

## EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

(TC-99-06-03-3-PR)

### MEMORANDO DE DONANTES

#### RESUMEN EJECUTIVO

<b>Organismo ejecutor:</b>	Cámara Paraguaya de la Industria de la Construcción (CAPACO)		
<b>Beneficiarios:</b>	Los beneficiarios directos del programa serán los 2.400 trabajadores de las estimadas 70 empresas participantes. De manera más general, se beneficiarán las empresas que conforman la industria de la construcción en Paraguay y todos los trabajadores del sector a través de la implantación de una metodología probada y el desarrollo de un plan de acción para su replicación.		
<b>Objetivo general:</b>	Establecer las bases para mejorar la eficiencia y productividad de las empresas constructoras del país, a través del desarrollo profesional de los trabajadores de todos los niveles en la industria y del fortalecimiento de las empresas constructoras e instituciones de formación relacionadas con el sector.		
<b>Objetivos y componentes específicos:</b>	Específicamente se pretende (i) fortalecer las capacidades técnicas y de base de los operarios de la industria a través de acciones de formación empírica, para lo cual se introducirán nuevas metodologías tales como la designación de “familias profesionales” y la capacitación <i>in situ</i> ; (ii) perfeccionar las capacidades de planificación, gestión y evaluación en los mandos medios y subcontratistas tanto como los directivos y administrativos; (iii) definir las líneas de acción para mejorar la calidad además de ampliar y fortalecer la oferta de formación para la industria de la construcción; y (iv) introducir indicadores que sirvan de base para el sistema de formación continua y acreditación en el sector.		
<b>Monto y fuente:</b>	FOMIN: (Facilidad II)	US\$	840.000
	Local:	US\$	<u>472.000</u>
	Total:	US\$	1.312.000
<b>Plazos:</b>	Período de Ejecución:	36	Meses
	Período de Desembolso:	42	Meses

**Excepciones a las políticas y procedimientos:**

No se prevén excepciones a la política del Banco.

**Revisión social y ambiental:**

El programa fue revisado y aprobado por el CESI en su reunión del 7 de abril de 2000.

**Condiciones contractuales especiales:**

El primer desembolso está condicionado al cumplimiento de las condiciones contractuales estándares del Banco y de las siguientes condiciones: (a) la puesta en vigencia del Reglamento Operativo; (b) la constitución de la Unidad Coordinadora del Programa (UCP); (c) la convocatoria de la primera reunión del Comité Asesor Técnico; y (d) la apertura de cuentas bancarias separadas y específicas para la administración de la contribución FOMIN y de los fondos locales por contrapartida.

## **I. ELEGIBILIDAD DE PAÍS Y DEL PROGRAMA**

- 1.1 El Comité de Donantes declaró elegible a la República del Paraguay para todas las modalidades de financiamiento previstas en el marco del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) en su reunión del 16 de septiembre de 1994. Adicionalmente, el programa es consistente con las disposiciones del marco de la Facilidad de Recursos Humanos al contribuir a la mejora de la capacitación de recursos humanos en el sector de la construcción de Paraguay.

## **II. ANTECEDENTES**

- 2.1 El crecimiento económico del Paraguay durante la presente década ha sido desalentador lo cual es evidente por la caída del ingreso per capita desde mediados de los 90, el alto desempleo, sobre todo de jóvenes y de mujeres, y un nivel de subempleo alcanzando un 50% de la población económicamente activa. Los cambios estructurales de la economía del país, impulsados por su participación en el MERCOSUR han enfrentado al sector privado a una creciente presión para aumentar su productividad en el lugar de trabajo. Así es la situación actual del sector de la industria de la construcción paraguaya.
- 2.2 La economía del Paraguay, debido a que los costos nominales laborales son bajos respecto a la región, podría contar con una ventaja competitiva con relación a sus socios de MERCOSUR. Sin embargo, no se puede sacar provecho de esta ventaja en el sector de la construcción mientras no se resuelva el problema de baja productividad que resulta en gran parte de la falta de capacitación de los obreros y profesionales del sector.
- 2.3 Hoy día el sector de la construcción en su conjunto emplea en total a unos 120.000 trabajadores y a 7.000 profesionales (ingenieros y arquitectos) y existen oportunidades para emplear más en el sector. En los próximos 10 años se estima la posible construcción de 460.000 viviendas y un incremento en la construcción vial como resultado de la integración MERCOSUR. Adicionalmente, existen oportunidades en la infraestructura de servicios, por ejemplo en las viviendas y edificaciones del Proyecto Hidroeléctrico Yacyretá, el desarrollo de la Franja Costera de Asunción (para lo cual se prevé un préstamo del Banco - PR-0043), la construcción del puente sobre el Río Paraná, la construcción del edificio del Congreso y la represa hidroeléctrica de Corpus. Sin embargo, cabe señalar que las empresas constructoras paraguayas lo encuentran difícil competir con las firmas internacionales en las licitaciones para la construcción de servicios de infraestructura y su baja productividad muchas veces impide su participación como subcontratistas.
- 2.4 La baja productividad que contribuye a los altos costos reales de la industria de la construcción paraguaya resulta de las características peculiares del sector. Aparte de los tres grandes conglomerados paraguayos que cuentan con sus propias empresas de construcción y que no son miembros de la Cámara Paraguaya de la Industria de la Construcción (CAPACO), la gran mayoría de empresas constructoras en el país son pequeñas y medianas empresas. Adicionalmente, el

sector de la construcción sigue estancándose y marginalizándose por el uso de tecnologías anticuadas, estándares insuficientes, reglamentaciones sobre cuidado ambiental atrasadas y, sobre todo, por una baja productividad y un alto desperdicio de materiales debido al bajo nivel educativo del obrero. Como resultado de estas características, se estima que el sector de la construcción paraguaya es por lo menos 40% más caro que en sus vecinos del MERCOSUR, lo que afecta seriamente su competitividad.

- 2.5 El grado de capacitación de la mano de obra constituye un problema clave para la competitividad del país. En el sector de la construcción, este problema es particularmente agudo. En efecto, el 70% de los trabajadores no tiene ningún tipo de formación profesional. Las encuestas realizadas por CAPACO han demostrado que existe una demanda de trabajadores más calificados que no está siendo atendida. En particular, las empresas identificaron una ausencia de trabajadores capaces de utilizar nuevos materiales y nuevas herramientas y maquinarias. Al nivel de administrativos y dirigentes, identificaron deficiencias en gerenciamiento tanto como licitaciones y concursos.
- 2.6 Las ofertas pública y privada de servicios de formación profesional existentes no satisfacen la demanda. El principal proveedor es el Servicio Nacional de Promoción Profesional, una entidad estatal financiada mediante un impuesto de 1% sobre la nómina de sueldos pero éste se concentra en el sector rural y sobre todo en microempresas. Dado la escasa oferta de capacitación que satisfaga a la demanda actual, el Gobierno Paraguayo, a través del Ministerio de Justicia y Trabajo, está empezando a dar participación al sector privado. Aunque haya impulsado capacitación al nivel nacional, casi no hay formación para la industria de la construcción. Algunos de los centros vocacionales privados ofrecen formación en diferentes ocupaciones del sector pero los programas de estos cursos, la infraestructura y la duración no responden a las necesidades de la industria.
- 2.7 El programa que se propone es consistente con los propósitos generales del FOMIN y con las estrategias del Banco en el país en términos de mejorar la competitividad y la modernización del mercado laboral. Además se complementa con otros programas del Banco y del FOMIN en fortalecer la capacitación laboral en el país, por ejemplo el Programa de Formación y Capacitación Laboral (851/OC-PR y el FOMIN correspondiente ATN/MH-4760) en que se reestructura el SNPP anteriormente mencionada para implantar un nuevo sistema nacional de formación. Adicionalmente, se está financiando un programa de capacitación de los mandos medios y supervisores de plantas (ATN/MH-5355). Cabe señalar que la evaluación intermedia de este último recomendó poner mayor énfasis en horas de asistencia técnica en las empresas participantes, aumentar el porcentaje de horas prácticas de capacitación y prestar una atención más personalizada para tener mayor impacto con la capacitación. Estas lecciones se han tomado en cuenta durante el desarrollo de la presente operación.

- 2.8 El programa aquí propuesto tiene un enfoque específico a las necesidades de la industria de construcción y la metodología se basa en la capacitación *in-situ*, la cual permite prestar una atención muy personalizada. Adicionalmente, el programa propuesto propone capacitar a todo nivel del personal (profesionales, técnicos y obreros) y seleccionar cursos que abarquen temas técnicos adoptados a la construcción, tales como, operativos, gestión, normas ISO y aspectos legales del sector. La metodología y los temas fueron escogidos por los mismos beneficiarios, con lo que se asegura una adecuación entre las necesidades de los empleadores y las capacidades de los empleados.

### **III. EL PROGRAMA**

#### **A. Objetivos**

- 3.1 El objetivo general del programa es establecer las bases para mejorar la eficiencia y productividad de las empresas constructoras del país, a través del desarrollo profesional de los trabajadores de todos los niveles en la industria y del fortalecimiento de las empresas constructoras e instituciones de formación relacionadas con el sector.
- 3.2 Específicamente se pretende (i) fortalecer las capacidades técnicas y de base de los operarios de la industria a través de acciones de formación empírica, para lo cual se introducirán nuevas metodologías tales como la designación de “familias profesionales” (capacitación basada en competencias por grupos de oficios o profesiones afines) y la capacitación *in situ*; (ii) perfeccionar las capacidades de planificación, gestión y evaluación en los mandos medios y subcontratistas tanto como los directivos y administrativos; (iii) definir las líneas de acción para mejorar la calidad además de ampliar y fortalecer la oferta de formación para la industria de la construcción; y (iv) introducir indicadores que sirvan de base para el sistema de formación continua y acreditación en el sector.

#### **B. Descripción**

- 3.3 El programa se desempeñará en cuatro componentes. A través de todo el programa se busca desarrollar un enfoque hacia la mejora de calidad y condiciones de seguridad de las obras y la creación de un marco adecuado para la implantación de nuevas técnicas, tecnología y formas de organización del trabajo. Se desarrollará una metodología que permitirá establecer un sistema de identificación, normalización, formación y certificación de competencias en consideración de las necesidades de las empresas y los propios trabajadores.

##### **1. Componente de Formación Empírica**

- 3.4 Con este componente se pretende brindar capacitación a aproximadamente 2.400 trabajadores de las estimadas 70 empresas participantes. La participación en el programa está abierta a todas las empresas integrantes de la CAPACO y a aquellas que no lo estén pero que quieran participar del programa. Los trabajadores que

participarán en el Programa serán seleccionados por las empresas que pagarán por su participación. Se pretende concentrar un máximo de 70% de las actividades de capacitación en el área metropolitana de Asunción. El resto se dirigirá principalmente a Ciudad del Este y Encarnación y sus zonas de influencia. El componente incluirá las cuatro actividades que se detallan a continuación.

- 3.5 **Diseño del Currícula.** Se conformará un equipo de diseño educacional para establecer las bases curriculares, determinar la organización de trayectos formativos, desarrollar los módulos de capacitación y definir instrumentos para la acreditación de los participantes. Conforme a la demanda, se desarrollará el currícula en base a un mínimo de 8 perfiles profesionales durante el período de ejecución de este programa.<sup>1</sup> Además, el currícula tomará en cuenta capacitación en aspectos sociales y ambientales de la construcción.
- 3.6 **Formación de Formadores.** Esta actividad se desempeñará en tres etapas. Primero, se pretende identificar un cuerpo docente básico de dos especialistas que trabajarán con el equipo de diseño en la elaboración del contenido de materiales y que dictarán los primeros cursos en las competencias básicas que formarán una prueba piloto del currícula y de la metodología. Esta prueba piloto permitirá a los docentes y al equipo de diseño proponer ajustes metodológicos y de diseño en el evento que sea necesario. Segundo, una vez confirmada la selección de los 8 perfiles profesionales, se contratará un equipo de aproximadamente 30 docentes especialistas en distintos temas para ejecutar las acciones de formación de los trabajadores. Para facilitar la capacitación *in situ* y en localidades fuera de Asunción, se equiparán a dos unidades móviles para que a pie de obra los docentes puedan desarrollar las acciones de formación correspondientes. Finalmente, el equipo de docentes entrenará a un grupo de aproximadamente 60 tutores al nivel de mandos medios (técnicos, contratistas, capataces, y/o jefes de obra) para dar seguimiento a la capacitación por un número limitado de docentes y reforzar la capacitación continua en obra. Para la formación de los mandos medios como tutores, el equipo de docentes seleccionará a aquellos con experiencia y/o mayores aptitudes para la formación.
- 3.7 **Diagnóstico de Participantes.** A partir de este diagnóstico los docentes definirán un plan de formación específico para cada beneficiario de acuerdo a las competencias acreditadas para cada familia profesional y se determinará en que módulo de formación deberá ingresar el beneficiario.
- 3.8 **Capacitación In Situ.** Los cursos se desempeñarán en obra, con horarios adecuados a las posibilidades de los trabajadores y de las empresas. Cada curso tendrá un docente y un tutor que determinarán el plan de formación, ajustándolo a la realidad de la obra. Cada vez que sea necesario y posible, se realizará la capacitación en sedes específicamente adaptadas.

---

<sup>1</sup> Tentativamente, se han identificado los siguientes perfiles: Construcción de Albañilería, Construcción de Hormigón Armado, Instalaciones de Electricidad, Instalaciones Sanitarias, Construcción de Viales, Construcción en Seco, Revestimientos Cerámicos y Pintura.

- 3.9 Los cursos serán cortos, de un promedio de 8 semanas. Al nivel de los **trabajadores en actividad** se pretende capacitar a aproximadamente 1.300 obreros primero en competencias básicas requeridas en diversas ramas de actividad, tales como cálculo de materiales y trabajar en equipo. Además, se desarrollarán las capacidades técnicas, cognoscitivas y actitudinales necesarias para el perfil profesional correspondiente al beneficiario. Este último incluye competencias en el uso de tecnologías y técnicas nuevas. Al nivel de los **mandos medios** se pretende capacitar a unos 240 técnicos, contratistas y jefes de obra. Los cursos a este nivel incluirán conocimiento de las mismas competencias y adicionalmente la capacitación dará énfasis en la seguridad en obra, planificación, gestión de recursos humanos (trabajar en equipo, resolución de conflictos, etc.) y metodologías de enseñanza para mejorar el proceso de la capacitación continua en obra. Finalmente, se pretende capacitar a aproximadamente 500 **desocupados**. Se estima que la mayoría de los desocupados pueden ser clasificados al nivel del obrero y por eso la mayor parte de las actividades se concentran en la adquisición de competencias laborales. Para los desocupados se realizará la formación en sedes fijas que se adapten a las necesidades de cada uno de los cursos.
- 3.10 Los recursos FOMIN se destinarán al diseño del currícula, la contratación de docentes y el diagnóstico de participantes. El aporte local cubrirá principalmente materiales, la participación de los mandos medios y trabajadores en actividad y las becas para los desempleados. Cabe señalar que los costos fijos de la capacitación (diseño del currícula, formación de proveedores, etc.) están pagados por el Programa, lo que indica que se podría capacitar a más personas en el caso que la demanda resulte mayor que los 2.400 participantes previstos con tal que las empresas estén dispuestas a asumir los costos variables (materiales, horas perdidas, etc.).

## **2. Componente de Capacitación de Directivos y Administrativos**

- 3.11 La idea de este componente es mejorar la capacidad de los profesionales principales de cada empresa para organizar y dirigir las actividades de la misma. Bajo el componente se pretende brindar capacitación a aproximadamente 140 directivos, 140 administrativos y 80 microempresarios. Para la realización de este componente, se propone las actividades que se detallan a continuación.
- 3.12 **Programa de Capacitación Ejecutiva.** Se realizará un diagnóstico de los profesionales administrativos y directivos de las 100 empresas más activas en la CAPACO. Con esta evaluación se pretende determinar los conocimientos y las capacidades de manejo en materia de gerenciamiento. El currícula de este programa será configurado con base en los resultados del diagnóstico. Se realizará el programa en forma de prueba piloto, brindando capacitación a grupos de 20-25 empresarios y administrativos por un periodo de 6-7 semanas cada uno. Se pretende no sólo impartir información y conocimientos adicionales sino enseñar a los profesionales participantes implantar sistemas de recursos humanos, planificación estratégica y organización de la empresa y financiamiento de las actividades de la empresa. Los cursos se realizarán de forma de no entorpecer las actividades empresariales, y probablemente serían los sábados con tareas para

estudiar entre semana. El Programa financiará la preparación del material y los diagnósticos y los participantes cubrirán los costos variables de los cursos.

- 3.13 **Programa Piloto para Microempresarios-Subcontratistas.** En las edificaciones, la mayoría de los trabajos en hormigón, de plomería y de electricidad es subcontratada a maestros que son microempresarios. Estos microempresarios poseen conocimientos muy variados en los aspectos necesarios para "formalizar" el manejo de su microempresa. El programa piloto se concentraría en unas 80 personas/empresas que proporcionan servicios a las empresas participantes en el Programa para llevarlas en forma progresiva al mejoramiento de sus actividades. Se daría énfasis a la planificación estratégica, la gestión de recursos humanos (sobre todo de equipos pequeños) y el análisis de costos y flujos de caja. Se pretende mejorar la experiencia que han tenido varios de los microempresarios que han participado en programas del SNPP que fue en forma ad hoc sin una planificación a mediano plazo de sus necesidades. Se utilizaría la contribución FOMIN para desarrollar el programa piloto y el diagnóstico individual de los participantes. Se quiere lograr la sustentabilidad del componente a mediano plazo en coordinación con los programas existentes en el país para el apoyo de microempresarios.

### **3. Componente de Apoyo a la Oferta**

- 3.14 Este componente financiará el establecimiento de las bases para el diseño de un sistema de oferta basadas en el currículo y las competencias por las familias profesionales elaborados en el primer componente. Sobre todo, se definirán las líneas de acción para mejorar la calidad además de ampliar la oferta de formación de las instituciones públicas y privadas relacionadas con la industria de la construcción.
- 3.15 **Adopción de las Competencias por Familias Profesionales.** Bajo este componente, se financiarán actividades para promover la adopción del nuevo currículo y para la formación de los docentes de proveedores de capacitación relevantes (instituciones de capacitación - ICAPs, facultades de ingeniería, ONGs, docentes independientes, etc.). Estas actividades incluirán, entre otras, la realización de un diagnóstico de proveedores de capacitación, lo que incluirá la identificación de organizaciones e individuos que actualmente ofrecen capacitación al sector y que tienen capacidad de crear e implantar nuevos cursos que respondan a la demanda emergente del sector. Estas actividades serán dirigidas a por lo menos 10 instituciones públicas y/o privadas de formación, seleccionadas por concurso. Se definirán hasta 4 participantes por institución entre sus directivos, técnicos-docentes y docentes para recibir cursos especializados en las nuevas metodologías. El aporte FOMIN cubrirá el diagnóstico y el diseño de las bases del sistema.
- 3.16 **Pasantías Profesionales.** La propuesta de este componente es mejorar el programa de pasantías existentes en los seis colegios técnicos en el país. Como parte de sus estudios, los alumnos técnicos realizan pasantías en empresas del sector pero estas pasantías son por pocas semanas durante el último semestre de estudio lo que no permiten a las empresas involucrar los estudiantes en actividades significativas dentro de las actividades de la empresa y, por ende, demostrar su conocimiento. Por



tanto, las pasantías escolares resultan insuficientes para la efectiva inserción de los técnicos jóvenes en la industria. Esto ha resultado en la fuga de los técnicos mejor capacitados hacia otros sectores económicos.

- 3.17 Con este componente se propone revertir esta situación a través de extender las pasantías por un período de hasta un año. Para ello, se coordinarán las acciones de las pasantías para 160 alumnos del último año de la carrera de técnico en construcciones durante dos años. Los participantes serán seleccionados a través de un concurso para elegir a los más calificados. Además, se prestará atención especial a la participación de mujeres dado el aumento en los últimos años en la proporción de mujeres matriculadas. Los colegios técnicos asignarán un tutor/formador a cada alumno participante y los tutores deberán realizar informes mensuales a las autoridades del colegio técnico, de la empresa y de la Unidad Coordinadora del Programa.
- 3.18 Para estimular demanda en las pasantías, sus costos serán compartidos entre el Programa y las empresas participantes con el aporte FOMIN reducido en forma progresiva el segundo año. Participarán 60 alumnos en el primer año y 100 en el segundo. Subsecuentemente, el aporte de las empresas será mayor en este segundo año. Por otra parte, cabe señalar que los directores de los programas estatales de capacitación han expresado interés en contribuir al financiamiento de este componente, una vez que se realice su fase de implantación, lo cual facilitará la sustentabilidad de dicho programa.

#### **4. Componente de Certificación, Información y Difusión**

- 3.19 Este componente se desarrollará como complemento indispensable a los otros. Se diseñará y conformará un Centro de Certificación, Información y Difusión (CCID) en la CAPACO, que se encargará de las actividades que se detallan abajo.
- 3.20 **Campaña de Información y Difusión.** Se lanzará una campaña de información y difusión destinada a los distintos actores del sector a fin de promover el programa, y sensibilizarlos a temas importantes para el sector, como la competitividad y la necesidad de formación continua. Con esta campaña, se prevé la realización de las siguientes actividades: (i) preparación de materiales informativos apropiados, que serán distribuidos oportunamente; (ii) realización de 6 seminarios/conferencias/talleres para la divulgación de la información disponible para el beneficio de los actores del sector; y (iii) desarrollo de un sitio en Internet para divulgar y acceder a los distintos tipos de información.
- 3.21 **Registro de Formación/Trabajo.** Se contratará a un experto para el diseño de un sistema de base de datos que conformará el Registro de Formación/Trabajo (RFT). Este registro reunirá información de la calificación de los trabajadores beneficiarios en demostrar las competencias adquiridas en el proceso de formación en el marco del presente programa. Además incluirá información sobre los proveedores de capacitación, docentes e instructores independientes, la calidad de la oferta y toda información relacionada para facilitar la coordinación y articulación de la oferta y la demanda entre las empresas constructoras y las proveedoras de formación.

- 3.22 **Certificación.** El objetivo del programa a largo plazo es llegar a un sistema confiable donde la capacitación sea certificada y reconocida en el mercado. Este programa pretende tomar el primer paso e implantar un sistema de certificación entre los socios de CAPACO y luego en la industria de la construcción en general. El sistema de CAPACO servirá para establecer las bases de certificación para los obreros capacitados tanto como la calidad de los proveedores de formación. Para el primero, se utilizará el RFT para registrar los resultados de la prueba del obrero en demostrar que cumpla adecuadamente con los requisitos de cada módulo de la familia profesional en que fue capacitado para que CAPACO le pueda otorgar la certificación. Además, el RFT permitirá a CAPACO registrar a los proveedores de servicios educacionales que han adoptados el currícula y las metodologías desarrollados y probados bajo este programa y certificar a aquellos que cumplan con los estándares de calidad a ser establecidos por CAPACO junto con el Comité Asesor Técnico (CAT) y el equipo de docentes. Este sistema de certificación de CAPACO serviría para impulsar las bases constitutivas de un sistema de certificación nacional por competencias en el sector.
- 3.23 **Estrategia para la Replicación del Programa.** La información recogida y las actividades realizadas en este componente permitirán que CAPACO junto con los coordinadores del Programa y el CAT determinen una estrategia para replicar la metodología y experiencia del programa en el sector en su conjunto. En el último año, se analizarán la experiencia del programa, las lecciones aprendidas, conclusiones y recomendaciones, y se desarrollará un plan de acción a corto y mediano plazo para la transferencia de la experiencia a las empresas y a las instituciones proveedoras de capacitación del sector. Los recursos FOMIN se destinarán al apoyar en el diseño de la estrategia para la replicación. CAPACO será responsable para su implantación en el sector.

#### **IV. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA**

##### **A. Organismo Ejecutor.**

- 4.1 La ejecución del programa será responsabilidad de la Cámara Paraguaya de la Industria de la Construcción (CAPACO). Fundada en 1967, la CAPACO es una institución legalmente constituida sin fines de lucro que reúne a más de 400 empresas del sector de la construcción paraguaya. La sede central de la Cámara está ubicada en la capital de Asunción y cuenta con una delegación adicional en Ciudad del Este para atender a los asociados localizados fuera de la capital. Como parte de su mandato de velar por los intereses de las empresas de la industria de la construcción, la CAPACO cuenta con atribuciones que incluyen entre otras: bregar por el perfeccionamiento técnico de los sistemas de construcción con miras a obtener mejores costos, calidad y mayor rendimiento, y promover el mejoramiento profesional y económico de los profesionales y empresarios de la industria de la construcción. Es una organización representativa. Su presidente, vicepresidente y los demás miembros del Consejo Ejecutivo son elegidos por la Asamblea General y los miembros con una antigüedad mínima de un año son elegibles a ser candidatos.

- 4.2 La organización de CAPACO es adecuada para atender las necesidades del sector. Dispone de personal, recursos físicos e infraestructura para desarrollar sus actividades en beneficio de sus asociados y del sector en general. Adicionalmente, cabe destacar que la CAPACO mantiene una fuerte relación con los organismos gubernamentales, centros de formación, universidades, y otros actores relacionados con el sector.
- 4.3 Para la ejecución del programa, se formará una Unidad de Coordinación del Programa (UCP). La UCP servirá durante los 36 meses de ejecución y estará conformada por tres profesionales: el Director del Programa, el Coordinador del Componente de Formación Empírica y el Coordinador del Componente de Certificación, Información y Difusión. (Los términos de referencia correspondientes a la UCP se encuentran en el Reglamento Operativo.)
- 4.4 La UCP será responsable por el desarrollo e implantación del programa. Sus funciones principales incluirán: (i) la preparación de un plan de capacitación, asistencia técnica e información, incluso el cronograma de cursos; (ii) la difusión y promoción del programa y de las acciones de formación e investigación; (iii) la contratación del equipo de diseño y los docentes; (iv) el mantenimiento de relaciones institucionales con otras organizaciones pertinentes y en particular la coordinación de los convenios con los institutos técnicos para la realización de las pasantías profesionales; (v) el establecimiento de las condiciones con que las obras deberán cumplir para ser seleccionadas para la capacitación *in situ*; y (v) el monitoreo del cumplimiento de los indicadores de desempeño y objetivos del programa, establecidos en el Marco Lógico (Anexo I). Adicionalmente, la UCP se encargará de la identificación continua de la demanda emergente y la oferta de capacitación para la articulación de los requerimientos de formación.
- 4.5 La UCP trabajará con la orientación general de un Comité Asesor Técnico (CAT) para facilitar el desarrollo técnico del programa. Los miembros del CAT serán, entre otros: (i) un representante de CAPACO; (ii) un representante de la Facultad de Ingeniería; (iii) un representante del gremio de empleadores; (iv) un experto internacional en diseño educativo con experiencia en modelos de capacitación de instructores (CINTERFOR); y (v) el Director del Programa que se desempeñará como Presidente del Comité. Según las necesidades, el número de miembros del Comité podría ampliarse durante la etapa de ejecución del programa. Además el CAT debe coordinar con los Ministerios de Trabajo y de Educación, sobre todo en desarrollo de la estrategia final para llevar el modelo al sector en su conjunto y a posibles otros sectores.
- 4.6 El CAT se reunirá por lo menos cada seis meses y sus funciones incluirán entre otras: (i) la revisión del Reglamento Operativo y correspondientes planes anuales de operaciones antes de enviarlos al Banco para su aprobación; (ii) la elaboración de criterios de asignación de recursos; (iii) la aprobación de los materiales para los planes de estudio; (iv) sugerencias y aprobación de los criterios de selección de los distintos beneficiarios y contratados del programa; (v) la definición de líneas de acción para la definición de una metodología para la certificación de competencias

profesionales y (vi) la determinación de una estrategia para ampliar el programa al sector en su conjunto.

**B. Beneficiarios**

- 4.7 El programa beneficiará directamente a los 2.400 trabajadores de las estimadas 70 empresas participantes del programa. Estos incluirán: (i) trabajadores desempleados que quieran insertarse en la industria y tengan aptitud para desarrollarse en la misma; (ii) trabajadores de todos los niveles en actividad de las empresas constructoras; (iii) técnicos de obra, contratistas y subcontratistas-microempresarios; (iv) directivos de empresa y profesionales; (v) administrativos de empresas constructoras; y (vi) alumnos de los colegios técnicos de construcciones. De manera más general, se beneficiarán las empresas que conforman la industria de la construcción en Paraguay y todos los obreros del sector a través de la implantación de una metodología probada y el desarrollo de un plan de acción para su replicación.

**C. Estado de preparación del programa.**

- 4.8 El programa se encuentra en un estado de preparación relativamente avanzado. Conjuntamente con los representantes de CAPACO, se desarrollaron los informes que sirven como insumos a este Memorándum. Estos informes contienen detalles suficientes para la elaboración del Reglamento Operativo que contendrá entre otros, las reglas básicas para la administración del programa y los criterios de selección y elegibilidad de las empresas y los participantes individuales. Su puesta en vigencia será una condición previa al primer desembolso. Asimismo se han preparado todos los términos de referencia para el programa. Finalmente, cabe destacar que CAPACO ha colaborado estrechamente con la formulación del proyecto, lo que facilitará la firma posterior del Convenio con el Banco.

**D. Vínculo del Programa con la Problemática del Medio Ambiente.**

- 4.9 De acuerdo a las sugerencias del CESI en su reunión del 7 de abril de 2000, se han incorporado consideraciones ambientales y sociales en el diseño de la metodología y los términos de referencia. Las actividades de capacitación a ser desarrolladas bajo este programa incorporarán: (1) medidas para mitigar los impactos negativos, con énfasis en seguridad y la prevención de accidentes; (2) conocimiento de leyes y reglamentaciones locales y fuentes de información a fin de respetar las normas de construcción; (3) mecanismos para facilitar la identificación de factores de riesgo y de medidas preventivas, con énfasis en el medioambiente; y (4) administración de recursos humanos.

**V. COSTO Y FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA**

- 5.1 El costo del Programa se ha estimado en el equivalente de US\$ 1.312.000, de los cuales US\$ 840.000 serán aportados por el FOMIN y US\$ 472.000 provendrán del aporte local, con no más de la mitad de éste en especie.

**TABLA DE PRESUPUESTO (en miles de US\$)**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>FOMIN</b>	<b>APORTE LOCAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
1. Componente de Formación Empírica	402.200	295.400	697.600	53
2. Componente de Capacitación de Directivos y Administrativos	76.000	28.000	104.000	8
3. Componente de Apoyo a la Oferta	95.300	24.200	119.500	9
4. Componente de Certificación, Información y Difusión	119.000	51.600	170.600	13
4. Gestión del Programa (UCP)	85.000	60.800	145.800	11
5. Evaluación y Auditoría	40.000	7.000	47.000	3.5
6. Imprevistos	22.500	12.000	34.500	2.5
<b>TOTAL</b>	<b>840.000</b>	<b>472.000</b>	<b>1.312.000</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	

5.2 Con el aporte local se financiará la provisión de los materiales el desarrollo de los cursos, las becas de los desocupados, las horas de trabajo perdidas que los trabajadores dediquen a la formación y la participación de los directivos/profesionales en el programa de educación ejecutiva.

5.3 Los recursos del FOMIN serán utilizados principalmente para la contratación de consultoría y asistencia técnica internacional y nacional para el diseño curricular, así como la contratación de los docentes y el diseño e implantación del sistema de Registro de Formación y Trabajo y las bases para el sistema de competencias laborales. Las adquisiciones de bienes así como las contrataciones de consultoría, que se obtendrán con fondos de esta cooperación técnica, se realizarán de acuerdo a los procedimientos estándares del Banco.

**A. Período de Ejecución y Desembolsos**

5.4 El Programa previsto será ejecutado en un período de 36 meses y el desembolso de los recursos de la contribución se hará en un período de 42 meses. Conforme a las necesidades estimadas de ejecución del programa se constituirá un fondo rotatorio equivalente al 10% de la contribución del FOMIN que permitirá disponer en forma oportuna de los fondos para realizar las distintas actividades previstas.

**B. Contabilidad y Auditoría.**

- 5.5 CAPACO, como parte de su responsabilidad de contabilidad y auditoría: (a) establecerá y mantendrá un control contable, financiero e interno adecuado, así como sistemas de archivo que permitan determinar detalladamente las fuentes y la utilización de los fondos del Programa. Los registros del Programa contendrán: (i) la determinación de las sumas recibidas de 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) abrirá cuentas bancarias separadas y específicas para la administración de la contribución del FOMIN y de los fondos locales por contrapartida. Esto será una condición previa al primer desembolso del Banco; (c) procesará los pedidos de desembolso del Banco; y (d) preparará y presentará al Banco la auditoría de los estados financieros anuales del Programa y los informes semestrales del fondo rotatorio.

**C. Sustentabilidad.**

- 5.6 El propósito de este programa es diseñar y probar nuevos currículos y metodologías para la capacitación que satisfagan adecuadamente las necesidades de la industria de la construcción. Una vez probados y determinados ser satisfactorios, los cursos serán terciarizados a proveedores calificados a través de concursos, quedando CAPACO, a través del CCID, a cargo de la coordinación de la demanda y la oferta en el sector y la certificación de la calidad de los cursos. En el largo plazo, la sustentabilidad del sistema depende del compromiso de las empresas a seguir invirtiendo directamente en capacitación y utilizando los servicios ofrecidos por la Cámara. Cabe señalar que el compromiso de las empresas y los pasos ya tomados por la Cámara son buenas indicaciones de la intención del sector en continuar con el proceso de capacitación. Adicionalmente, el programa buscará realizar un convenio formal con el Gobierno si, como parte de la reestructuración del programa de SNPP, se permite la creación de un sistema de reembolsos (o algún otro subsidio a la demanda, como "vouchers") a ser financiados por el impuesto de 1% sobre los sueldos. Los programas públicos existentes se concentran en el sector rural y sobre todo en microempresas y ofrecen muy poco en materia de formación para la industria de construcción. Un sistema de reembolsos proveería un incentivo importante a las empresas y facilitarían una inversión continua, sobre todo para el programa de capacitación de microempresarios-subcontratistas. El convenio buscará asegurar que los programas públicos y privados certificados por CAPACO sean elegibles bajo cualquier sistema de reembolsos.

**VI. JUSTIFICACIÓN, BENEFICIOS Y RIESGOS**

**A. Justificación**

- 6.1 El Programa presenta una oportunidad para el Banco y el FOMIN de apoyar la modernización y mejoramiento de la eficiencia y competitividad no sólo de un importante sector económico como la construcción, sino también de sentar las

bases para la modernización del sistema de formación profesional de Paraguay. Este Programa tiene carácter de fase piloto para probar metodologías nuevas y realizar las primeras investigaciones, a fin de establecer principios de calidad para el sector y para el sistema sectorial de formación y certificación basado en competencias. El sector de la construcción es un sector vital para el desarrollo económico de un país por lo cual este programa, que propone mejorar la competitividad del sector, es muy oportuno en el contexto de Paraguay y de su integración regional.

- 6.2 A partir del análisis de las perspectivas de crecimiento del sector, en relación con la situación de la fuerza laboral de todos sus niveles, CAPACO ha tomado la iniciativa de empezar a organizar actividades de formación y de mejoramiento de la calidad de los procesos, productos y servicios que brinda la industria y así mejorar la eficiencia y competitividad. Las empresas del sector, a partir del liderazgo de CAPACO, están involucradas y motivadas en la concreción de este programa. El apoyo del FOMIN facilitará la profundización de los esfuerzos del sector y servirá para sentar las bases de un sistema moderno de capacitación y de calidad.
- 6.3 Además, el programa propuesto respalda los esfuerzos que realizan los países donantes para poner en práctica estrategias de desarrollo basadas en políticas económicas acertadas que alienten el aumento de la inversión privada y amplíen la participación de los trabajadores y pequeños empresarios en sus economías mediante actividades de capacitación.

## **B. Beneficios**

- 6.4 El principal beneficio del programa se centra en el desarrollo y la prueba de modelos nuevos de capacitación que asistirán a las empresas de la industria de la construcción en desarrollar e implantar programas de formación. Al final del programa se habrá desarrollado un plan de acción para llevar los resultados obtenidos al sector en su conjunto y así apoyar el mejoramiento de la eficiencia y competitividad de las empresas de la industria de la construcción.

## **C. Riesgos**

- 6.5 El riesgo principal del programa es la oferta limitada de capacitación existente. La sustentabilidad del programa depende de la ampliación significativa de la oferta para responder mejor a la demanda existente de capacitación. Para mitigar este riesgo, el programa propone actividades dirigidas específicamente al aumento de la oferta pública y privada para introducir nuevas metodologías y temas entre un amplio rango de proveedores (universidades, escuelas técnicas, y empresas constructoras mismas) para responder mejor a las necesidades del sector de la construcción en el largo plazo.

- 6.6 Otro posible riesgo para el programa resulta del hecho de que las actividades de capacitación y los materiales informativos y didácticos están vinculados directamente con el sector empresarial y pueden carecer de una amplia visión de los requerimientos de los otros participantes del sector. En particular, los trabajadores pueden pensar que el programa sólo beneficiará a los empresarios y esto podría llevarlos a que se nieguen o pongan resistencia a participar. A fin de minimizar este riesgo, la capacitación se realiza sin costo a los trabajadores participantes y las actividades del Programa contarán con una significativa revisión externa por medio del CAT. A medida que el programa se vaya ampliando, los trabajadores se beneficiarán de la experiencia obtenida y de la perspectiva de todos los participantes. Además se establecerá un proceso de selección de los participantes, quienes se deberán evidenciar la motivación por el progreso personal y profesional, y se introducirán acciones de promoción y de inducción entre la población objetivo.
- 6.7 Finalmente, cabe destacar que existe el riesgo de que los costos de capacitación puedan representar una barrera a la participación en el largo plazo aunque exista interés por tales servicios, sobre todo por parte de las micro y pequeñas empresas y de los desempleados. Para estos casos, algún esquema de subsidios de largo plazo podría ayudar a satisfacer esta demanda. No obstante, en este Programa no se consideran tales subsidios dado que el mismo es financiado por empresas privadas. Sin embargo, otros programas del Gobierno Paraguayo, como por ejemplo el SNPP, podrían cubrir esta necesidad en el futuro. Con la reestructuración del SNPP, resulta difícil realizar un convenio formal *a priori*. Durante la preparación de este Programa se convocaron reuniones con representantes del SNPP y de los Ministerios de Justicia y Trabajo y de Educación en que éstos señalaron su interés en apoyar a las actividades propuestas. Adicionalmente, la búsqueda convenios con otros programas forma parte de los términos de referencia de la UCP y también de las evaluaciones para asegurar progreso en su realización.

## **VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

### **A. Seguimiento**

- 7.1 El Anexo I proporciona los elementos para la ejecución, monitoreo y evaluación del programa a través del Marco Lógico.
- 7.2 CAPACO será responsable por el seguimiento y la preparación de los informes correspondientes. Cada semestre deberá prepararse un informe de progreso, en el cual se documentarán las actividades realizadas durante dicho período. Asimismo, se elaborará un plan de trabajo y 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. La Representación usará estos informes para hacer el monitoreo del progreso del Programa.



## **B. Evaluación**

- 7.3 El Programa contempla tres evaluaciones externas, a ser realizadas por una institución y/o profesionales especializados en temas de entrenamiento en general y en capacitación *in situ* en particular y seleccionados y contratados por el Banco con recursos de la cooperación técnica. Se realizará la primera evaluación al término de la prueba piloto de la capacitación (descrita en el párrafo 3.6), la segunda al término del segundo año del Programa y la tercera será una evaluación final al término del Programa. El análisis de la información relevada se cotejará con valores índices estipulados previamente por la UCP (con la no objeción del Banco) y a partir del control de un grupo testigo de empresas cuyos empleados no hayan participado en ninguna acción, lo cual permite medir, a través de un análisis comparativo, el mejoramiento productivo de las empresas participantes, sobre todo en términos de su adopción de nuevas técnicas y tecnologías.
- 7.4 La primera evaluación será una revisión de las actividades realizadas durante la etapa experimental de la operación y será realizada 60 días después del término de la prueba piloto de la capacitación a fin de: (i) examinar las actividades de evaluación de las necesidades realizadas en el marco de cada una de los componentes y formular recomendaciones; (ii) diseñar la metodología que se usará en la evaluación final; y (iii) diseñar los instrumentos de evaluación que se usarán para reunir información en el curso de las actividades. Adicionalmente, se evaluará el progreso en la realización de convenios formales con otros programas relevantes del Gobierno Paraguayo. En caso que no se haya realizado ninguno, la evaluación incluirá recomendaciones para hacerlo y su cumplimiento con las cuales será examinado durante la segunda evaluación. La evaluación será a la vez un examen formativo y resumido de la eficiencia de los mecanismos institucionales y su impacto en la ejecución del Programa así como de lo logrado hasta la fecha e incluirá recomendaciones sobre los ajustes a realizar en el diseño propuesto de la organización de la UCP. Pero lo que es más importante, servirá de guía para la preparación del plan de actividades.
- 7.5 La segunda evaluación al término del segundo año de la ejecución del Programa tiene como objetivos: (i) examinar las operaciones de la UCP en términos de productividad y capacidad interna; (ii) examinar las actividades realizadas en el marco de cada uno de los componentes y formular recomendaciones que incluyan la ubicación de las empresas participantes y medidas para asegurar que no se concentre más del 70% de las actividades en el área metropolitana de Asunción; (iii) comparar el impacto del Programa en relación al grupo testigo; y (iv) en el evento que estén disponibles, repasar las evaluaciones intermedias de los otros proyectos del Banco en el sector de la construcción (notablemente en Guatemala, TC-0004021, y Nicaragua, ATN/MH-6717) para determinar lecciones relevantes al programa aquí propuesto.
- 7.6 La evaluación final, se realizará tres meses después del vencimiento del plazo de ejecución. En esta evaluación se considerarán: (i) el cumplimiento de los objetivos generales, los específicos y las metas del Programa; (ii) si la utilización de los recursos presupuestarios fue eficaz; (iii) la calidad de los servicios; (iv) los efectos del programa sobre los que participaron en las actividades de capacitación; (v) la capacidad del Programa para ampliar sus servicios a otros sectores de actividad; (vi)

la sustentabilidad de las actividades de CAPACO para la continuidad y ampliación de los objetivos del Programa, (vii) la comparación del impacto del programa en relación al grupo testigo, y (viii) recomendaciones concretas para garantizar su continuidad posterior al financiamiento del FOMIN.

#### **VIII. EXCEPCIONES A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS**

- 8.1 No se contempla excepciones a la política del Banco.

#### **IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES**

- 9.1 El primer desembolso de la contribución estará condicionado al cumplimiento de las condiciones contractuales estándares del Banco y de las siguientes condiciones: (i) la puesta en vigencia del Manual de Implantación acordado con el Banco; (ii) la constitución de la Unidad Coordinadora del Programa (UCP); (iii) la convocatoria de la primera reunión del Comité Asesor Técnico (CAT); y (iv) la apertura de cuentas bancarias separadas y específicas para la administración de la contribución del FOMIN y de los fondos locales por contrapartida.

**ANEXO I**

**EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**  
**TC-9906033-PR**  
**MARCO LÓGICO**

OBJETIVOS		INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN		SUPUESTOS
FIN						
Mejorar la eficiencia y productividad de las empresas constructoras del país	Competitividad y productividad de las empresas del sector incrementada	Estadísticas nacionales de la industria de la construcción		Condiciones macroeconómicas se mantienen estables		
PROPÓSITO						
Establecer las bases para implantar sistemas de capacitación del personal de todos los niveles en la industria y fortalecer las empresas constructoras e instituciones de formación relacionadas con el sector	<ul style="list-style-type: none"><li>Al menos 8 perfiles profesionales identificados y las bases curriculares diseñadas para la formación profesional de trabajadores en el sector</li><li>Metodología desarrollada para 2 programas de capacitación al nivel de directivos/administrativos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Informe final del programa</li><li>Evaluaciones del programa</li></ul>		Los empresarios se mantienen comprometidos en el desarrollo del programa propuesto y apoyan a sus trabajadores para que participen en la capacitación		
COMPONENTES:						
1. Formación Empírica	<p>Al término del Programa se habría capacitados a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>60 mandos medios como tutores</li><li>1.300 trabajadores en actividad</li><li>500 desocupados</li><li>240 técnicos, contratistas y jefes de obra</li></ul> <p>Al final del Programa se habrán invertido un total de US\$ 697.550 incluyendo recursos de la contraparte.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Informe final del programa</li><li>Evaluaciones del programa</li><li>Encuestas de opinión y entrevistas</li></ul>		Los trabajadores perciben que se pueden beneficiar del programa por lo que están dispuestos a participar de manera activa y hasta el final del curso en que se integran		

**NTES (CONT.):**

<p>ción de Directivos y strativos</p>	<p>Al término del Programa se habría capacitados a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 280 administrativos y directivos</li> <li>• 80 microempresarios subcontratistas</li> </ul> <p>Al final del Programa se habrán invertido un total de US\$ 104.000 incluyendo recursos de la contraparte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe final del programa</li> <li>• Evaluaciones del programa</li> <li>• Encuestas de opinión y entrevistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empresarios perciben beneficiar del programa y dedican el tiempo necesario a los cursos</li> <li>• Se logran realizar convenios con otros programas del gobierno paraguayo para dar seguimiento al programa piloto para microempresarios a mediano plazo</li> </ul>
<p>la Oferta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 instituciones de formación habrían adoptado el currículo basado en familias profesionales</li> <li>• 160 técnicos jóvenes habrían participado en pasantías profesionales</li> <li>• 2 tutores contratados para coordinar el proyecto de pasantías</li> </ul> <p>Al final del Programa se habrían invertido un total de US\$ 119.500 incluyendo recursos de la contraparte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe final del programa</li> <li>• Evaluaciones del programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las instituciones de formación en el país se mantienen comprometidas en integrar la nueva metodología y el currículo en sus programas existentes</li> <li>• Los empresarios perciben beneficiar del programa de pasantías para involucrar a los estudiantes en actividades significativas</li> </ul>
<p>ción. Información y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación del Registro de Formación/Trabajo</li> <li>• Creación de un sistema preliminar de certificación</li> <li>• Desarrollo de una estrategia y plan de acción para la replicación del programa</li> </ul> <p>Al final del Programa se habrían invertido un total de US\$ 170.650 incluyendo recursos de la contraparte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe final del programa</li> <li>• Evaluaciones del programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ejecutan las acciones planificadas en el Programa que sirven como insumo para el Registro</li> <li>• El CAT trabaja sistemáticamente en determinar las líneas de acción para la certificación de la estrategia para replicar la metodología y experiencia del programa</li> </ul>

ACTIVIDADES		
1.1 Diseño del Currículo	<b>Primer Año:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bases curriculares diseñadas</li><li>• Equipo de 30 docentes conformado</li><li>• 40 tutores capacitados</li><li>• 2 Unidades Móviles de Capacitación acondicionadas</li><li>• Diagnóstico, cronograma de cursos y lista de participantes determinados</li><li>• 100 trabajadores desempleados capacitados en 4 cursos</li><li>• 250 trabajadores en actividad capacitados en 10 cursos</li><li>• 80 técnicos, contratistas y jefes de obra capacitados en 4 cursos</li></ul>	Informes semestrales de avance del programa
1.2 Formación de Formadores	<b>Segundo Año:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 20 tutores adicionales capacitados</li><li>• 250 trabajadores desempleados capacitados en 10 cursos</li><li>• 650 trabajadores en actividad capacitados en 26 cursos</li><li>• 80 técnicos, contratistas y jefes de obra capacitados en 12 cursos</li></ul>	
1.3 Diagnóstico de Participantes	<b>Tercer Año:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 150 trabajadores desempleados capacitados en 6 cursos</li><li>• 400 trabajadores en actividad capacitados en 16 cursos</li><li>• 80 técnicos, contratistas y jefes de obra capacitados en 8 cursos</li></ul>	
1.4 Capacitación <i>In Situ</i>		

<b>ACTIVIDADES (CONT.)</b>		
2.1 Programa de Capacitación Ejecutiva	<p><u><b>Primer Año:</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico, cronograma de cursos y lista de participantes determinados</li> <li>• Instituciones de capacitación seleccionadas</li> <li>• 40 administrativos capacitados en 4 cursos</li> <li>• 40 directivos capacitados en 4 cursos</li> <li>• 20 microempresarios-subcontratistas capacitados en una prueba piloto</li> </ul> <p><u><b>Segundo Año:</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 administrativos capacitados en 8 cursos</li> <li>• 80 directivos capacitados en 8 cursos</li> <li>• 40 microempresarios-subcontratistas capacitados en 2 cursos</li> </ul> <p><u><b>Tercer Año:</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 administrativos en 2 cursos</li> <li>• 20 directivos capacitados en 2 cursos</li> <li>• 20 microempresarios-subcontratistas capacitados en 1 curso</li> </ul>	Informes semestrales de avance del programa
2.2 Programa Piloto para Microempresarios-Subcontratistas		
3.1 Adopción de las Competencias por Familias Profesionales	<p><u><b>Primer Año:</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 técnicos jóvenes habrían realizado pasantías profesionales</li> </ul> <p><u><b>Segundo Año:</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• adicionales 100 técnicos jóvenes habrían realizado pasantías profesionales</li> <li>• 20 directivos y/o docentes de por lo menos 5 instituciones de formación capacitados en la nueva metodología y certificación por competencias en 1 curso</li> </ul> <p><u><b>Tercer Año:</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• segundo grupo de 20 directivos y/o docentes de otras 5 instituciones de formación capacitados en la nueva metodología y certificación por competencias en 1 curso</li> </ul>	Informes semestrales de avance del programa
3.2 Pasantías Profesionales		

## DES (CONT.)

as de Información y n o de ión/Trabajo ación gía para la Replicación grama	<p><b><u>Primer Año:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos/Registro de Formación-Trabajo conformado</li> <li>• Página de internet diseñada</li> <li>• Líneas de acción definidas para la implantación del Sistema de Certificación CAPACO</li> <li>• 2 seminarios/conferencias/talleres realizados para la divulgación de la información disponible</li> </ul> <p><b><u>Segundo Año:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 seminarios/conferencias/talleres realizados para la divulgación de la información</li> </ul> <p><b><u>Tercer Año:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 seminarios/conferencias/talleres realizados para la divulgación de la información</li> <li>• Plan de acción para la replicación del programa a corto y mediano plazo</li> </ul>	Informes semestrales de avance del programa	
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	--

## PROYECTO DE RESOLUCION

### PARAGUAY. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROGRAMA DE EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

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 Cámara Paraguaya de la Industria de la Construcción (CAPACO), de la República del Paraguay, y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del memorando de donantes a que se refiere el Documento MIF AT-\_\_\_\_\_, sobre una cooperación técnica para un Programa de Eficiencia y Competitividad para la Industria de la Construcción.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de ochocientos cuarenta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$840.000), 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.