000			15,000
SUBTOTAL	182,400	3,000	30,000	215,400
III. COMP. 3: PROMOCION PROGRAMA NACIONAL DE ESTANDARES Y CERTIFICACION OCUPAC.				
(a) Consul. Intl. análisis certificación CADERH	5,250			5,250
(b) Consul. Local en certificación	3,200			3,200
(c) Consul. Intl. definir estrategia PRONECO	13,125			13,125
(d) Coord. enlace proyecto piloto en empresa (Tiem. Par.)			9,000	9,000
(e) Análisis funcional empresas proyectos pil	10,500			10,500
(f) Adquisición de normas internacionales	8,400			8,400
(g) Desarrollo de Curricula y Material Didáct	11,000	5,000		16,000
(h) Desarrollo de Pruebas de Desempeño	15,000	10,000		25,000
(i) Aplicación Preliminar de Pruebas	6,750		6,750	13,500
(j) Capacitación aplicando nueva curricula	100,000		100,000	200,000
(k) Certificación final	7,800		7,800	15,600
(l) Seguimiento y evaluacion impacto resultad	15,000		1,200	16,200
(m) Pasantías/Intercambios	45,000			45,000
(n) Promoción a nivel de los sectores estraté	24,000			24,000
(o) Seminario de Diálogo a Nivel Nacional	20,000			20,000
SUBTOTAL	285,025	15,000	124,750	424,775
IV. EVALUACION Y DIFUSION DE RESULTADOS				
(a) Firma Consultora Internac/Local Evaluacio	220,000			220,000
(b) Talleres de discusión Estrategia PRONECO	8,000			8,000
(c) Consult diseño implementac campaña nacion	100,000			100,000
SUBTOTAL	328,000	0	0	328,000
V. ADQUISICION EQUIPO MENOR Y PASANTIAS				
(a) Dos equipos computo con impresora y softw	8,000			8,000
(b) Máquina de Fax y fotocopiadora	8,000			8,000
(c) Instalación y suscripción Internet	400			400
(d) Pasantías Intl. Organismo Ejecutor	7,500			7,500
SUBTOTAL	23,900	0	0	23,900

ANEXO II
TC-96-09168
PROYECTO DE INCENTIVOS PARA LA INVERSION EMPRESARIAL EN CAPACITACION
PRESUPUESTO DETALLADO

VI. APOYO TECNICO				
(a) Honorarios Coordinador General (Resp. Com	66,500	28,500		95,000
(b) Honorarios Especialista responsable por C	52,000			52,000
(c) Honorarios Especialista responsable por C	36,000			36,000
(d) Honorarios Contador Financiero	57,000			57,000
SUBTOTAL	211,500	28,500	0	240,000
VII. GASTOS ADMINISTRATIVOS				
(a) Honorarios Secretaria Ejecutiva		21,600		21,600
(b) Honorarios Secretaria (años 2 y 3)		9,000		9,000
(c) Asistente al Contador (años 2 y 3)		14,400		14,400
(d) Instalaciones y Servicios de Oficina		72,000		72,000
(e) Materiales de Oficina		9,000		9,000
(f) Comunicaciones y renta internet		19,260		19,260
(g) Viajes domésticos inspección		21,600		21,600
SUBTOTAL	0	166,860	0	166,860
VIII. IMPREVISTOS Y ESCALAMIENTOS	174,500	6,640	1,375	182,515
TOTAL	1,950,000	220,000	830,000	3,000,000

**ANEXO III
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Actividad	Primer Año (Trimestre)				Segundo Año (Trimestre)				Tercer Año (Trimestre)			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
COMPONENTE I - INCENTIVO PARA LA CAPACITACIÓN												
Promoción Componente I	✓	✓	✓		✓		✓					
Publicidad invitación concurso	✓											
Finalizar reglamentos mecanismos contractuales	✓											
Diagnóstico de empresas		✓	✓	✓								
Programas de capacitación en empresas privadas			✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Seguimiento y evaluación de impacto resultados Componente I	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			
Difusión de resultados					✓	✓	✓	✓	✓	✓		
COMPONENTE II - CAPACITACION DE INSTRUCTORES Y REGISTRO DE LA OFERTA PRIVADA												
Promoción Componente II y publicidad llamado público	✓	✓	✓									
Seminarios de difusión	✓		✓	✓								
Desarrollo y actualización de currícula CADERH	✓	✓										
Actualización y certificación especialistas CADERH		✓	✓									
Capacitación de instructores		✓	✓	✓	✓							
Evaluación y registro de instituciones y técnicos		✓	✓									
COMPONENTE III - PROMOCION DEL PROGRAMA NACIONAL DE ESTANDARES Y CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL												
Promoción Componente III e información al público en general	✓	✓	✓			✓		✓				
Análisis certificación de CADERH	✓											
Definición estrategia PRONECO	✓											
Análisis funcional de empresas para los grupos industriales		✓										
Procesamiento de estándares y certificación			✓	✓								
Desarrollo de currícula y material didáctico				✓	✓							
Desarrollo y aplicación pruebas de desempeño					✓	✓						
Capacitación aplicando nueva currícula							✓	✓				
Certificación final								✓	✓			
Pasantías/Intercambios			✓		✓		✓					
Seguimiento y evaluación de impacto				✓		✓		✓	✓	✓		
Promoción a nivel de los sectores estratégicos				✓	✓	✓			✓	✓	✓	
Seminarios de diálogo a nivel nacional sobre PRONECO						✓					✓	
EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE RESULTADOS												
Seguimiento y Evaluación de Proyecto	✓		✓			✓			✓		✓	✓
Talleres discusión estrategia PRONECO		✓								✓		
Diseño e implementación campaña nacional difusión programa	✓		✓		✓		✓				✓	✓
Pasantías internacionales organismo ejecutor			✓				✓			✓		✓

PROYECTO DE RESOLUCION

HONDURAS. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROYECTO
DE INCENTIVO PARA LA INVERSION EMPRESARIAL EN CAPACITACION

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 el Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Honduras, y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del memorándum de propuesta a que se refiere el documento MIF/AT-_____, sobre cooperación técnica para un proyecto de incentivo para la inversión empresarial en capacitación.

2. Destinar para los fines de esta resolución hasta la suma de US\$1.950.000, 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.