

PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE HABILIDADES BÁSICAS

(TC-96-07-09-7)

RESUMEN EJECUTIVO

FACILIDAD DEL FOMIN: Facilidad de Recursos Humanos (II).

ORGANISMO EJECUTOR: Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG).

BENEFICIARIOS: Las Secretarías de Trabajo y Educación de Minas Gerais; cámaras de industria y comercio; empresarios privados; sindicatos; trabajadores; instituciones públicas y privadas de capacitación; el sistema educativo, y el Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro.

FINANCIAMIENTO:

Modalidad:	Donación
Fondos nacionales de contrapartida:	US\$2.000.000 (70%)
FOMIN:	<u>US\$850.000 (30%)</u>
Total:	US\$2.850.000

OBJETIVOS: El objetivo general del programa es desarrollar, convalidar y establecer un instrumento de prueba para determinar en forma constante los niveles básicos de instrucción, habilidades y capacidad de la fuerza de trabajo del estado de Minas Gerais. Este instrumento de prueba, así como la metodología utilizada para su diseño bien podrían servir como punto de referencia y ser aplicados en todo el Brasil y el resto de la región.

DESCRIPCIÓN: El programa apoya las primeras etapas del proceso de establecimiento de mecanismos que proporcionen información tendiente a perfeccionar la fuerza laboral de Minas Gerais, y lograr que esté a la altura de normas internacionales de competitividad, adaptando una metodología aplicada con éxito en la región para evaluar las habilidades básicas de los trabajadores de distintas ocupaciones. Aunque el programa se diseñó en tres etapas, con los recursos del Banco sólo se financiarán las dos últimas y la evaluación ex post. En aras de la claridad, se exponen a continuación las tres etapas:

- i) **Primera etapa:** Preparación de una lista de habilidades para el análisis de las funciones de los puestos. Conforme a la metodología diseñada y probada por American College Testing (ACT), se elabora una lista de aptitudes básicas (habilidades y capacidades) que se consideran esenciales para que una persona pueda incorporarse al mercado laboral o inscribirse en actividades de formación profesional especializada. Dichas aptitudes comprenden las orales, escritas, numéricas y sociales acordes con las normas y expectativas de los empleadores de la fuerza de trabajo.
- ii) **Segunda etapa:** Preparación de la encuesta, convalidación y análisis de los resultados. A partir de la lista de habilidades identificadas y convalidadas a nivel nacional durante la primera etapa, se prepara una prueba, la que se somete a ensayo experimental, que servirá para medir y evaluar el dominio de estas habilidades básicas en todas las ocupaciones y niveles de ocupación. Mediante la identificación de las lagunas de habilidades de los trabajadores, esta prueba proporcionará al sector privado y a las instituciones de enseñanza y formación profesional los insumos concretos y las recomendaciones específicas necesarias para revitalizar los sistemas de enseñanza y capacitación.
- iii) **Tercera etapa:** Difusión y sostenibilidad. Los resultados de la prueba convalidada durante la etapa anterior serán difundidos y, a fin de asegurar la sostenibilidad de la metodología y el instrumento de prueba resultante, la metodología y los conocimientos técnicos serán transferidos a una organización privada sin fines de lucro, el Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro.

**ESTRATEGIA DEL
BANCO EN EL PAÍS:**

El programa propuesto se ajusta estrictamente a la estrategia del Banco, especialmente por el apoyo que se proporcionará para la modernización de los sectores productivos mediante la introducción de metodologías modernas para evaluar las aptitudes de los trabajadores y formalizar la formulación de las normas de habilidades de la fuerza laboral.

En estas circunstancias, el Banco aprobó hace poco un programa destinado a mejorar el sistema de enseñanza secundaria del estado de Paraná (950-OC-BR), entre cuyas actividades propuestas figura la creación de un organismo no gubernamental, PARANATEC, para integrar al sector público, la comunidad empresarial y las instituciones públicas y privadas en el establecimiento de las prioridades en materia de enseñanza técnica, de acuerdo con la necesidad de contar con una fuerza laboral más calificada. Además, el Banco en la actualidad está preparando un programa para la reforma de la enseñanza profesional (BR-0247) encaminado a respaldar la aplicación de la Ley de Enseñanza Profesional del gobierno.

**APROBACIÓN DEL
PERFIL:**

11 de noviembre de 1996.

**CALENDARIO DE
EJECUCIÓN:**

El programa se ejecutará en un período de 12 meses, y el período de desembolso será de 18 meses.

**IMPACTO AMBIENTAL
Y SOCIAL:**

Este documento se envió el 28 de agosto de 1997 al Comité sobre el Impacto Ambiental y Social para su información, y fue examinado en la reunión de este Comité del 5 de setiembre de 1997. Los comentarios recibidos se integraron en el programa (véanse los párrafos 3.10 y 5.7).

**BENEFICIOS Y
RIESGOS:**

El programa contribuirá al fortalecimiento de la eficacia y eficiencia de los sistemas de enseñanza y formación profesional de Minas Gerais, proporcionando un mecanismo de prueba que permitirá a las instituciones públicas y privadas realizar evaluaciones periódicas del nivel de dominio de las habilidades básicas de la fuerza laboral y los alumnos graduados. De esta manera, tanto la industria como las instituciones de capacitación obtendrán información esencial para identificar las necesidades de capacitación, diseñar los programas de perfeccionamiento de los recursos humanos y actualizar los planes de estudios, lo que permitirá al mismo tiempo la incorporación de estas habilidades en los planes de estudios de la escuela primaria y secundaria corriente.

Un programa novedoso como el que se propone siempre está sujeto a riesgos, por ejemplo: i) la metodología utilizada podría tener defectos, lo que podría generar escepticismo entre los usuarios y ataques de los círculos académicos y especialistas técnicos; ii) los beneficiarios tenidos en mira —la industria privada y los trabajadores— podrían llegar a conocer el instrumento y, en consecuencia, no

llegar a usarlo, y iii) podría no existir una institución encargada de asegurar la sostenibilidad del esfuerzo desplegado. Sin embargo, en este caso se prevé que el impacto de dichos riesgos se reducirá en razón de: i) la experiencia y pericia internacional de ACT en lo que se refiere a la aplicación de programas similares (algunos de los cuales han sido financiados por el Banco), que garantizarán que se aplique una metodología probada y se sigan procedimientos científicos; ii) el compromiso de la FIEMG con el programa —como lo demuestra el financiamiento de contrapartida que aporta—, así como la función que cumple en el sector privado y su capacidad institucional como organismo ejecutor, lo que dará credibilidad al esfuerzo y garantizará su ejecución sin dificultades, y iii) el compromiso con el programa por parte de los fundadores del Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro, lo que constituye una garantía para la sostenibilidad del programa.

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

Condiciones previas al primer desembolso (véase el párrafo 4.14).

La FIEMG deberá presentar al Banco pruebas de que el Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro ha sido debidamente inscrito como institución sin fines de lucro, y de que su Directorio ha sido constituido de conformidad con lo convenido con el Banco.

**EXCEPCIÓN A LA
POLÍTICA DEL
BANCO:**

No se aplica.

ADQUISICIONES:

Para la adquisición de bienes y la contratación de servicios se seguirán las normas y los procedimientos establecidos por el Banco. Se seguirán los procedimientos de la licitación pública internacional para las operaciones por montos equivalentes a por lo menos US\$200.000; para las operaciones por montos inferiores a este límite, se seguirán los procedimientos establecidos por la legislación brasileña, que son aceptables para el Banco.

I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS

- 1.1 El 9 de febrero de 1995, el Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) declaró elegible al Brasil para acceder a todas las modalidades de financiamiento.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 La necesidad de establecer normas de habilidades en el Brasil es cada vez más evidente, a medida que la economía se va abriendo al comercio exterior y las inversiones nuevas, y que avanza aceleradamente la integración con los países vecinos en el mercado regional de Mercosur. La capacidad de la industrias, los trabajadores y los programas de capacitación de reaccionar con rapidez ante los avances tecnológicos y los cambios en los procesos productivos constituye una característica esencial de una economía abierta, y esa adaptabilidad es la fuerza motriz de las transformaciones del mercado laboral y los sistemas de capacitación. El desafío inherente a dichas tendencias es fortalecer la capacidad de vincular la capacitación más estrechamente con los cambios que se están produciendo en la estructura de la producción.
- 2.2 Las innovaciones orgánicas vinculadas con el avance tecnológico requieren una fuerza laboral flexible que pueda asumir un grupo más amplio de responsabilidades y ajustarse a prácticas de trabajo integradas y estructuras participativas de trabajo. Estos factores tecnológicos y orgánicos exigen un nivel elevado de desempeño y capacidad de la fuerza laboral. La industria brasileña está atravesando por un período de transición hacia la modernización, que entraña la mejora de la calidad de los productos, el aumento de la productividad y la competitividad en materia de costos. Se está perfeccionando la base tecnológica de la industria local, según lo revelan las tasas aceleradas de importación de equipos y maquinarias para renovar la capacidad instalada y construir fábricas nuevas conforme a paradigmas internacionales equiparables de diseño eficiente.
- 2.3 Las transformaciones del mercado laboral y la naturaleza de las relaciones laborales producirán un giro en la manera en que las instituciones brasileñas preparan a los trabajadores para el sector productivo. Esos cambios influirán en la función que cabe a los sistemas de enseñanza y de formación profesional y técnica. En el pasado la función de estas instituciones consistía en preparar a la población para el empleo en el nuevo medio laboral; dichos sistemas deben sentar las bases para que las personas puedan acceder a los empleos.

A. Enseñanza y formación profesional y normas de habilidades

- 2.4 La enseñanza profesional y técnica en el Brasil está a cargo de una amplia variedad de establecimientos —públicos y privados— de enseñanza técnica, comercial y agrícola, cada uno de los cuales ofrece una gama igualmente diversa de modelos orgánicos, administrativos, pedagógicos y financieros. Algunas instituciones funcionan formalmente y dictan cursos y otorgan diplomas con sujeción a las disposiciones de la ley pública relativa al marco y funcionamiento del sistema educativo (Lei de Diretrizes e Bases da Educação, LDBE). Otras instituciones funcionan básicamente de manera informal, y si bien pueden dictar cursos de larga duración y otorgar diplomas o títulos aceptables en el mercado laboral, estos diplomas y títulos no constituyen una certificación formalmente acreditada.
- 2.5 El tema de las normas de aptitudes en el Brasil es un fenómeno relativamente reciente 1/. Ante las presiones resultantes de la liberalización del mercado en los años noventa, la industria brasileña se ha convertido en uno de los líderes mundiales al obtener la certificación 9000 de la ISO (Organización Internacional de Normalización) y, en consecuencia, se ha iniciado un diálogo nacional para abordar el tema de la certificación profesional. Comúnmente, los sectores industrial y de servicios se valían del Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial [Servicio Nacional de Enseñanza Industrial] (SENAI) y del Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial [Servicio Nacional de Enseñanza Comercial] (SENAC) 2/, que eran las principales instituciones de formación de mano de obra calificada, y cuyas normas se adoptaron a nivel nacional. Estas instituciones de gran competencia sólo pueden satisfacer una pequeña proporción de la demanda, de escala y diversidad creciente, de capacitación de la población activa. Si bien hay otras instituciones públicas y privadas de formación profesional, de calidad ampliamente diversa y que también imparten capacitación y otorgan títulos, es difícil calibrar la eficacia y calidad de las habilidades adquiridas por los trabajadores en

1/ Los países industrializados (incluidos, por ejemplo, Estados Unidos, Japón, Inglaterra y Australia) y algunos países en desarrollo de la región (México, Trinidad y Tobago, así como Jamaica) han optado por aplicar sistemas de certificación basados en las normas de habilidades.

2/ Tanto el SENAI como el SENAC son instituciones de capacitación que funcionan a nivel de los estados y son parte del sistema nacional de capacitación del Brasil. Ambas instituciones, al igual que el SESI (Servicios Sociales para la Industria) se financian con un impuesto del 1 por ciento aplicable a las instituciones industriales y comerciales. El SENAI y el SENAC ofrecen, en conjunto, cursos regulares y capacitación no formal a más de 4 millones de trabajadores por año.

ellas, pues no se cuenta con una norma nacional para la certificación de habilidades y aptitudes.

- 2.6 Se están revisando las funciones y los procedimientos de las dos instituciones de formación técnica y profesional más grandes —el "Sistema S" y las escuelas técnicas federales— en parte merced al apoyo del Programa de Reforma de la Educación Profesional y Técnica (BR-0247) del Banco. La formación profesional debe adaptarse al paradigma actual de organización económica, a la naturaleza en evolución de las relaciones laborales, a las modalidades incipientes de trabajo y ocupaciones que están surgiendo y a las nuevas necesidades de aptitudes. Estos cambios entrañan la introducción de metodologías para abordar las necesidades de educación de adultos y de reorientación profesional, así como la reformulación de la capacitación de la juventud y la ampliación del alcance de la capacitación para abarcar a mujeres, adultos con un nivel bajo de instrucción formal, microempresarios y dueños de pequeñas empresas, grupos étnicos y discapacitados.

B. Estado de Minas Gerais

- 2.7 El estado de Minas Gerais constituye la tercera economía principal del Brasil y tiene una base económica ampliamente diversificada, que abarca a sectores modernos y tradicionales. El PIB de Minas Gerais es de aproximadamente US\$52.000 millones, lo que convierte al estado en la cuarta economía más importante de la región. Las exportaciones aumentaron a US\$18.000 millones, nivel equivalente a más de la tercera parte de la producción. Los sectores público y empresarial del estado de Minas Gerais están atrayendo a la nueva ola de inversión extranjera que el Brasil está recibiendo, y están aprovechando todas las oportunidades que brinda este momento específico. Para que el estado logre su objetivo de sentar una base económica más dinámica, basada en industrias orientadas hacia el crecimiento y actividades de mayor valor agregado, las transformaciones mencionadas deben producirse rápidamente.
- 2.8 Con una fuerza laboral de aproximadamente 9 millones de trabajadores y una tasa oficial de desempleo que gira en torno al 10 por ciento, la fuerza de trabajo del estado adolece de los mismos niveles bajos de instrucción que afectan a toda la nación: el nivel medio de escolaridad de la fuerza de trabajo de dicho estado está un poco por debajo del promedio nacional de cuatro años. La escasa formación académica de los desertores escolares y de los trabajadores ocupados plantea un gran desafío a los programas de enseñanza técnica y capacitación informal de nivel superior, puesto que dichas personas carecen de los conocimientos básicos necesarios para absorber efectivamente la capacitación impartida.

- C. Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Federación de Indústrias del Estado de Minas Gerais)
- 2.9 La Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) reconoce que, dentro del nuevo paradigma de producción, una fuerza de trabajo bien preparada reviste tanta importancia como los factores tecnológicos y orgánicos. El bajo nivel de la instrucción formal de la fuerza de trabajo constituye un gran impedimento para la rápida transición hacia el nuevo modelo competitivo. Mientras que la solución a largo plazo entraña la mejora de la calidad, la ampliación del alcance y el aumento de la pertinencia de la enseñanza básica —actividades que son de incumbencia del gobierno del estado—, el sector privado está aportando soluciones de corto plazo para reforzar las habilidades básicas de la fuerza laboral actual y mejorar la capacidad de aprendizaje de los más jóvenes que asisten a la escuela y de los desertores escolares antes de que se incorporen al mercado laboral. Como representante del sector productivo del estado, la FIEMG es consciente de la función que cumple de proporcionar mecanismos para que los agentes económicos perfeccionen rápidamente la base de habilidades de la fuerza de trabajo 3/.

III. EL PROGRAMA

- A. Objetivo general
- 3.1 El Programa de Certificación de Habilidades Básicas tiene por objetivo desarrollar, convalidar y establecer un instrumento de prueba para determinar en forma constante los niveles básicos de instrucción, capacidad y habilidades de la fuerza de trabajo del estado de Minas Gerais. La definición y determinación de las normas de habilidades básicas es el primer paso hacia el establecimiento de un sistema formal de certificación nacional de habilidades que introduzca un idioma común en materia de calificaciones para el empleo y normas de aptitudes para la industria privada, el sector público, los trabajadores y las instituciones de capacitación. Con este objetivo en mente, la FIEMG ha conseguido el apoyo del Banco para poner en práctica una

3/ Por ejemplo, el Serviço Social da Indústria (SESI) —una de las instituciones de capacitación del sistema de la FIEMG— se ocupa de establecer programas de alfabetización y estudios para todos los trabajadores que no terminaron los primeros ocho años de escolaridad, por medio de cursos de enseñanza correctiva (el supletivo) y de educación a distancia (por intermedio del programa Telecurso), con los que se otorgan títulos.

iniciativa sin precedente para la aplicación del programa propuesto de certificación de habilidades básicas, a fin de sentar una base técnica, instrumental e institucional sostenible para evaluar la calidad y el nivel de instrucción de la fuerza laboral en forma constante.

- 3.2 El programa apoya las primeras etapas del proceso de establecimiento de mecanismos que proporcionen información tendiente a perfeccionar la fuerza laboral de Minas Gerais, adaptando una metodología aplicada con éxito en algunos países de la región para evaluar las habilidades básicas de los trabajadores de distintas ocupaciones. Los resultados prácticos de este marco proporcionarán datos para orientar los futuros programas de capacitación de empresas, instituciones de enseñanza y formación profesional públicos y particulares (como las de los sistemas "S" y las escuelas técnicas federales) y organismos públicos, con lo que se proporcionaría un modelo para aplicar en otros estados y en última instancia en todo el Brasil y el resto de la región.

B. Descripción de las actividades

- 3.3 De las tres etapas que comprende el diseño del programa, con los recursos del Banco sólo se financiarán las dos últimas y la evaluación ex post. Sin embargo, en función de la claridad, a continuación se describen las tres etapas y sus actividades:

a. **Primera etapa:** Preparación de una lista de habilidades para el análisis de las funciones de los puestos. (US\$700.000 financiados íntegramente con fondos de contrapartida)

- 3.4 En esta primera etapa se elabora una lista de aptitudes básicas (habilidades y capacidades) necesarias para que una persona pueda incorporarse al mercado laboral o inscribirse en actividades de formación profesional especializada. Dichas aptitudes comprenden las orales, escritas, numéricas y sociales acordes con las normas y expectativas de los empleadores de la fuerza de trabajo. La primera etapa consta de cuatro pasos, a saber: i) realizar un estudio analítico de las ocupaciones a nivel nacional para identificar el conjunto de comportamientos básicos comunes a varias ocupaciones y niveles ocupacionales en un conjunto muestra de industrias; ii) preparar una enumeración de los comportamientos, aptitudes y habilidades necesarios para dominar una habilidad básica determinada a distintos niveles, y preparar la lista preliminar, iii) disponer la convalidación de la lista de comportamientos por parte de un grupo de expertos que verifiquen su contenido, especificidad, idioma y nivel de lectura, y iv) teniendo en cuenta las recomendaciones de los expertos, compilar los rubros y hacer un ensayo experimental de la lista, denominada primera encuesta.

3.5 Estas actividades se están llevando a cabo mediante el establecimiento de grupos de normas de habilidades, conforme a la metodología desarrollada por American College Testing (ACT) para el Estudio analítico de las ocupaciones a nivel nacional (EAON) ^{4/}, sobre la base de las aptitudes y habilidades básicas formuladas en los Estados Unidos para el comité sobre la adquisición de las habilidades necesarias, de la Secretaría de Trabajo. Esta metodología ya se está aplicando en México con la ayuda de fondos del Banco y el FOMIN, y esta experiencia previa ha permitido a ACT incorporar las enseñanzas aprendidas en el programa actual. Por oposición a métodos más tradicionales de análisis de las ocupaciones basados en las tareas, la metodología del estudio analítico de las ocupaciones a nivel nacional permite identificar comportamientos laborales en todas las ocupaciones, en lugar de comportamientos laborales correspondientes a puestos específicos. Gracias a la adaptación de la lista de tareas preparada y puesta a prueba en los Estados Unidos, así como al agregado de comportamientos comunes a los puestos -derivados de las exposiciones de tareas del catálogo de ocupaciones del Brasil-, los comportamientos identificados en estas exposiciones de tareas aseguraron que la taxonomía resultante fuera representativa de todo el conjunto de comportamientos laborales similares en todas las ocupaciones.

b. **Segunda etapa:** Preparación de la encuesta, convalidación y análisis de los resultados. (US\$1.260.000)

3.6 La segunda etapa entraña la preparación de una prueba (derivada de la lista de habilidades identificadas y convalidadas a nivel nacional durante la primera etapa) que servirá para medir y evaluar el dominio de estas habilidades básicas en todas las ocupaciones y niveles de ocupación, prueba que también será objeto de ensayo experimental durante esta etapa. Mediante la identificación de las lagunas de habilidades de los trabajadores, esta prueba proporcionará al sector privado y a las instituciones de enseñanza y formación profesional los insumos concretos y las recomendaciones

^{4/} En la obra de Korte, Robert "Performing a National Job Analysis Study: Overview of Methodology and Procedures", American College Testing, Iowa City, Iowa, n.d., consta una síntesis del diseño técnico de un estudio encaminado a identificar los comportamientos propios de cada ocupación, la que puede consultarse en el archivo técnico de RE1/S01. El equipo de proyecto del Banco ha estado trabajando en estrecho contacto con el personal de la FIEMG durante la primera etapa; se ha examinado la labor realizada hasta el momento por ACT y, a juicio del equipo, es satisfactoria y ha sentado las bases para llevar a cabo la segunda y la tercera etapas.

específicas necesarias para revitalizar los sistemas de enseñanza y capacitación.

- 3.7 El análisis de los resultados de la primera encuesta contribuirá a la preparación de una prueba básica para la segunda encuesta. Sobre la base de los análisis de las ocupaciones y tareas de dimensiones de comportamientos básicos, esta prueba básica podrá elaborarse sobre la base de las ponderaciones relativas de las dimensiones. Todas las habilidades constarán de entre dos y cinco comportamientos representativos que habrán de identificarse. Se elaborará una taxonomía de comportamientos y, dentro de ésta, se establecerán niveles de habilidad con respecto a cada comportamiento. El personal técnico de ACT llevará a cabo estas tareas como parte de su apoyo al programa.
- 3.8 Conforme a esta estructura, los expertos en la materia determinarán los conocimientos, habilidades y capacidades asociados a los comportamientos, en cada uno de los niveles de habilidad. La confiabilidad y validez de las tareas de nivel de habilidad, así como los conocimientos, habilidades y capacidades se asegurarán mediante el desarrollo y la aplicación de los instrumentos adecuados. Con el programa se prepararán medidas de evaluación (según criterios específicos por determinarse) que se refieran a los niveles de aptitudes y los conocimientos, habilidades y capacidades conexos.
- 3.9 La segunda encuesta revisada y definitiva se extenderá a una población experimental de 400 titulares de puestos en la zona metropolitana de Belo Horizonte, y se ajustará según corresponda. Más adelante, se aplicará a una muestra representativa de 3.000 encuestados de una muestra de sectores productivos del estado de Minas Gerais.
- 3.10 Se seleccionará una muestra de sectores a fin de cubrir aproximadamente 60 ocupaciones y una muestra de sectores económicos representativos de más del 70 por ciento de la fuerza laboral ocupada en el estado de Minas Gerais. La participación aproximada de los distintos sectores en la encuesta será la siguiente: industria (1.600 encuestados); comercio/comercio minorista (800 encuestados); servicios (800 encuestados); educación (400 encuestados) y recursos humanos (400 encuestados). Se hará todo lo posible por asegurar que durante la preparación de la encuesta, la convalidación y el análisis de los datos se desagreguen por sexo, que en las muestras de la fuerza laboral se incluya a mujeres y que los resultados de las pruebas se evalúen frente a cualquier posible discriminación sexual.
- 3.11 Una vez aprobada la última versión de esta prueba y tomada a los titulares de los puestos, el paso siguiente incluirá el diseño de una prueba genérica destinada a evaluar el desempeño de la fuerza laboral de Minas Gerais de acuerdo con las habilidades básicas determinadas por los empleadores.

- 3.12 La última actividad consiste en el establecimiento de una base de datos y en la formación de capacidad analítica a nivel local para recuperar y analizar los resultados de las pruebas y preparar los informes basados en las conclusiones de estas pruebas, a fin de satisfacer las necesidades de varios círculos (incluidos la FIEMG, los sistemas de educación, la Secretaría de Trabajo, los sectores productivos, las distintas empresas, etc.). Los resultados de las pruebas (segunda encuesta) se utilizarán como instrumento principal de comunicación y mercadotecnia para promover y difundir los nuevos conceptos y productos relacionados con las habilidades básicas, así como para contribuir al perfeccionamiento de las actividades de enseñanza y formación profesional en Minas Gerais y otros estados. En el futuro se prepararán versiones especializadas de estas pruebas, de acuerdo con las necesidades específicas de los distintos clientes. La gama de posibles clientes comprende trabajadores, organizaciones de trabajadores y sindicatos, empresas, cámaras de industria y comercio, instituciones de capacitación, sistemas de educación y autoridades públicas.

c. **Tercera etapa:** Difusión y sostenibilidad. (US\$505.000)

- 3.13 Los resultados de la convalidación (en forma de prueba) serán difundidos y, a fin de asegurar la sostenibilidad de la metodología y el instrumento de prueba resultante, la metodología y los conocimientos técnicos serán transferidos a una organización privada sin fines de lucro.
- 3.14 Durante la tercera etapa, las actividades de difusión abarcarán actos públicos, así como actividades destinadas a las principales instituciones colaboradoras y grupos de usuarios. Se organizarán seminarios y cursillos para una diversa gama de destinatarios, como los siguientes: i) las secretarías de Educación, Trabajo y Planificación del estado de Minas Gerais (estos agentes son críticos, puesto que las secretarías son probables clientes para la primera toma importante de la prueba; ii) Representantes de otros estados; iii) miembros de las principales instituciones de enseñanza y formación profesional a nivel del estado y de la nación; iv) especialistas en educación, perfeccionamiento de los recursos humanos y formación profesional; v) grupos sectoriales representados por la FIEMG, y vi) asociaciones y representantes de los trabajadores o los distintos trabajadores.
- 3.15 Los resultados metodológicos y empíricos del programa se difundirán de distintas maneras, como a través de seminarios, publicaciones y la colaboración entre instituciones concertada en el curso del programa. Durante los primeros tiempos del programa se llevaron a cabo presentaciones públicas, cursillos participativos y seminarios a fin de dar a conocer la metodología, anunciar los resultados previstos y las posibles aplicaciones de la presentación del programa de habilidades básicas. En estas actividades y reuniones

públicas participarán representantes de los empleadores y sindicatos.

- 3.16 En el curso del programa se difundirán periódicamente resultados más específicos. Por ejemplo, la lista completa de exposición de tareas —en la que se indican los tipos de habilidades que necesitan los empleadores y las agrupaciones ocupacionales— se presta fácilmente a su publicación y distribución como un resultado inicial del programa.
- 3.17 Se promoverá la utilización amplia del instrumento de prueba y los resultados con respecto a distintos clientes y necesidades, lo que generará información sistemática para el sistema educativo, las distintas empresas y los sectores económicos. Se desarrollarán mecanismos para actualizar constantemente estas pruebas, formalizar la toma éstas, analizar las respuestas, preparar informes sobre las necesidades especializadas y, por último, difundir los resultados de las pruebas a nivel nacional.
- 3.18 La metodología de análisis de las funciones de los puestos y el idioma desempeñarán un papel influyente en el desarrollo futuro de la certificación ocupacional en el Brasil. En este sentido, la actitud de los empleadores en relación con la prueba y sus resultados es sin duda crucial y la FIEMG ya ha organizado dos seminarios sobre la certificación ocupacional en el Brasil, los que han despertado atención a nivel nacional.

C. Costos y financiamiento

- 3.19 El costo total de este programa se estima en US\$2,85 millones, de los cuales la FIEMG proporcionará US\$2 millones en fondos de contrapartida obtenidos por intermedio del Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) 5/. Estos recursos fueron aprobados a nivel federal por el Ministerio Brasileño de Trabajo y, a nivel local, por la Oficina del Gobernador de Minas Gerais.
- 3.20 Se propone que los recursos del programa se distribuyan de la siguiente manera:

5/ En el archivo técnico de RE1/S01 consta una copia del contrato, obrante en la Oficina del Gobernador de Minas Gerais, en virtud del cual se asignan R\$2,0 millones (dos millones de reales) para este Programa de Certificación de Habilidades Básicas, así como una copia de la propuesta original de proyecto que fue presentada al Consejo Deliberante del Fondo de Asistencia a los Trabajadores (FAT).

RUBRO	FOMIN	CONTRIBUCIÓN LOCAL	TOTAL
PRIMERA ETAPA: <u>Preparación de una lista de habilidades para el análisis de las funciones de los puestos</u>			
1. Firmas de servicios profesionales		560	560
2. Consultores		15	15
5. Viajes		125	125
SUBTOTAL DE LA PRIMERA ETAPA		700	700
SEGUNDA ETAPA: <u>Preparación de la encuesta, convalidación y análisis de los resultados</u>			
1. Firmas de servicios profesionales			
1.1 Preparación de la encuesta y asistencia técnica		525	525
1.1 Ensayo experimental y sobre el terreno de la segunda encuesta	160	170	330
1.1 Servicios de computación/Bases de datos	125	125	250
2. Consultores	70	85	155
SUBTOTAL DE LA SEGUNDA ETAPA	355	905	1.260
TERCERA ETAPA: <u>Difusión y sostenibilidad</u>			
1. Firmas de servicios profesionales			
1.1 Transición		100	100
1.1 Difusión y actividades de mercadotecnia	140	50	190
2. Consultores			
2.1 Especialista en mercadotecnia social	40		40
2.1 Especialistas en fortalecimiento institucional (2)	25		25
7. Imprenta	85	65	150
SUBTOTAL DE LA TERCERA ETAPA	290	215	505
COSTOS ADMINISTRATIVOS			
2. Consultores independientes			
2.1 Equipo de ejecución del programa (EEP)	50	130	180
6. Servicios generales de apoyo			
6.4 Suministros	55	50	105
SUBTOTAL DE COSTOS ADMINISTRATIVOS	105	180	285
EVALUACIÓN	100		100
TOTAL DEL PROGRAMA	850	2.000	2.850

IV. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

A. Ejecución del programa y equipo de ejecución del programa (EEP)

- 4.1 La Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) será la responsable de la ejecución del programa, que delegará la coordinación, el seguimiento y la evaluación del programa en el equipo de ejecución del programa (EEP). La FIEMG será la responsable en última instancia de la coordinación y ejecución del programa, y también la garante de la sostenibilidad del programa.
- 4.2 El calendario de ejecución del programa abarcará un período de 12 meses y el período de desembolso será de 18 meses, ambos períodos se iniciarán en la fecha efectiva de firma del acuerdo. Se está usando recursos de contrapartida para llevar a cabo las actividades de la primera etapa. Según se explicó en el Capítulo III, esta etapa es crucial para el diseño y la preparación del programa. El equipo de proyecto trabajó con la FIEMG durante esta etapa y participó en la fijación de los términos de referencia y la selección de ACT como proveedor de asistencia técnica 6/. Los recursos del Banco se utilizarán para contratar a la firma responsable de la realización de las encuestas; para financiar el costo de los servicios de consultoría que realizarán los análisis de datos y la convalidación del instrumento, y el de los servicios de impresión de las pruebas, de realización de las actividades de mercadotecnia social y difusión de información y materiales durante la segunda y la tercera etapas.
- 4.3 A fin de focalizar de manera más efectiva las actividades de difusión, inmediatamente antes de la terminación del ensayo experimental se iniciará una estrategia de mercadotecnia profesional. Se contratará un especialista en esta esfera con los fondos para consultores del programa. Será importante que este especialista en mercadotecnia trabaje en estrecha colaboración con el equipo de ejecución del programa a fin de transmitir eficazmente el contenido de la estrategia de mercadotecnia y la recomendación sobre el momento oportuno para su aplicación, como parte principal de los procedimientos de la etapa de difusión. Las actividades del programa y sus repercusiones para las pruebas y la capacitación se discutirán en un seminario internacional sobre enseñanza y

6/ American College Testing (ACT) es una autoridad internacionalmente reconocida en materia de elaboración de pruebas y será el principal proveedor de asistencia técnica especializada. Un funcionario de ACT ha sido asignado a Belo Horizonte para proporcionar apoyo técnico al EEP durante casi todo el período de duración del programa.

formación profesional que se realizará en el tercer trimestre de 1997 con el patrocinio de la FIEMG.

- 4.4 Además del especialista en mercadotecnia social, el EEP estará integrado por un coordinador, un especialista técnico, un principiante administrativo y un secretario cuyos sueldos serán financiados parcialmente con los recursos del programa. En todas las etapas del programa se contará con la asistencia técnica de American College Testing, la que se financiará con fondos de contrapartida.
- 4.5 Uno de los aspectos cruciales de este programa es que entraña la transferencia efectiva de esta nueva metodología a una institución local, lo que garantiza su aceptación, absorción y sostenibilidad. Este Instituto es el Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro. Una vez terminado el programa, los recursos de éste, así como los derechos de propiedad intelectual de la prueba y otros materiales, se transferirán al Instituto, el que será responsable de mantener y actualizar el instrumento de prueba y asegurar su sostenibilidad. Esta transferencia entrañará indefectiblemente la difusión efectiva de la metodología de ACT mediante la preparación rigurosa del EEP; la capacitación de los interesados (como los miembros del Comité de Convalidación), y actividades periódicas de difusión a una amplia gama de clientes y expertos que usarán en última instancia estos instrumentos (organismos públicos, sectores económicos, distintas empresas, organizaciones representantes de los trabajadores e instituciones de capacitación y enseñanza). Por lo tanto, el EEP es de hecho el antecesor de la unidad de ejecución que se establecerá en la órbita del Instituto al cabo del programa.
- 4.6 El Instituto es una unidad autónoma del Centro de Profesores del Estado de Minas Gerais (CEPEMG) ^{1/}, y tiene por objeto prestar servicios de alta calidad en las esferas de elaboración de pruebas y certificación profesional. Se vale de la asistencia técnica de ACT, que no sólo participa en proyectos conjuntos, sino que también comparte el objetivo de configurar al Instituto como un organismo técnico que funcione de acuerdo con las normas internacionales de calidad. El Instituto se creó con la ayuda de la Secretaría de Educación del Estado de Minas Gerais, la que ha proporcionado el edificio para su funcionamiento durante los primeros tiempos. El Instituto, cuya inscripción como entidad sin fines de lucro aún está pendiente, tiene en la actualidad una Junta Asesora que

^{1/} CEPEMG es una institución privada, sin fines de lucro, creada en 1984 para prestar asistencia técnica en materia de educación, capacitación de profesores, realización de evaluaciones, preparación de materiales didácticos y servicios de consultores. Sus miembros son profesores del Instituto de Educación del Estado de Minas Gerais.

constituirá la base de la futura Junta Directiva formal, cuando se concrete la inscripción.

- 4.7 El Instituto es una institución privada que toma exámenes, y fue creado hace poco con el objetivo de llevar a cabo las actividades del programa. Será responsable de garantizar la calidad técnica de los futuros productos del programa, así como de crear los mecanismos necesarios para la utilización y actualización de las metodologías de análisis de las ocupaciones. El Instituto está en vías de celebrar un acuerdo con ACT a fin de que esta institución le suministre la tecnología, metodología y asistencia técnica necesarias para seguir desarrollando las actividades del programa.
- 4.8 El Instituto será el factor más importante de garantía de la difusión y las actividades de mercadotecnia del nuevo producto de habilidades básicas, así como del uso sostenido y la pertinencia de este programa. En calidad de depositario de la metodología relativa a las habilidades básicas, los instrumentos y resultados de las encuestas, el Instituto servirá de punto de referencia para satisfacer las diversas necesidades de los distintos sectores, así como también de centro de excelencia que perfecciona y actualiza constantemente los instrumentos y técnicas de que se vale.

B. Otros organismos colaboradores

- 4.9 El Programa de Certificación de Habilidades Básicas exige la aplicación de una metodología que promueva la creación de asociaciones y el establecimiento de relaciones de colaboración entre distintas instituciones, habida cuenta de su naturaleza innovadora en el marco de la experiencia brasileña de desarrollo y certificación de habilidades. El programa influye significativamente en la transformación de las prácticas actuales de las principales instituciones responsables del perfeccionamiento de los recursos humanos, y posiblemente sus efectos serán mayores si se difunden efectivamente. En consecuencia, además de la FIEMG, los principales grupos e instituciones que son colaboradores clave y que deben enfocarse son los siguientes:
- 4.10 Las organizaciones que integran el "Sistema S", es decir, las que componen el sistema nacional de capacitación financiado por los empleadores: el Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); el Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), y el Serviço Social da Indústria (SESI). En el curso del programa, estas instituciones proporcionarán apoyo y asistencia técnica en la etapa de análisis de las ocupaciones e identificarán habilidades, convalidarán pruebas y llevarán a cabo los ensayos sobre el terreno. Representantes de las tres instituciones nombradas participarán en grupos de trabajo que definirán y convalidarán las habilidades.

4.11 **Las secretarías de estado de Educación, Trabajo y Planificación de Minas Gerais.** Estas instituciones públicas proporcionarán al programa el apoyo político y público necesario. Es probable que se conviertan en usuarios importantes de las pruebas, y aprovecharán los resultados para introducir modificaciones en las prácticas y políticas de enseñanza y formación profesional del estado. Los funcionarios de estas organizaciones pusieron de relieve que las políticas oficiales deben abandonar el sistema centralizado (de rechazo del lugar de origen relacionado con la oferta) de planificación de la mano de obra y suministro de capacitación, para pasar a aplicar criterios más precisos a fin de calibrar las necesidades reales corrientes de la economía, evitando de esa manera el uso antieconómico de los recursos públicos, y frustrante para los principiantes que no pueden encontrar oportunidades de empleo que se ajusten a sus habilidades. Habida cuenta de su calidad de principal fuente de financiamiento de las actividades de capacitación, la Secretaría de Trabajo procura cada vez más vincular sus esfuerzos de capacitación con las necesidades existentes en la economía sobre la base de indicadores informados.

4.12 En el programa participarán **trabajadores** de distintos sectores productivos del estado de Minas Gerais de dos maneras principales: i) se ha seleccionado a un grupo de 15 trabajadores de cada uno de los principales sectores industriales y de servicios para integrar el Comité de Convalidación, que verificará la lista de tareas en sus respectivos medios laborales, y ii) los trabajadores serán los principales participantes en los ensayos experimental y final y serán usuarios importantes de los instrumentos definitivos del programa.

C. Condiciones para el uso de las contribuciones del Banco

4.13 El financiamiento del Banco para la adquisición de bienes y la contratación de servicios de consultoría se proporcionará de acuerdo con los procedimientos establecidos del Banco. Los fondos del Banco se utilizarán exclusivamente para financiar los rubros indicados en el presupuesto del programa. Se seguirán los procedimientos de la licitación pública internacional para las operaciones por montos equivalentes a por lo menos US\$200.000; para las operaciones por montos inferiores a este límite, se seguirán los procedimientos establecidos por la legislación brasileña, que son aceptables para el Banco. Se creará un fondo rotatorio con recursos equivalentes al 10 por ciento de los fondos del programa.

4.14 La siguiente se ha establecido como condición previa al primer desembolso: El equipo de ejecución del programa (EEP) deberá presentar pruebas de la inscripción del Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro (Instituto Internacional de Evaluación Sérgio Costa Ribeiro) como institución sin fines de lucro, con un Directorio constituido de conformidad con lo convenido con el Banco.

D. Seguimiento

- 4.15 La FIEMG, por intermedio del equipo de ejecución del programa, presentará al Banco los siguientes informes, a saber: i) un informe financiero y sobre la marcha de las actividades a los 45 días de cumplidos seis meses de la ejecución; ii) un informe final a los 45 días contados a partir del último de la ejecución del programa, en el que conste un desglose de los gastos financieros del programa. Este estado financiero será verificado por una empresa externa autorizada por el Banco.

V. VIABILIDAD, BENEFICIOS Y RIESGOS

A. Viabilidad y sostenibilidad

- 5.1 La FIEMG aporta la experiencia técnica necesaria para este programa, especialmente por intermedio de sus unidades del SENAI y el SESI, experiencia que abarca varias actividades y proyectos grandes en las esferas de capacitación, perfeccionamiento de los recursos humanos y motivación. Dicha experiencia previa es un ejemplo de la capacidad de la FIEMG para llevar a cabo un programa de esta magnitud y naturaleza. Por medio de sus numerosos consejos y comités, la FIEMG actuará como principal junta asesora del programa. Asignando recursos, solicitando fondos de organizaciones externas y aprobando las pruebas como instrumentos de medición de las "habilidades que necesitan los empleadores", los representantes de los empleadores han prestado su respaldo al programa y han contribuido a su legitimización, especialmente por parte del sector empresarial formal.
- 5.2 La sostenibilidad institucional del programa se aborda a través de la identificación del Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro como receptor del instrumento y la metodología de prueba del programa. El Instituto sirve de base institucional, será el depositario de los datos y el instrumento de prueba, y la sede en que desarrollará sus actividades el personal técnico necesario para la prestación de los servicios especializados en virtud del programa —el análisis de los resultados de las pruebas de habilidades básicas y servicios individualizados de consultores.
- 5.3 La Secretaría de Trabajo ha desempeñado un papel directo en la aprobación de una gran parte de este programa merced a los recursos del Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Las autoridades del Estado de Minas Gerais consideran a los resultados del programa como un instrumento importante para orientar las decisiones futuras en materia de asignación de recursos del FAT. La Secretaría de Trabajo reconoce la importancia del Programa de Habilidades Básicas para ayudar a las actividades del gobierno relativas a las políticas y la planificación, así como a las principales

instituciones de capacitación. Por ende, todos los cursos dictados por la Secretaría de Trabajo comprenderán habilidades básicas (entendidas en sentido amplio, incluidas habilidades específicas y también conocimientos técnicos en materia de gestión), a fin de ayudar a la capacitación de los trabajadores para que puedan comunicarse eficazmente, escuchar a otros, interactuar y afirmar su ciudadanía. Asimismo, deben adaptarse los cursos del "Sistema S" para ajustarse a las nuevas expectativas de los empleadores respecto de la fuerza de trabajo.

- 5.4 Por último, la sostenibilidad se logra con la difusión de la información y la colaboración entre instituciones concertada en el curso de la ejecución del programa. Esto se vincula con la medida en que los distintos agentes sociales y económicos toman conciencia de las actividades del programa y de la importancia de sus productos, y también se crea un sentido de participación en la preparación de los instrumentos. La formación de asociaciones sólidas con los futuros usuarios de los instrumentos es un componente básico de la ejecución de este programa. La participación de una amplia gama de representantes en el Comité de Convalidación constituye un avance en este sentido, aunque sus actividades se orientan hacia tareas operacionales que entrañan la adaptación y convalidación de la lista de tareas.

B. Beneficios

- 5.5 Los beneficios que se derivarán comprenden: i) la participación de empleadores, trabajadores e instituciones de enseñanza y formación profesional en el desarrollo de instrumentos de prueba; ii) la transferencia de la tecnología y la metodología cruciales para el establecimiento de un instrumento de evaluación confiable, y iii) la utilización de los resultados de las pruebas para mejorar el nivel de habilidades básicas de la fuerza laboral del estado de Minas Gerais y, en última instancia, de todo el país.
- 5.6 El programa contribuirá al fortalecimiento y la eficacia y eficiencia de los sistemas de enseñanza y formación profesional de Minas Gerais proporcionando un mecanismo de prueba que permitirá a las instituciones públicas y privadas realizar evaluaciones periódicas del nivel de dominio de las habilidades básicas de la fuerza laboral y los alumnos graduados. De esta manera, tanto la industria como las instituciones de capacitación obtendrán información esencial para identificar las necesidades de capacitación, diseñar los programas de perfeccionamiento de los recursos humanos y actualizar los planes de estudios, lo que permitirá al mismo tiempo la incorporación de estas habilidades en los planes de estudios de la escuela primaria y secundaria corriente.
- 5.7 **Impacto ambiental y social.** Habida cuenta de la naturaleza de este programa, no se prevé ningún impacto ambiental ni social

pernicioso. La metodología empleada por ACT para elaborar listas, identificar comportamientos básicos y aptitudes tiene por objeto eliminar la discriminación sexual. Además, cuando se identificó a los miembros del Comité de Convalidación cuya función era convalidar las listas de habilidades, el equipo de ejecución del programa incluyó entre ellos a mujeres a fin de asegurar una representación amplia. La validez y credibilidad del instrumento de prueba que se diseñará con el programa dependen de la eliminación de toda discriminación sexual que se produzca.

C. Riesgos

- 5.8 Un programa novedoso como el que se propone siempre está sujeto a riesgos. Sin embargo, en este caso se prevé que el impacto de los riesgos se reducirá en razón de: i) la experiencia y pericia internacional de ACT en lo que se refiere a la aplicación de programas similares; ii) la influencia que ejerce la FIEMG en el sector privado, así como su capacidad institucional como organismo ejecutor, y iii) el compromiso con el programa por parte de los fundadores del Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro.
- 5.9 Preocupa el hecho de que los trabajadores, por intermedio de organizaciones representativas de éstos, hayan sido incluidos en el programa en una etapa posterior, lo que puede impedir una integración y aceptación mayor del instrumento de prueba de las habilidades básicas por sus usuarios, lo que afectaría su credibilidad. Sin embargo, la Confederação Geral dos Trabalhadores [Confederación General de Trabajadores] (CGT) de Belo Horizonte está al tanto del Programa de Certificación de Habilidades Básicas, al que ha prestado su apoyo y para el cual ha aprobado la liberación de recursos del Fundo de Amparo ao Trabalhador, en su calidad de representante de los trabajadores en el Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador [Consejo Deliberativo del Fondo de Asistencia al Trabajador] (CODEFAT). Este riesgo se reducirá sustancialmente merced a una participación activa y permanente de los trabajadores y sus organizaciones durante la segunda y tercera etapas del programa.

VI. CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DEL PROGRAMA

- 6.1 **Criterios generales de elegibilidad del programa.** El programa propuesto se ajusta al Convenio Constitutivo del FOMIN, sobre todo a los párrafos a) y b) del Artículo I, en los que se propugna el suministro de financiación en apoyo de estrategias de desarrollo basadas en políticas económicas sólidas que promuevan el incremento de la inversión privada y la expansión del sector privado, ya que dichas políticas acelerarán el crecimiento social y económico.

- 6.2 **Criterios de elegibilidad de la Facilidad de Recursos Humanos.** El programa propuesto cumple con los criterios exigidos para acceder al financiamiento de la Facilidad de Recursos Humanos, uno de cuyos objetivos es proporcionar recursos a título de donación a fin de desarrollar la base de recursos humanos necesaria para incrementar los flujos de inversión y ampliar el sector privado. En virtud del programa se financiará la aplicación de un sistema experimental encaminado a medir las habilidades básicas, que puede influir en todos los sistemas de capacitación y perfeccionamiento de Minas Gerais y, en definitiva, de todo el país. El programa se centra en la solución de problemas fundamentales, a fin de lograr que la fuerza laboral sea competitiva en el mercado mundial y se establezca un proceso orientado a evaluar el nivel de la fuerza de trabajo brasileña para ajustarlo a esas normas. Se han aprobado programas similares para México, Jamaica y Trinidad y Tobago.

VII. COMPATIBILIDAD CON LA ESTRATEGIA DEL BANCO PARA EL PAÍS

- 7.1 La estrategia actual del Banco para el Brasil se ajusta a los objetivos del Octavo Aumento, el énfasis que pone el Gobierno en eliminar las causas (y atenuar algunas de las consecuencias sociales) de la inflación crónica y la necesidad de promover la modernización económica. Los principales componentes de la estrategia hacen hincapié en lo siguiente: i) la promoción de la reforma y la modernización del sector público en todos los niveles de gobierno; ii) el respaldo del proceso de apertura económica, en parte mediante la modernización de los sectores productivos y también merced a la iniciativa Redução do Custo Brasil, cuyos objetivos son la rehabilitación y ampliación de la infraestructura de transportes y portuaria de la nación, y iii) la eliminación de la inequidad socioeconómica y el alivio de la pobreza mediante el aumento de la eficacia del gasto social y la mejora de la focalización de los programas sociales. En el último caso se presta especial apoyo a la descentralización de los sectores sociales, en parte a través de una asociación más estrecha con la comunidad local y la sociedad civil. Al mismo tiempo, en la estrategia actual del Banco se mantiene el énfasis tradicional en el saneamiento básico y el medio ambiente.
- 7.2 El programa propuesto se ajusta estrictamente a la estrategia del Banco, especialmente por el apoyo que se proporcionará para la modernización de los sectores productivos mediante la introducción de metodologías modernas para evaluar las aptitudes de los trabajadores y formalizar la formulación de las normas de habilidades de la fuerza laboral.
- 7.3 En estas circunstancias, el Banco aprobó hace poco un programa destinado a mejorar el sistema de enseñanza secundaria del estado de Paraná (950/OC-BR), entre cuyas actividades propuestas figura la

creación de un organismo no gubernamental, PARANATEC, para integrar al sector público, la comunidad empresarial y las instituciones públicas y privadas en el establecimiento de las prioridades en materia de enseñanza técnica, de acuerdo con la necesidad de contar con una fuerza laboral más calificada. Además, el Banco en la actualidad está preparando un programa para la Reforma de la Enseñanza Profesional (BR-0247) encaminado a respaldar la aplicación de la Ley de Enseñanza Profesional del gobierno.

VIII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DEL FOMIN

- 8.1 **Modalidad de financiamiento.** Se prevé que el programa se financie con una donación no reembolsable. El 9 de febrero de 1995, el Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) declaró al Brasil elegible para acceder a todas las modalidades de financiamiento.

IX. EVALUACIÓN

- 9.1 El consultor o la firma de consultores contratada por la FIEMG a tal fin llevará a cabo dos evaluaciones: una a los seis meses de iniciada la ejecución para presentar un plan formal de evaluación y otra ex post a los seis meses de terminado el programa.
- 9.2 Con el plan de evaluación que se presente a los seis meses de iniciada la ejecución se establecerán los parámetros y se identificarán los indicadores utilizados para abordar el impacto de las actividades de difusión que se llevarán a cabo durante la tercera etapa del programa. Entre los indicadores que habrá de considerarse, figuran la pertinencia de la metodología dentro del entorno brasileño, una evaluación de los incentivos que existen para el uso del instrumento de prueba por los sectores público y privado, y el grado de difusión y aceptación del instrumento. Con la evaluación ex post se medirá el impacto de las actividades del programa en las instituciones colaboradoras, los interesados y los usuarios finales del instrumento de prueba. Además, en la evaluación se realizará un estudio de las actividades que desarrolle el Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro para mantener y actualizar el instrumento de prueba, y se formularán recomendaciones específicas para asegurar su difusión y uso más amplios.

INDICADORES DEL PROGRAMA

OBJETIVOS GENERALES	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Establecer un instrumento de prueba para permitir a las instituciones públicas y privadas evaluar el nivel de dominio de las habilidades básicas, y fortalecer de esa manera la eficacia y eficiencia de la enseñanza y formación profesional en Minas Gerais.	Dentro de los 12 meses de terminado el programa, el uso, al menos por tres sectores industriales y/o comerciales, del instrumento de prueba para evaluar las habilidades básicas de los trabajadores que buscan empleo.	Cartas convenio entre las asociaciones industriales y/o comerciales con el Instituto Internacional de Avaliação Sérgio Costa Ribeiro relativas al uso del instrumento de prueba.
ACTIVIDADES		
Primera etapa: Elaborar una lista de aptitudes básicas (orales, escritas, numéricas y sociales) necesarias para que una persona pueda incorporarse al mercado laboral.	Examen por el Comité de Convalidación del programa de la lista de aptitudes, e introducción de ajustes en ésta por dicho Comité.	Registros y actas de las reuniones del Comité de Convalidación. Diferentes versiones de la lista.
Segunda etapa: Establecer un instrumento convalidado de prueba para determinar en forma constante los niveles básicos de instrucción, aptitudes y habilidades de la fuerza de trabajo.	Tres mil titulares de puestos convalidarán el instrumento de prueba. El instrumento de prueba está libre de sesgos de género	Respuestas del ensayo sobre el terreno.
Tercera etapa: Difundir información acerca del instrumento de prueba y crear el marco institucional necesario para mantener y actualizar la prueba.	Averiguación, por las asociaciones industriales y comerciales, sindicatos e institutos de formación particulares acerca del uso del instrumento de prueba. Organización de presentaciones en reuniones y conferencias para empleadores, trabajadores, institutos privados y secretarías de estado. El Instituto es una entidad autónoma establecida, con la capacidad técnica y los recursos necesarios para mantener y actualizar el instrumento de prueba.	Registros telefónicos y archivos de correspondencia en el Instituto. Registros de asistencia y presentaciones a cargo de miembros del personal del proyecto. El plan estratégico del Instituto y los registros institucionales de éste.

PROYECTO DE RESOLUCION

**BRASIL. COOPERACION TECNICA PARA UN PROGRAMA DE
CERTIFICACION DE HABILIDADES BASICAS**

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 Federação das Industrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones a que se refiere el Documento MIF AT-_____, sobre cooperación técnica para un Programa de Certificación de Habilidades Básicas.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$850.000 con cargo a la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.