

## **HAITÍ**

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

**(HA-0017)**

### **PROPUESTA DE PRÉSTAMO**

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto formado por: Emma Näslund-Hadley (RE2/SO2), jefa del equipo; Aimee Verdisco (SDS/EDU); Marie Gaarder (RE2/SO2); Sheyla Silveira (RE2/SO2); Sophie Makonnen (COF/CHA); Javier Jiménez (LEG); y Elisa Fernández (Consultora).

## ÍNDICE

### RESUMEN DEL PROYECTO

I.	MARCO DE REFERENCIA .....	1
A.	Marco socioeconómico .....	1
B.	Condiciones del mercado laboral y el sistema de formación profesional .....	2
1.	Demanda de mano de obra calificada .....	4
2.	El sistema de formación profesional .....	6
C.	Estrategia de Haití en el sector .....	9
D.	Estrategia del Banco en el sector .....	10
E.	Conceptualización del programa .....	11
F.	Coordinación con otros donantes .....	12
II.	EL PROGRAMA .....	13
A.	Objetivos y descripción .....	13
1.	Componente I. Capacitación basada en la demanda .....	14
2.	Componente II. Mejoramiento de la calidad .....	16
3.	Componente III. Gobernanza .....	17
B.	Costos y financiamiento .....	19
III.	EJECUCIÓN DEL PROGRAMA .....	21
A.	Prestatario y organismo ejecutor .....	21
B.	Ejecución y administración del proyecto .....	21
1.	Ejecución del Componente I. Capacitación basada en la demanda .....	23
2.	Ejecución del Componente II. Mejoramiento de la calidad .....	26
3.	Ejecución del Componente III. Gobernanza .....	28
C.	Adquisición de bienes y servicios .....	29
D.	Período de ejecución y desembolsos .....	30
E.	Seguimiento y evaluación .....	31
IV.	VIABILIDAD Y RIESGOS .....	33
A.	Viabilidad institucional .....	33
B.	Viabilidad socioeconómica .....	33
C.	Viabilidad financiera .....	36
D.	Impacto ambiental .....	36
E.	Beneficios y beneficiarios .....	37
F.	Riesgos .....	37

## ANEXO

### Anexo I Marco Lógico

Enlaces electrónicos y referencias	
Datos socioeconómicos básicos	<a href="http://www.iadb.org/RES/index.cfm?fuseaction=externallinks.countrydata">http://www.iadb.org/RES/index.cfm?fuseaction=externallinks.countrydata</a>
Estado de préstamos en ejecución	<a href="http://opsws3.reg.iadb.org/idbdocswebservices/getDocument.aspx?DOCNUM=534620">http://opsws3.reg.iadb.org/idbdocswebservices/getDocument.aspx?DOCNUM=534620</a>
Información disponible en archivos de RE2/SO2	<a href="http://opsws3.reg.iadb.org/idbdocswebservices/getDocument.aspx?DOCNUM=465879">http://opsws3.reg.iadb.org/idbdocswebservices/getDocument.aspx?DOCNUM=465879</a>
Anexo II – Plan de adquisiciones	<a href="http://opsws3.reg.iadb.org/idbdocswebservices/getDocument.aspx?DOCNUM=534611">http://opsws3.reg.iadb.org/idbdocswebservices/getDocument.aspx?DOCNUM=534611</a>

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

ACDI	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
ADIH	Asociación de Industrias de Haití
CA	Comité de Adquisiciones
CLED	Centro para la Libre Empresa y la Democracia
CM	Centro de Oficios
EEP	Escuela de Educación Profesional
EET	Instituto de Educación Técnica
FMI	Fondo Monetario Internacional
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
GAP	Grupo Asesor del Programa
INFP	Instituto Nacional de Formación Profesional
MCT	Marco de Cooperación Transitoria
MENJS	Ministerio de Educación, Juventud y Deportes
ONG	Organización no gubernamental
PIB	Producto interno bruto
SMP	Programa Supervisado por el FMI
UCP	Unidad de Coordinación del Programa
UE	Unión Europea

**RESUMEN DEL PROYECTO**  
**HAÍTÍ**  
**FORMACIÓN PROFESIONAL**  
**(HA-0017)**

Términos y condiciones de financiamiento				
Prestatario: República de Haití  Organismo ejecutor: Ministerio de Educación, Juventud y Deportes (MENJS), a través de su Instituto Nacional de Formación Profesional (INFP)			Período de amortización:	40 años
			Período de gracia:	10 años
			Período de desembolso:	54 meses
			Tasa de interés:	1% durante el período de gracia y 2% posteriormente
Fuente	Monto (millones de US\$)	%	Comisión de supervisión e inspección:	1% del monto del préstamo
BID (FOE)	22,0	99,0	Comisión de crédito:	0,5% anual sobre el saldo no desembolsado
Local	0,2	1,0	Moneda:	Dólares estadounidenses
Total	22,2	100,0		
Resumen del proyecto				
<b>Objetivo del proyecto:</b> El objetivo general de este programa consiste en mejorar la “empleabilidad” de los jóvenes, y con ello ampliar sus posibilidades de alcanzar un aumento sostenido de su bienestar.				
<b>Cláusulas contractuales especiales:</b> Véanse los párrafos 3.7, 3.9, 3.36 y 3.37. El contrato de préstamo incluirá disposiciones ordinarias sobre auditoría, supervisión, evaluación y presentación de informes.				
<b>Condiciones previas al primer desembolso:</b> i) Establecimiento de la Unidad de Coordinación del Programa (UCP) y selección y contratación del personal de dicha unidad; y ii) Entrada en vigor del manual de operaciones del programa (es decir, aprobación del manual por parte del Ministerio de Educación) previamente convenido con el Banco.				
<b>Desembolso especial para iniciar la ejecución del programa:</b> Sin perjuicio de las condiciones que han de cumplirse con antelación al primer desembolso, una vez que el Prestatario haya satisfecho las condiciones previas estipuladas en el artículo 4.01 (a), (b), (c) y (e) de las condiciones generales, y haya creado la Unidad de Coordinación del Programa, el Banco podrá desembolsar un máximo de US\$300.000 para contratar al personal de la UCP y rehabilitar sus oficinas.				
<b>Financiamiento retroactivo de gastos y desembolso especial:</b> Podrá desembolsarse un monto máximo de US\$200.000 de forma retroactiva por concepto de gastos relacionados con la creación de la UCP en los que se haya incurrido entre el 21 de febrero y la aprobación de esta operación por parte del Directorio. Los recursos del desembolso especial se utilizarán para cubrir los gastos realizados luego de esa fecha.				
<b>Excepciones a las políticas del Banco:</b> Ninguna				
<b>Proyecto es congruente con la estrategia de país:</b> Sí [X]                      No [   ]				
<b>Proyecto admisible como:</b> SEQ[X]    PTI [X]    Sector [EDU]    Geográfico [   ]    Dotación de personal [X]				
<b>Adquisiciones:</b> Véase el párrafo 3.31.				
La adquisición de bienes, la contratación de servicios y la rehabilitación de la infraestructura se regirán por los procedimientos del Banco para Haití. Las obras de rehabilitación en el caso de montos iguales o superiores US\$1 millón, la adquisición de bienes por montos iguales o mayores a US\$250.000 y la contratación de servicios de consultoría por montos iguales o superiores a US\$200.000 se someterán a licitación pública internacional. Toda transacción por montos inferiores a los indicados seguirá las normas establecidas en el anexo ad hoc para Haití.				

## **I. MARCO DE REFERENCIA**

### **A. Marco socioeconómico**

- 1.1 El impacto económico de los disturbios políticos y las catástrofes naturales ocurridos en Haití durante 2004 ha sido considerable. El conflicto produjo daños a la propiedad, tanto en el sector público como en el sector privado, por un monto equivalente a 5,5% del producto interno bruto (PIB). El déficit presupuestario aumentó a 2,3% del PIB (sin contar las donaciones) durante el período comprendido entre octubre de 2003 y marzo de 2004, mientras que las reservas internacionales netas alcanzaron su nivel histórico más bajo, al disminuir a US\$17 millones. A principios de 2004 aumentó la inflación mensual, en razón de las limitaciones generalizadas de la oferta (cierre de puertos y saqueo de almacenes) y el aumento de los precios internacionales de los productos básicos.
- 1.2 Si bien los acontecimientos políticos de 2004 interrumpieron el progreso alcanzado en el marco del Programa Supervisado (SMP) que había llevado adelante conjuntamente con el Fondo Monetario Internacional (FMI) en 2003, el Gobierno de Haití, en consulta con el Fondo, formuló en 2004 un nuevo SMP a seis meses dirigido a estabilizar la economía y crear un historial de sólida implementación de la política macroeconómica. El gobierno de transición refrenó los gastos no esenciales y formuló un plan para establecer prioridades entre los gastos y rehabilitar instalaciones e infraestructuras públicas clave, salvaguardar la provisión de servicios públicos básicos y fortalecer la gobernanza a nivel del sector público.
- 1.3 Estos esfuerzos han permitido mejorar el desempeño monetario y fiscal. A pesar del aumento de la inflación durante el período de disturbios políticos a principios del año, la tasa estimada de inflación para 2004 es de 28,3%, mientras que en 2003 fue de 32,5%. El FMI ha proyectado que la tasa de inflación continuará disminuyendo hasta llegar a 17,5% en 2005. La moneda nacional, el gourde, se ha fortalecido desde que terminó el conflicto armado en marzo de 2004, lo que refleja los efectos de la recuperación de las remesas y una baja sustancial de las importaciones, así como las expectativas de captación de flujos de asistencia externa. El déficit presupuestario se ubica por debajo de lo proyectado, y los ingresos han superado las metas con el aumento de la recaudación de los pagos en mora y la recuperación de los ingresos fiscales. Al mismo tiempo, algunos sectores parecen estar recuperando su actividad; el FMI calcula que podría lograrse cierto crecimiento durante 2005, siempre que haya un mejoramiento de la seguridad y que se cumplan las actividades de promoción del desarrollo que están financiando los donantes internacionales como parte de la iniciativa del Marco de Cooperación Transitoria (MCT) —por un total de US\$2.000 millones— que aporta financiamiento para inversiones prioritarias en todos los sectores.
- 1.4 Si bien no se cuenta actualmente con datos confiables, la crisis de 2004 puede haber empeorado la situación de pobreza general en Haití. Los hogares de bajos ingresos vieron interrumpido el suministro de productos básicos y la prestación de servicios

(educación, salud, asistencia alimentaria y seguridad) se vio considerablemente afectada en todo el país. Datos correspondientes a 2003 indican que la incidencia de la pobreza (definida ésta como porcentaje de la población que vive con un ingreso inferior a US\$2 diarios) es de 76%, y que la incidencia de la pobreza extrema (US\$1 diario) es de 56%. El país tiene los peores indicadores sanitarios de la región, con una esperanza de vida de 53 años y una tasa de mortalidad infantil entre niños menores de 5 años de 123 por cada 1.000 partos vivos, una tasa de mortalidad materna de 523 por cada 100.000 partos vivos y una incidencia de VIH/SIDA superior a 5% (la más alta fuera del África Subsahariana). La tasa de analfabetismo ronda el 50%, mientras que la matriculación bruta en la educación primaria se ubica apenas por encima de 50% a nivel nacional, y en 30% en las zonas rurales.

## **B. Condiciones del mercado laboral y el sistema de formación profesional**

- 1.5 La población de Haití se ha duplicado en los últimos 30 años, al pasar de 4,2 millones en 1971 a 8 millones en 2004. La alta tasa de nacimientos, combinada con una excesiva mortalidad debido al SIDA y elevados niveles de mortalidad materna e infantil, ha conducido a una distribución asimétrica de la población por edades: aproximadamente la mitad de la población está conformada por niños menores de 15 años, y la edad mediana es de 18 años. Una consecuencia de esta situación es que la fuerza laboral se hace cada vez más joven, con un tercio de ella menor de 24 años. Si sumamos los bajos niveles de educación, el resultado es una enorme masa de personas inexpertas y no calificadas en busca de empleo.
- 1.6 La población en edad de trabajar aumentó un 3,5% anual entre 1995 y 2000; como se indica en el Cuadro I-1, la fuerza laboral reúne actualmente a 4,5 millones de trabajadores, en su mayoría no calificados. En 2001, más de 46% no había recibido ningún tipo de capacitación, 32% de la fuerza laboral masculina y 28% de la fuerza laboral femenina tenían cierto grado de educación primaria, y menos de 3% de la fuerza laboral había recibido algún tipo de capacitación formal a nivel postsecundario o universitario. Si bien la tasa de empleo es en general baja, la situación se agudiza entre las mujeres: 37,3%, frente a 52,3% entre los hombres.

**Cuadro I-1**  
**Perfil de la fuerza laboral, por nivel de educación y por género**

<b>Categoría</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Total fuerza laboral, 15 años o más (millones)	2,2	2,4	4,5
Tasa de empleo (porcentaje)	52,3	37,3	44,8
Nivel de educación (porcentaje)	100,0	100,0	100,0
Ninguna	40,4	53,5	46,2
Primaria	32,0	28,2	30,3
Secundaria	24,1	16,6	20,8
Postsecundaria	3,5	1,7	2,7

*Fuente: Elaborado a partir de la base de datos de la encuesta sobre condiciones de vida de 2001.*

- 1.7 Al desglosarse por nivel de educación, la tasa de desempleo<sup>1</sup> de las personas con formación profesional se ubica por debajo de las tasas de personas con educación primaria, secundaria o universitaria.

**Cuadro I-2**  
**Tasa de desempleo por nivel de educación**

Nivel de educación	Desempleo
Primaria	23%
Secundaria	22%
Profesional	19%
Universitaria	27%

*Fuente: Elaborado a partir de la base de datos de la encuesta sobre condiciones de vida de 2001.*

- 1.8 Igualmente, el mercado laboral paga mejores salarios a aquellos que tienen niveles de educación superiores. Como se observa en el Cuadro I-3, los limitados datos de la encuesta sobre condiciones de vida de 2001 indican que la formación profesional en Haití tiene un efecto positivo sobre los salarios. Como parte de la preparación del programa, se han complementado los datos de la encuesta de hogares con información obtenida de un estudio limitado de seguimiento inverso de egresados, lo que ha permitido confirmar que la tasa de rendimiento privado de la formación profesional es positiva en Haití<sup>2</sup>.

**Cuadro I-3**  
**Ingreso mensual por concepto de trabajo**  
**(gourdes)**

Nivel de educación	Ingreso mensual
Menos de primaria	1.035
Primaria	6.363
Tercer ciclo	7.482
Secundaria	8.358
Formación profesional	22.691
Educación superior	47.682

*Fuente: Elaborado a partir de la base de datos de la encuesta sobre condiciones de vida de 2001.*

<sup>1</sup> Calculada como las personas que han buscado activamente empleo en los últimos siete días.

<sup>2</sup> *ESD International Consulting*, Educación Vocacional y Entrenamiento y su Vínculo al Mercado Laboral, ATN/CT-8790-HA, enero de 2005.



## 1. Demanda de mano de obra calificada

- 1.9 Mientras el mercado de trabajo se caracteriza por la abundancia de mano de obra no calificada, tanto el sector formal como el sector informal adolecen de una carencia de fuerza laboral calificada.
- 1.10 **Sectores formales.** Los sectores más importantes de la economía haitiana son la agricultura (27% del PIB), los servicios (57%) y la manufactura, que incluye las industrias de la construcción y el ensamblado (16%). El sector con las mayores probabilidades de desarrollo dinámico a corto y mediano plazos en la generación de empleo es el de la construcción, particularmente en el área de la rehabilitación de la infraestructura (incluidas las carreteras, escuelas y centros de salud) que fue destruida o saqueada durante los hechos de 2004. A partir de cálculos conservadores, se ha estimado que, con la inversión de US\$2.000 millones que se contempla en el Marco de Cooperación Transitoria (MCT), se crearán 90.000 empleos nuevos en este sector. Unos 40.000 de estos nuevos empleos irían a trabajadores que requerirán formación como trabajadores calificados y semicalificados. La necesidad de capacitación en plomería e hidráulica, herrería y soldadura, construcción y operación y reparación de maquinaria es particularmente aguda. Ejemplo de la gravedad de este déficit de mano de obra son las primas de mercado comparativamente altas que se confieren a estas profesiones. Por ejemplo, en una encuesta que se realizara recientemente con financiamiento del Banco se concluye que los técnicos de obras civiles e industriales ganan un 62% más que los gerentes; igualmente, los herreros y soldadores ganan aproximadamente el doble de lo que perciben los trabajadores que laboran en las áreas de servicios<sup>3</sup>.
- 1.11 La industria del ensamblado es otro subsector que podría resultar importante en cuanto a generación de puestos de trabajo a corto plazo. Este subsector, que depende profundamente de los mercados estadounidenses, empleó a 80.000 trabajadores a mediados de los años ochenta; sin embargo, durante el embargo, el número de empleos se redujo a 17.000. Muchos trabajadores calificados emigraron a medida que las compañías se vieron obligadas a cerrar sus puertas. Y con su partida dejaron tras de sí un vacío que no ha podido llenarse adecuadamente en los diez años transcurridos desde el fin de las sanciones. Sin embargo, las inversiones privadas nacionales y extranjeras están ahora regresando a Haití. La Asociación de Industrias de Haití (ADIH) informa que las inversiones en la industria del ensamblado aumentaron un 36% durante 2003. Hoy en día operan en Haití cerca de 50 empresas manufactureras de los Estados Unidos, así como algunas compañías de Asia y América Latina.
- 1.12 Existen indicios de que el fortalecimiento de la industria del ensamblado probablemente continúe. En 2003, el Parlamento modificó el Código de Inversiones

---

<sup>3</sup> Base de datos del estudio de seguimiento sobre capacitación profesional de *ESD International Consulting*, ATN/CT-8790-HA, diciembre de 2004.

para permitir a las empresas privadas participar en la operación de zonas francas, hasta entonces coto reservado al gobierno. Con esta enmienda, se ha comenzado la construcción de zonas francas privadas en Puerto Príncipe y Ouanaminthe. Adicionalmente, el Congreso de los Estados Unidos está considerando un proyecto de ley, *Hope for Haiti Bill*, que permitiría la exportación directa a los Estados Unidos de ciertos artículos textiles libre de aranceles, con lo cual aumentarían las oportunidades de empleo en la industria del ensamblado. De aprobarse este proyecto de ley, se crearían 25.000 empleos directos y un número similar de empleos indirectos en actividades de apoyo.

- 1.13 En un estudio reciente financiado por el BID se destaca que la falta de mano de obra calificada constituye una limitación grave para la industria del ensamblado en Haití. Para subsanar esta carencia, se está importando personal técnico y de nivel gerencial medio de otros países (por ejemplo, República Dominicana y las Filipinas), pero estos trabajadores son temporales. En el estudio se concluye que existe una demanda insatisfecha de, entre otros, técnicos, supervisores y gerentes haitianos<sup>4</sup>. Este déficit de mano de obra calificada se confirmó en dos encuestas financiadas por el Banco que permitieron determinar las necesidades no atendidas de mano de obra calificada en 25 especializaciones diferentes, entre las que destacan la plomería, la electrónica, los sistemas de refrigeración y enfriamiento, la agroindustria, la pesca y la construcción. Se espera que, en los próximos años, la necesidad de mejoramiento de aptitudes en estas especializaciones emane principalmente de las inversiones que se realicen en diversas partes del país como parte del Marco de Cooperación Transitoria. Es importante señalar que en años recientes se observó una tendencia muy limitada a migrar por parte de los egresados de cursos de formación profesional<sup>5</sup>.
- 1.14 **Sector informal.** Habida cuenta de las limitadas oportunidades de empleo que hay en el sector formal, el sector informal está creciendo. Se calcula que en 2004, cerca de 300.000 microempresas informales dieron empleo a un promedio de tres a cuatro trabajadores cada una. Existe una profunda concentración en el comercio, sector en el cual se emplea a más de medio millón de trabajadores informales, y los servicios, el cual probablemente emplea a cerca de 300.000 personas. Debido al número tan bajo de trabajadores calificados que se desempeñan en el sector informal, éste no ha podido adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado, por lo que no ha logrado mejorar sus métodos ni su eficiencia en los últimos años. Este sector se basa fundamentalmente en un sistema de capacitación en el trabajo, cuya repercusión se ve limitada en gran medida por la baja calidad de la formación de los supervisores responsables de enseñar las destrezas requeridas. Un estudio financiado por el Banco revela una necesidad particularmente urgente de mejorar la

---

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> PADECO, ATN/JC-6489-HA, 2001 y *ESD International Consulting*, ATN/CT-8790-HA, 2004.

capacitación en las siguientes especialidades: i) carpintería y ebanistería, ii) construcción, iii) plomería y iv) electricidad<sup>6</sup>.

## 2. El sistema de formación profesional

- 1.15 El sistema de formación profesional es una red sumamente heterogénea de instituciones que forman a trabajadores mayores de 15 años<sup>7</sup>. Existen más de 350 centros docentes registrados, pero hay cientos de otros centros que funcionan fuera del ámbito de influencia del gobierno. Los centros docentes se distribuyen en tres categorías básicas. Los centros más sofisticados son los institutos de educación técnica (EET), que tienen como requisito de ingreso la culminación de al menos 12 años de educación formal y ofrecen instrucción teórica y práctica. La segunda categoría de instituciones más avanzadas reúne a las escuelas de educación profesional (EEP), para las cuales se exige al menos seis años de educación básica y que trabajan fundamentalmente en la formación práctica. En un tercer lugar muy lejano en cuanto a sofisticación, pero con un número muy superior de estudiantes matriculados, figuran los centros de oficios (CM), que por lo general no exigen ningún nivel previo de escolaridad y que gradúan a trabajadores semicalificados. Los CM representan aproximadamente tres cuartos de todos los centros, y el 90% de ellos son “no públicos”. El cuarto superior del mercado se divide en partes iguales entre los EET y los EEP. Cerca de 25% de todos los EEP y el 10% de los EET son financiados con fondos públicos. Durante el año académico 2002-2003, egresaron poco más de 3.000 estudiantes de los centros públicos. No se cuenta con datos relativos al número de estudiantes de los centros no públicos.

**Cuadro I-4**  
**Tipos de centros de capacitación**

Centros de capacitación	Número de centros	Financiados públicamente
Institutos de educación técnica	45	10%
Escuelas de educación profesional	43	25%
Centros de oficios	264	10%
<b>Total</b>	<b><u>352</u></b>	<b><u>12%</u></b>

*Fuente: PADECO, ATN/CT-8790-HA*

- 1.16 Los proveedores no públicos ofrecen diversos tipos de capacitación, desde cursos rudimentarios dictados en hogares particulares hasta institutos de capacitación técnica que cuentan con respaldo internacional y que siguen estrictos requisitos de ingreso y normas de calidad impuestas por ellos mismos. En el sector público, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFP), que es un servicio

<sup>6</sup> ESD International Consulting, ATN/CT-8790-HA, 2004.

<sup>7</sup> La educación profesional en el sistema formal de educación es, teóricamente, una opción en el tercer ciclo (séptimo a noveno grados), pero no existe en la práctica.

especializado adscrito al Ministerio de Educación, Juventud y Deportes (MENJS), tiene a su cargo la gran mayoría de los EET y EEP (más de 70%). Distintos ministerios se ocupan del resto de los centros públicos: el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Agricultura, la Secretaría de Turismo del Ministerio de Comercio y el Ministerio de Obras Públicas.

- 1.17 Entre 1973 y 1982, el sistema de formación profesional se financió por medio de un impuesto a la nómina salarial. La ley que reglamenta este impuesto a la nómina sigue en vigor, y con su aplicación se recaudan unos US\$20 millones anuales. Sin embargo, estos recursos ya no se asignan directamente al sistema de formación profesional, y habida cuenta de la escasez general de recursos en el presupuesto nacional, es poco probable que los fondos obtenidos mediante la aplicación del impuesto a la nómina se viertan en el sistema de capacitación. Desde 1997, el INFP mantiene congeladas las inversiones en equipos, infraestructura, materiales didácticos o capacitación de instructores o personal. Para el período 2003-2004, el gobierno asignó la suma de US\$3,9 millones al INFP y los centros a su cargo; el 86% de ese monto se consume en el pago de salarios. Los déficit financieros han obligado a algunos proveedores públicos a recurrir y depender de las donaciones y la venta de bienes y servicios a fin de poder mantener los centros abiertos.
- 1.18 Hace 20 años, el INFP se encontraba a la vanguardia de los institutos nacionales de capacitación del Caribe<sup>8</sup>. Pero debido a la crónica insuficiencia de financiamiento, el instituto se ha visto seriamente debilitado, lo que a su vez ha tenido consecuencias de envergadura para todo el sistema de capacitación. Los numerosos problemas que enfrenta el sistema pueden organizarse en tres categorías: el acceso general a la capacitación, la calidad de la formación y la gobernanza del sector.
- 1.19 **Acceso a la capacitación.** El sistema de formación profesional enfrenta dos tipos de problemas principales. En primer lugar, el acceso a los EET, los EEP y algunos CM sigue estando reservado a aquellos que han egresado del sistema educativo formal, con lo cual se excluye a un gran número de haitianos que tienen poca o ninguna experiencia laboral o que no concluyeron la escuela, de recibir una formación de mayor calidad, lo que perpetúa las desigualdades. Además, los cursos que se ofrecen son en buena medida de una capacitación a largo plazo previa al empleo, lo que constituye un obstáculo adicional para los trabajadores pobres que no pueden darse el lujo de dejar de trabajar para recibir formación. En razón de ello, la gran mayoría de los ciudadanos haitianos —aproximadamente 80% de los trabajadores— no puede optar a participar en ningún tipo de programa de capacitación. Apenas seis de cada mil trabajadores del mercado laboral han recibido algún tipo de formación técnica o profesional.
- 1.20 En segundo lugar, el sistema de formación profesional se caracteriza por el limitado acceso de la mujer a la formación. Entre 2001 y 2004, apenas un 9,7% de los

---

<sup>8</sup> PADECO, ATN/JC-6489-HA, 2001 y *ESD International Consulting*, ATN/CT-8790-HA, 2004.

estudiantes admitidos a los centros a cargo del INFP fueron mujeres. Más aún, también se restringe el acceso de las mujeres a la capacitación para cargos de mayor remuneración tradicionalmente ocupados por hombres. Un estudio de diagnóstico financiado por el Banco y ejecutado en 2001 permitió determinar que existe una tendencia entre las mujeres a buscar capacitación sobre todo en oficios “femeninos” tradicionales en las áreas de costura, cosmetología y pastelería. La proporción de las mujeres que estudian para hacer carrera en trabajos tradicionalmente “masculinos” y mejor remunerados fue de apenas un 0,31%<sup>9</sup>. En un estudio de seguimiento más reciente entre empleados con formación profesional confirmó esta tendencia. Como se indica en el Cuadro I-5, las mujeres se concentran en gran medida en la especialización secretarial, y se encuentran virtualmente ausentes en las áreas de manufactura, carpintería, ebanistería, plomería, hidráulica y saneamiento.

**Cuadro I-5**  
**Empleados con formación profesional por disciplina y por**  
**género (porcentajes)**

Tipo de escuela y especialización	Hombres	Mujeres
Manufactura	97	3
Electricidad	100	0
Servicios de gastronomía	100	0
Ingeniería y química	82	18
Gerencia y administración	85	15
Plomería, hidráulica y saneamiento	100	0
Servicios secretariales	0	100
Sastrería	100	0
Telecomunicaciones	91	9
Aire acondicionado	100	0
Carpintería y ebanistería	100	0

*Fuente: Elaborado a partir de la base de datos del estudio de seguimiento conducido por ESD International Consulting en diciembre de 2004.*

- 1.21 **Calidad.** Además de los problemas de cobertura y gobernanza, la calidad de los proveedores de capacitación, tanto públicos como privados, es baja. La formación que se ofrece es en gran medida teórica e incongruente con las necesidades del sector productivo. Si bien existen algunas excepciones notables<sup>10</sup>, casi todos los proveedores de capacitación carecen de los insumos básicos, como infraestructura, materiales didácticos y equipos y un personal docente idóneo. Una encuesta realizada recientemente con financiamiento del Banco reveló que apenas 11,4% de

<sup>9</sup> PADECO, ATN/JC-6489-HA, 2001.

<sup>10</sup> Por ejemplo, Haiti Tec y CANADO.

los empleadores está satisfecho con el desempeño de los egresados de los centros de formación profesional<sup>11</sup>.

- 1.22 Haití no cuenta con un instituto nacional de capacitación para instructores vocacionales, sino que recurre a una red de proveedores para capacitar a estos facilitadores, en la cual participan universidades, ONG e instituciones con fines de lucro. Si bien es cierto que este mecanismo de capacitación tiene sus ventajas en razón de su eficiencia, los programas revelan en algunas ocasiones problemas en cuanto a su pertinencia y calidad. Los instructores que se forman con frecuencia desconocen las necesidades del sector productivo. Algunas instituciones de capacitación de más alta calidad dependen en gran medida de la contratación de profesionales capacitados y expertos provenientes de sectores productivos para que se desempeñen como instructores, lo cual ha resultado, en líneas generales, una práctica exitosa.
- 1.23 **Gobernanza.** El INFP es la única institución autorizada oficialmente para coordinar y reglamentar el sistema de formación profesional<sup>12</sup>; el instituto se ocupa de controlar la calidad no sólo de los centros que opera directamente, sino también la de todos los proveedores de capacitación no públicos. Sin embargo, el INFP no está cumpliendo esta función con propiedad. El sistema de formación profesional sigue sin coordinación y regulación, y la calidad del servicio que brinda deja mucho que desear.
- 1.24 Aunque el INFP se reserva el mandato legal de acreditar a los proveedores de capacitación a los fines de controlar la calidad, en la práctica su función sigue limitándose a conferir licencia a un pequeño número de instituciones. En lugar de velar por que un determinado centro cuente con los insumos necesarios para brindar una formación de calidad, el procedimiento de concesión de licencias que se utiliza actualmente se limita a registrar las características básicas de los centros, independientemente de su condición. Además, el INFP no tiene otros medios de control de la calidad, como por ejemplo, recursos para realizar visitas regulares de inspección a los centros que opera. Entre 1995 y 2004, los centros públicos bajo su cargo recibieron, en promedio, un total de dos visitas de inspección.

### C. Estrategia de Haití en el sector

- 1.25 Una de las metas del MENJS consiste en mejorar la calidad y la cobertura de la formación profesional en el país, para con ello apuntalar las destrezas y la “empleabilidad” de la fuerza laboral haitiana. En términos más específicos, las metas del Plan Nacional de Educación y Capacitación 1997-2007 son:
- i) incrementar el acceso a la educación profesional, sobre todo entre los grupos más

---

<sup>11</sup> Base de datos del estudio de seguimiento sobre capacitación profesional de *ESD International Consulting*, ATN/CT-8790-HA, diciembre de 2004.

<sup>12</sup> Decreto-Ley de marzo de 1985: *Organisation de la formation professionnelle en Haïti*, agosto de 2003.

pobres de la población; ii) conjugar la educación profesional con las demandas del sector productivo; iii) garantizar la disponibilidad de docentes calificados; y iv) asegurar un número mínimo de proveedores públicos y privados de calidad. En el contexto de estas metas, el INFP adoptó en 2004 un marco estratégico en el cual se da prioridad a las acciones siguientes: i) creación de un sistema de información y gestión; ii) asistencia y formación técnicas para fortalecer las capacidades de supervisión y regulación del INFP; iii) mejoramiento de las aptitudes del personal a todos los niveles del INFP, incluido el personal docente; y iv) rehabilitación de los equipos y la infraestructura de los proveedores de capacitación<sup>13</sup>.

#### **D. Estrategia del Banco en el sector**

- 1.26 De acuerdo con la Estrategia de Transición II (2004-2006), el desafío más importante que enfrenta Haití a corto plazo consiste en manejar el proceso político, reiniciar el crecimiento económico y establecer las bases de las políticas sociales, económicas y de gobernanza que reducirán la pobreza. Una de las necesidades más inmediatas es fortalecer las capacidades institucionales, crear los mecanismos de gobernanza y desarrollar las destrezas humanas que se requieren para poner en marcha un programa de inversión pública focalizado. En el sector educativo, se ha destacado como un área prioritaria de inversión la formación profesional eficiente en función de los costos para empleos en el sector privado. Este paso es de gran importancia para aportar los recursos humanos necesarios para una ejecución exitosa del MCT. El programa propuesto es compatible con estas prioridades, dado que fortalecerá la gobernanza de un importante subsector de la educación y promoverá el desarrollo de trabajadores semicalificados y calificados. El programa también es congruente con el mandato del Octavo Aumento General de Recursos, en el cual se pone énfasis en las inversiones en formación profesional, tanto para mejorar la equidad como para aumentar la productividad de los recursos humanos (documento AB-1704).
- 1.27 La preparación y el diseño de este programa se ha nutrido de las lecciones aprendidas desde 1992 con varios programas de capacitación basados en la demanda financiadas por el BID y que estaban dirigidos a los jóvenes desfavorecidos de América Latina<sup>14</sup>. Los resultados de estos proyectos son prometedores, como por ejemplo, una tasa de empleo considerablemente mayor entre los beneficiarios del programa respecto de los miembros de los grupos de control. Sin embargo, una lección importante extraída de esos programas es que, de no hacerse una inversión adecuada en la calidad y sus controles, disminuyen los beneficios generales de los proyectos<sup>15</sup>. Aprovechando esta lección, la Estrategia

---

<sup>13</sup> INFP, *Cadre d'actions stratégiques concernant la formation technique et professionnelle*, octubre de 2004.

<sup>14</sup> Por ejemplo, "Chile Joven" en Chile, "Proyecto Joven" en Argentina y el "Plan Nacional de Educación Profesional" en Brasil (PLANFOR).

<sup>15</sup> Claudio de Moura Castro y Aimee Verdisco, *Training Unemployed in Latin America: Same Old Story?*, Instituto Internacional para la Educación, UNESCO, abril de 1999.

del Banco sobre formación profesional y técnica (documento GN-2051-1) destaca las siguientes prioridades de financiamiento: i) reforma de las instituciones de capacitación y fortalecimiento de sus funciones de coordinación y seguimiento; ii) patrones organizativos que permitan reducir los costos, ampliar el acceso y mejorar la calidad, como por ejemplo, el uso selectivo de organizaciones no gubernamentales; iii) autoaprendizaje en general y pasantías; y iv) capacitación basada en competencias, acreditación de instituciones docentes, modularización de la capacitación e introducción de destrezas básicas en capacitación convencional.

- 1.28 La preparación del programa ha tenido en cuenta las lecciones aprendidas de una iniciativa financiada por el FOMIN en Haití para ampliar la capacitación en el trabajo con la entrega de financiamiento no reembolsable de contrapartida a empresas del sector formal y a ONG que proveen capacitación a empresarios informales<sup>16</sup>. Esta iniciativa se encuentra en su etapa final de ejecución y ha beneficiado a cerca de 10.000 personas con cursos de formación profesional de corta duración. Los resultados iniciales que arroja la evaluación de esta iniciativa indican que la operación ha logrado estimular la demanda de capacitación entre las empresas. No obstante, la iniciativa no presta atención suficiente a la preparación de materiales didácticos de calidad y a la capacitación de los docentes. Por otra parte, si bien la iniciativa logró incorporar a las mujeres (50%), éstas se concentraron en su mayoría en ocupaciones tradicionales de baja remuneración.
- 1.29 El Banco tiene en ejecución o preparación una serie de proyectos en Haití relacionados directa o indirectamente con la población a quien se dirige este programa. El Proyecto de educación básica (1016/SF-HA), el Programa de desarrollo local (1491-SF/HA) y el Programa de organización y racionalización del sector sanitario (1009-SF/HA) están dirigidos a los segmentos más pobres y vulnerables de la población. Aunque varios de estos proyectos incluyen actividades de capacitación a corto plazo para empleados públicos y beneficiarios en materias problemáticas específicas (como la planificación y la participación comunitaria), no contemplan el suministro de formación profesional al grupo demográfico previsto. El programa propuesto complementará estos otros préstamos mediante el mejoramiento de la empleabilidad de la población a la cual va dirigido.

## **E. Conceptualización del programa**

- 1.30 Habida cuenta de la magnitud de los problemas del sistema de formación profesional, la estrategia del programa consiste en responder a una serie de cuestiones críticas que darían lugar a altos rendimientos y que pueden ejecutarse en el contexto de las limitaciones institucionales del INFP. Lo más importante es que el programa propone atender los problemas que ha tenido el sistema de formación profesional para modernizarse y responder a las demandas del sector productivo, mediante la creación de un sistema de formación basado en la demanda que ofrezca

---

<sup>16</sup> Documento ATN/MH-6696-HA.



capacitación en especializaciones para las cuales exista una demanda directa y demostrada, ya sea en el sector formal o en el sector informal de la economía.

- 1.31 En respuesta a la calidad generalmente baja de la formación profesional en Haití, el programa contemplará medidas para elevar esa calidad, así como la reglamentación y el control de la calidad en el sector. Las inversiones en la capacitación del personal docente, equipos y materiales didácticos se concentrarán en aptitudes esenciales para el mercado laboral y los requerimientos laborales emergentes en el contexto de la inversión del MCT y las exportaciones internacionales previstas. El refuerzo de la competencia de INFP en materia de coordinación, reglamentación y seguimiento fortalecerá la capacidad del sistema para anticipar las necesidades de capacitación y asegurar la calidad de la formación. Se espera que este mejoramiento de la calidad y pertinencia contribuya a aumentar la demanda de los servicios que ofrece el INFP y de la formación profesional en general. Este aumento de la credibilidad del sistema y de la demanda de capacitación debería conducir a un incremento de las asignaciones en el presupuesto nacional y a la generación de mayores réditos.
- 1.32 El programa busca aprovechar el impulso que ha generado el MCT, en el cual se destacan la reforma del sistema nacional de capacitación y el fortalecimiento del INFP como prioridades tanto para el gobierno como para la comunidad de donantes. Igualmente, las principales instituciones representativas del sector privado —el Centro para la Libre Empresa y la Democracia (CLED) y la Asociación de Industrias de Haití (ADIH), entre otras— se han pronunciado públicamente en favor del fortalecimiento de las capacidades reguladoras y normativas del INFP, así como de la reorientación del sistema de capacitación hacia la satisfacción de las demandas del mercado.

#### **F. Coordinación con otros donantes**

- 1.33 El programa forma parte integral del MCT de múltiples donantes, por lo que, por definición, es el resultado de un acuerdo entre todos los donantes que operan en Haití. Se ha mantenido una coordinación particularmente estrecha con la Unión Europea (UE) y la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI). Como inversión paralela al programa propuesto, la UE ha manifestado buena disposición a financiar la rehabilitación de centros subsidiados y no públicos en áreas donde no esté presente la oferta pública. Por su parte, la ACDI se encuentra examinando la viabilidad de instituir opciones profesionales en el tercer grado del ciclo de educación formal conforme a lo estipulado en el Plan Nacional de Educación.

## II. EL PROGRAMA

### A. Objetivos y descripción

- 2.1 **Objetivo.** El objetivo general de este programa es mejorar la empleabilidad de los jóvenes, y con ello ampliar sus posibilidades de alcanzar un aumento sostenido de su bienestar. En términos más específicos, el programa propuesto fortalecerá la calidad de la base de recursos humanos de Haití, al concentrarse en la población joven de 15 a 24 años que enfrenta problemas de marginalidad laboral.
- 2.2 A los fines del presente programa, la marginalidad laboral se define como personas i) en situación de desempleo abierto, subempleo o enfermedad (por ejemplo, VIH/SIDA) con voluntad de trabajar; ii) en situación de pobreza; iii) con experiencia laboral limitada o inexistente; iv) carentes de las destrezas que exige el mercado laboral; y v) que se encuentran fuera del sistema educativo regular o que no han concluido la escolaridad básica. La población que podría participar en el programa se ha calculado tentativamente en 2 millones de personas (22% de la población del país).
- 2.3 El Cuadro II-1 reúne los principales indicadores que permitirían medir el desempeño del programa.

**Cuadro II-1**

**Algunos indicadores para la evaluación del programa**

<b>Resultados Generales e intermedios</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Los jóvenes que viven en situación de marginalidad laboral han sido capacitados en destrezas que están en demanda.</li><li>• Mayor proporción de centros con acceso a tecnologías y equipos de punta.</li><li>• Mayor proporción de cursos que usan materiales didácticos basados en un enfoque modular.</li><li>• Mayor proporción de instructores con experiencia en el sector privado.</li><li>• Mayor proporción de centros acreditados por el INFP.</li><li>• Mayor frecuencia de visitas de inspección del INFP a los centros.</li><li>• Mayor proporción de mujeres capacitadas para empleos no tradicionales.</li></ul>
<b>Impacto</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mayor tasa de empleo de estudiantes con formación profesional.</li><li>• Aumento del regreso a la formación profesional.</li></ul>

- 2.4 **Estructura.** Para alcanzar el objetivo enunciado, el programa financiará actividades en los tres componentes siguientes: i) capacitación basada en la demanda (US\$9,4 millones); ii) mejoramiento de la calidad (US\$8,4 millones); y iii) gobernanza (US\$1,7 millón). En el Cuadro II-2 se presentan los principales

problemas del sistema de formación profesional y la forma en que éstos se abordarán en la estructura del programa.

**Cuadro II-2**  
**Relación entre los problemas principales y la estructura del programa**

<b>Problemas principales</b>	<b>Estrategias de solución</b>	<b>Estructura del Programa</b>
Los centros de capacitación no responden a la demanda del mercado.	Mejorar la pertinencia y la calidad de los programas de capacitación ofrecidos.	Componentes I y II
80% de los trabajadores, muchos de ellos mujeres, están excluidos de los programas de formación profesional.	Focalización eficaz y mercadeo social, combinados con incentivos para los estudiantes.	Componente I
Falta de reglamentación del sistema de formación profesional.	Fortalecer las funciones de reglamentación y control de calidad del INFP.	Componente III

### **1. Componente I. Capacitación basada en la demanda (US\$9,4 millones)**

- 2.5 Este componente se propone brindar a los beneficiarios del programa una formación profesional en centros de capacitación, sean éstos públicos, subsidiados o no públicos<sup>17</sup>. El componente permitirá financiar (i) la capacitación para el trabajo en cualquier ámbito de especialización para el cual exista una demanda directa y comprobada; (ii) viáticos y seguro de accidentes; y (iii) asistencia técnica y mercadeo social. Si bien tiene una orientación al trabajo, la capacitación prevista se basará en la provisión de destrezas básicas perdurables<sup>18</sup> que fomenten la capacidad de raciocinio a través de varios sistemas y procesos y adaptarse a los cambios de la tecnología y la producción a medida que éstos se presenten. Aunque podrán participar todos los tipos de proveedores de capacitación (EET, EEP y CM), éstos deben haber iniciado el proceso de acreditación (descrito en el Componente III).
- 2.6 La capacitación seguirá un enfoque de módulos cuya duración variará de acuerdo con el contenido específico de cada uno de ellos. Esta etapa se desarrollará en dos partes: i) un mínimo de 300 horas de capacitación teórica y práctica durante un período que no habrá de exceder los dos años; y ii) una pasantía en el lugar de trabajo en el área en la cual se haya formado al estudiante y cuya duración será de 1 a 6 meses. Los proveedores de capacitación serán directamente responsables de

<sup>17</sup> En Haití se entiende por centros no públicos las instituciones con fines de lucro y las organizaciones no gubernamentales; los centros subsidiados son proveedores privados de servicios de capacitación cuyo personal es financiado con recursos públicos.

<sup>18</sup> Las destrezas básicas se definen como aquellas aptitudes que se utilizan en una multiplicidad de situaciones, como la lectura, la escritura, el uso de los números, el razonamiento analítico, la resolución de problemas y el trabajo en equipo.

todos los aspectos relacionados con la formación en el salón de clases, así como la determinación y ubicación de los estudiantes del programa en las pasantías.

- 2.7 En el caso de los proveedores no públicos y subsidiados, los servicios de capacitación serán delegados en terceros por medio de un proceso competitivo que cubriría el costo total de la capacitación. Con respecto a los proveedores públicos, se han seleccionado ocho centros públicos que funcionarán como centros de referencia (véase el Componente II). Estos centros recibirán financiamiento garantizado para cursos prioritarios, pero continuarán cumpliendo con su misión legal. Otros proveedores públicos competirán en igualdad de condiciones con los proveedores no públicos y subsidiados. Si bien toda área de especialización profesional puede optar a participar en el programa, las ofertas que presenten los proveedores de capacitación interesados en participar en el programa deben incluir copias de las cartas de intención de compañías del sector formal o del sector informal en las cuales se comprometan a recibir pasantes en número suficiente para cubrir por lo menos 80% de los estudiantes a quienes se dirige este programa. Las compañías ofrecerán experiencia y capacitación prácticas en el campo profesional del aprendiz.
- 2.8 Los beneficiarios del programa serán hombres y mujeres jóvenes en edades comprendidas entre los 15 y 24 años que enfrentan problemas de marginalidad laboral. Se dará consideración especial a las propuestas de proveedores de capacitación dirigidas explícitamente a las mujeres para formarse en ocupaciones no tradicionales<sup>19</sup>. También se dará prioridad a los cursos a cargo de instructores que tengan experiencia pertinente en el sector productivo y cuyos programas de enseñanza aborden la seguridad en el trabajo y el VIH/SIDA como temas transversales. Para aumentar la eficacia del proceso de autoselección de los beneficiarios, el componente financiará una campaña de mercadeo social dirigida a informar a los potenciales participantes.
- 2.9 Se retendrá un porcentaje considerable de los honorarios de los proveedores de capacitación hasta tanto no se concluya la pasantía. Los recursos del componente cubrirán los costos de los proveedores públicos, subsidiados y no públicos por concepto de los viáticos de los beneficiarios para transporte y alimentación, así como un seguro contra accidentes que cubriría tanto la porción de clases teóricas como la pasantía. También podrá incluirse entre los costos de los cursos la prestación de servicios de guardería durante las horas de capacitación para los hijos menores de los participantes.
- 2.10 Habida cuenta de las deficiencias de capacidad de programación de muchos proveedores de formación de Haití, el componente brindará asistencia técnica al

---

<sup>19</sup> Por ocupaciones no tradicionales se entiende los puestos de trabajo con una tasa de participación femenina inferior al 35% en la encuesta sobre condiciones de vida de 2001. El Manual de Operaciones contiene la lista completa de ocupaciones prioritarias para las mujeres.

INFP para apoyar la elaboración de las propuestas de capacitación que financiaría el programa, incluida la adaptación de los servicios de los centros a la población contemplada. En la selección de los centros, se dará prioridad a los centros públicos que reciban las inversiones en calidad descritas en el Componente II, así como a los proveedores no públicos que hayan concluido el procedimiento de acreditación, los cuales serán atendidos por orden de llegada.

## **2. Componente II. Mejoramiento de la calidad (US\$8,4 millones)**

- 2.11 Con este componente se pretende mejorar la calidad de la formación profesional. Se financiarán los siguientes elementos esenciales de calidad: i) capacitación de instructores; ii) materiales didácticos; iii) equipos y tecnologías de punta; y iv) rehabilitación de la infraestructura de los centros públicos.
- 2.12 El componente financiará la capacitación en el trabajo de los docentes de los centros públicos y no públicos que formarían a los beneficiarios del programa por medio del Componente I. Se prevén dos tipos de intervención: i) mejoramiento de las destrezas de los docentes de los centros públicos; y ii) capacitación pedagógica de los instructores de entidades proveedoras públicas, subsidiadas y no públicas. Los contratos de prestación de servicios de capacitación en el marco del Componente I incluirán condiciones relativas a la capacitación de los instructores.
- 2.13 Durante la preparación del proyecto de programa se determinaron como áreas prioritarias 10 especializaciones profesionales con una demanda actual y futura insatisfecha de mano de obra calificada: i) electrónica; ii) mecánica general; iii) metalmecánica; iv) mecánica automotriz; v) construcción; vi) refrigeración y aire acondicionado; vii) electricidad; viii) industria del vestido; ix) carpintería; y x) plomería e instalaciones sanitarias<sup>20</sup>. Se financiará la preparación de materiales didácticos para estas especializaciones. Los materiales se distribuirán a los centros participantes que ofrezcan cursos en las respectivas áreas profesionales. Estos materiales seguirán un enfoque modular, lo cual permitirá a los estudiantes incorporarse y salir de los programas de capacitación según lo permitan sus condiciones laborales o personales. La preparación de los materiales aprovechará los planes de estudio y textos actuales reconocidos internacionalmente por su calidad y pertinencia, pero se adaptarán a las peculiaridades del contexto haitiano sin infringir los derechos de autor. Estos materiales serán compatibles con el sistema de certificación de competencias para determinadas ocupaciones, el cual se encuentra actualmente en desarrollo en colaboración con el sector empresarial.
- 2.14 Además de los materiales didácticos y la capacitación, se convertirán ocho centros públicos en centros de referencia que respondan a las necesidades del mercado laboral regional y brinden apoyo a otros centros de la región. Los ocho centros de

---

<sup>20</sup> Estas especializaciones profesionales fueron identificadas por PADECO en 2001 (ATN/JC-6489-HA) y reconfirmadas por *ESD International Consulting* en 2004 (ATN/SF-8790-HA).

referencia —entre los que figurarán tanto EET como EEP— recibirán inversiones en infraestructura y equipos en el marco de este componente. Durante la fase de preparación del programa se identificaron los centros que cumplirían esta tarea a partir de los criterios descritos en el Cuadro II-3.

**Cuadro II-3**  
**Criterios de identificación de los centros de referencia**

<b>Ubicación geográfica</b>
Distribución geográfica por todo el país, tanto en zonas rurales como en áreas metropolitanas.
<b>Base estudiantil</b>
Proveedores de servicios de capacitación que no puedan aceptar la demanda estudiantil actual debido a limitaciones de infraestructura, equipos, materiales didácticos y personal docente calificado y que, en consecuencia, se vieran obligados a rechazar 25% o más de los aspirantes calificados.
<b>Relación con la economía local</b>
Capacidad para responder a las necesidades del mercado laboral regional y fungir de centro de referencia para brindar apoyo a otros centros del departamento y complementar sus actividades.

- 2.15 Durante la fase de preparación del programa también se determinaron cuáles son las necesidades de infraestructura, equipos y capacitación de estos centros. A fin de apuntalar la inversión hecha, los centros de referencia deberán facilitar el acceso de otros proveedores a los equipos, incluido el personal técnico, por lo cual solicitarán el pago de un monto nominal para el mantenimiento de los equipos.

### **3. Componente III. Gobernanza (US\$1,7 millón)**

- 2.16 El Componente III tiene por meta fortalecer el papel del INFP como entidad reguladora y normativa y racionalizar la organización del sector a fin de crear una estructura eficiente. A partir de un conjunto de actividades de cooperación técnica que se han llevado a cabo o que se encuentran en pleno desarrollo para fortalecer la gobernanza del sector<sup>21</sup>, el componente financiará cinco tipos de actividades: i) capacitación del personal del INFP; ii) programas de capacitación para los directores y el personal administrativo de los centros de capacitación; iii) creación y puesta en práctica de un sistema de acreditación y certificación<sup>22</sup>; (iv) creación e implementación de un sistema de gestión de la información en el INFP; y v) rehabilitación de las oficinas que servirán de sede de la UCP.
- 2.17 La capacitación del personal del INFP a nivel central y regional se concentrará en el fortalecimiento de la capacidad de planificación y en el diseño y desarrollo de

<sup>21</sup> Documentos ATN/JC-6489-HA; ATN/SF-8790-HA y ATN/FT-8943-HA.

<sup>22</sup> El sistema de acreditación y certificación del INFP no incluye las áreas profesionales que son responsabilidad del Ministerio de Salud.

programas. Esta actividad contempla, entre otras cosas, la capacitación en evaluación continua del mercado laboral, para con ello aprender a determinar las necesidades del sector y transformar estas necesidades en planes operativos con sus respectivos presupuestos y resultados. Según corresponda, los miembros del Grupo Asesor del Programa participará también en esta capacitación. El componente financiará además la normalización y sistematización de los procesos administrativos y financieros, así como aquellos relacionados con la gestión de los recursos humanos y materiales.

- 2.18 Por otra parte, el componente financiará programas más generales de capacitación dirigidos a los directores y el personal administrativo de los centros de referencia, sobre todo en los ámbitos siguientes: i) mecanismos para mejorar la congruencia entre los cursos y la demanda del mercado local; ii) administración de centros de capacitación, incluidas la planificación, la gestión financiera y organizativa y la producción de información estadística; y iii) evaluación del desempeño académico general.
- 2.19 Para fortalecer la capacidad de control de calidad del INFP, se está diseñando un Sistema Nacional de Certificación de Competencias, el cual se someterá a prueba con recursos de un proyecto de cooperación técnica<sup>23</sup>. Este sistema incluirá un marco nacional de calificación de aptitudes basado en las normas ocupacionales de determinadas industrias y servirá de punto de referencia para la certificación de competencias. Este componente aprovechará esta experiencia y financiará la aplicación del proceso de certificación para la población beneficiaria.
- 2.20 También se está trabajando en la creación de un sistema de autoevaluación y acreditación de proveedores de capacitación con recursos de un proyecto de cooperación técnica; se espera concluir este sistema a tiempo para el inicio del programa<sup>24</sup>. Entre los criterios de acreditación destacan, entre otros i) la calificación de los instructores; ii) la disponibilidad de una infraestructura física apropiada; iii) la disponibilidad de materiales didácticos adecuados; iv) la incorporación de cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, grupos vulnerables y la promoción de la participación de la mujer en oficios mejor remunerados ejercidos tradicionalmente por hombres; v) método y pedagogía de la capacitación; y vi) niveles de empleo de personas ya graduadas. Estas actividades están permitiendo producir los manuales y procedimientos necesarios para que el INFP cumpla con la misión de acreditar a los proveedores de capacitación y asuma el papel de certificador de las competencias contempladas en cursos específicos. Este componente financiará la asistencia técnica que requerirá el INFP para fortalecer su capacidad para preparar a los centros de capacitación para someterse a los procesos de autoevaluación y acreditación. El objetivo consiste en haber acreditado a 100

---

<sup>23</sup> Documento ATN/SF-8979-HA.

<sup>24</sup> Ibid.

proveedores de servicios de capacitación para cuando concluya el período de ejecución.

- 2.21 El programa reforzará la capacidad del INFP para dar seguimiento a los resultados con su apoyo a la implementación de un sistema de seguimiento orientado hacia los resultados. Actualmente se está conformando la base de datos que utilizaría el INFP para dar seguimiento a la información básica sobre: i) los proveedores públicos y no públicos, incluidos la infraestructura, los equipos y el personal docente; ii) los estudiantes, incluidas las tasas de deserción, repetición, terminación y niveles de empleo posterior a la formación; iii) el trabajo del INFP en el ámbito de la supervisión y el control, incluida la frecuencia y los resultados de las visitas de inspección; y iv) la información administrativa y financiera. El sistema de seguimiento se encuentra en etapa de diseño y estará concluido a más tardar el 30 de junio de 2005; el componente financiará la instalación de la base de datos en el INFP, incluidas las computadoras y la capacitación del personal clave.
- 2.22 Con este componente se financiará además la rehabilitación de las oficinas del INFP y las inspecciones regionales desde donde funcionará la Unidad de Coordinación del Programa (UCP). Esta parte del financiamiento incluye también la adquisición de equipos básicos de oficina y los vehículos que se requieren para llevar a cabo la supervisión técnica y el seguimiento del Componente I, así como el fortalecimiento institucional del INFP.

## **B. Costos y financiamiento**

- 2.23 Como se indica en el Cuadro II-4, y de conformidad con los parámetros financieros de país para Haití, el costo del programa asciende a US\$22,2 millones, de los cuales el Banco financiará el 99%. El Gobierno de Haití asumirá el costo de una comisión de crédito de US\$200.000.



**Cuadro II-4**  
**Costos del proyecto (en millones de dólares estadounidenses)**

Componentes	BID/OC	Local	Total	%
<b>1. Capacitación basada en la demanda</b>	<b>9,4</b>	-	<b>9,4</b>	43
1.1 Mercadeo social y asistencia técnica	0,7	-	0,7	
1.2 Formación profesional	8,7	-	8,7	
<b>2. Mejoramiento de la calidad</b>	<b>8,4</b>	-	<b>8,4</b>	38
2.1 Capacitación de facilitadores y elaboración de materiales didácticos	2,7	-	2,7	
2.2 Centros de referencia	5,7	-	5,7	
<b>3. Gobernanza</b>	<b>1,7</b>	-	<b>1,7</b>	8
3.1 Capacitación y asistencia técnica	0,7	-	0,7	
3.2 Oficinas y equipos	0,6	-	0,6	
3.3 Evaluaciones intermedia y final	0,4	-	0,4	
<b>4. Administración</b>	<b>1,3</b>	-	<b>1,3</b>	6
4.1 Honorarios de consultoría	1,1	-	1,1	
4.2 Costos administrativos ordinarios y transporte	0,2	-	0,2	
<b>5. Auditoría</b>	<b>0,2</b>	-	<b>0,2</b>	1
<b>6. Imprevistos</b>	<b>0,4</b>	-	<b>0,4</b>	1
<b>7. Costos financieros</b>	<b>0,8</b>	-	<b>0,8</b>	3
7.1 Intereses	0,4	-	0,4	
7.2 Inspección y supervisión	0,2	-	0,2	
7.3 Comisión de crédito	-	0,2	0,2	
<b>Total</b>	<b><u>22,0</u></b>	<b><u>0,2</u></b>	<b><u>22,2</u></b>	<b><u>100</u></b>

- 2.24 El Componente I ha sido concebido sobre la base de la capacidad de implementación de los proveedores de capacitación identificados durante la ejecución de la Iniciativa sobre el mercado privado de capacitación financiada por el FOMIN<sup>25</sup>. El alcance del Componente II se justifica en razón del costo relativamente alto de la rehabilitación y el aprovisionamiento de los centros de referencia con equipos de la tecnología más avanzada.

<sup>25</sup> Documento ATN/MH-6696-HA.

### III. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

#### A. Prestatario y organismo ejecutor

- 3.1 El prestatario será la República de Haití, y el organismo ejecutor será el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes (MENJS). En el MENJS, el INFP tendrá la responsabilidad técnica de la ejecución del programa.

#### B. Ejecución y administración del proyecto

- 3.2 En la ejecución del programa participarán tres organismos: i) un Grupo Asesor del Programa (GAP); ii) una Unidad de Coordinación del Programa (UCP); y iii) un Comité de Adquisiciones (CA).

- 3.3 **Grupo Asesor del Programa.** El GAP será la entidad responsable de velar por la coordinación interinstitucional y la auditoría social del programa. El GAP se encargará de i) supervisar el programa y promover sus objetivos y metas; ii) promover esfuerzos para lograr una mayor congruencia entre la formación profesional y las demandas de los sectores productivos; y iii) divulgar información dirigida a fomentar la participación de las empresas en la fase práctica de las actividades de formación del programa.

- 3.4 Recientemente se creó un grupo de trabajo nacional sobre formación profesional que asumirá las funciones del GAP y que cuenta con los siguientes miembros: i) el Director General del INFP, quien se desempeñará como secretario; ii) dos representantes del MENJS; iii) el coordinador de la UCP, quien sustituirá como secretario al Director General del INFP en ausencia de éste; iv) cuatro representantes de las principales instituciones del sector privado, incluidos el CLED y la ADIH, uno de los cuales presidirá el grupo; v) tres representantes de los centros de capacitación públicos, subsidiados y no públicos; vi) un representante de cada uno de los otros ministerios que operan centros de formación profesional (Ministerio de Agricultura, Ministerio de Asuntos Sociales, Secretaria de Turismo del Ministerio de Comercio y Ministerio de Obras Públicas).

- 3.5 **Unidad de Coordinación del Programa.** La UCP tendrá la responsabilidad de: i) dirigir las funciones técnicas y administrativas del programa; ii) velar por la disponibilidad de los recursos externos y los fondos de contrapartida local necesarios; iii) planificar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades del programa; iv) preparar los convenios, acuerdos y contratos con los proveedores públicos y no públicos que habrá de firmar el INFP; v) elaborar regularmente informes de avance y evaluaciones; vi) preparar y presentar por intermedio del INFP las solicitudes de desembolso al Banco y la correspondiente justificación de gastos; vii) preparar y presentar al Banco, por intermedio del INFP, los estados financieros anuales

- auditados sobre los gastos del programa; y viii) llevar un sistema adecuado de registro de la documentación de respaldo de los desembolsos.
- 3.6 La UCP estará adscrita a la Dirección General del INFP y rendirá cuentas directamente al Director General. La UCP estará conformada por un Coordinador Nacional y cuatro equipos de ejecución cuyos homólogos serán los cuatro directores departamentales del INFP: i) un Equipo de Operaciones Técnicas, encargada de la programación, la supervisión y el seguimiento de la capacitación que se brinde por medio del Componente I; ii) un Equipo de Control de Calidad, responsable de la programación, vigilancia y seguimiento de las actividades previstas en el Componente II; iii) Un Equipo de Gobernanza, encargado de fortalecer las funciones reguladoras y normativas del INFP a través del Componente III; y iv) un Equipo de Administración y Finanzas que se ocupará de la administración, la contabilidad y las adquisiciones. Este último equipo tendrá un jefe de equipo, un especialista en adquisiciones, un contador y un asistente financiero-administrativo. Cada uno de los otros equipos contará con un jefe de equipo y un asistente.
- 3.7 La UCP tendrá inspectores regionales que asistirán en la ejecución de las actividades del programa a nivel de los departamentos. Estos técnicos actuarán como coordinadores y se asignarán a dos inspectorías regionales del INFP —en Cap Haïtien y Les Cayes— con la responsabilidad de supervisar, dar seguimiento y evaluar las actividades planificadas y ejecutadas en cada departamento. Como condición previa al primer desembolso del préstamo, deberá establecerse la UCP y seleccionarse y contratarse al coordinador de la unidad, los jefes de los cuatro equipos, el asistente financiero-administrativo y el especialista en adquisiciones.
- 3.8 **Comité de Adquisiciones.** El CA supervisará los procesos de compra para comprobar que la contratación de servicios y obras y la adquisición de bienes se ajusten a los procedimientos del Banco y las normas y procedimientos administrativos del programa. El CA establecerá equipos de trabajo, según las necesidades específicas de adquisición, que ayudarán en la preparación de los términos de referencia y las licitaciones, así como en la evaluación de las ofertas. El CA estará conformado por el Director General del INFP, quien actuará como su presidente; el Coordinador Nacional de la UCP, quien cumplirá las funciones del presidente del comité ante la ausencia del Director; el Jefe del Equipo de Administración y Finanzas de la UCP; el jefe del equipo técnico pertinente de la UCP; el director de la división técnica pertinente del INFP; y el especialista en adquisiciones de la UCP.
- 3.9 **Manual de Operaciones.** Las normas operativas del programa figuran en el Manual de Operaciones, por el cual se regirá la ejecución del programa. El manual contiene los términos y las condiciones que se necesitan para ejecutar cada componente, las etapas del ciclo del proyecto y las funciones y obligaciones de las entidades participantes. También contiene la siguiente información técnica: i) los

criterios para la admisibilidad y evaluación inicial de los proyectos; ii) los criterios de selección de los centros; iii) los criterios de selección de los proveedores de servicios; iv) las herramientas para la evaluación inicial de los proyectos, incluida la evaluación ambiental y criterios relativos a la salud en el trabajo, el VIH/SIDA, discapacidades e incorporación del género; v) contratos modelo; y vi) perfiles de los profesionales esenciales que se requieren para la ejecución del programa. Como condición previa al primer desembolso de recursos del préstamo, deberá entrar en vigor el Manual de Operaciones del programa (es decir, contar con la aprobación del MENJS) convenido previamente con el Banco.

- 3.10 **Secuencia de las actividades.** Si bien el programa tiene un alcance nacional, la ejecución de los proyectos de capacitación basados en la demanda que se financien a través del Componente I seguirán una secuencia de acuerdo con las zonas geográficas. El programa se iniciará en cuatro departamentos (Oeste, Norte, Sureste y Grand Anse) para luego ampliarlo al resto del país. En cada grupo de departamentos, la ejecución del programa comenzará con una campaña de mercadeo social, la provisión de asistencia técnica para el diseño de los cursos y la acreditación de los centros. El paso siguiente será la capacitación de los docentes y beneficiarios a través de la ejecución de los Componentes I y II. Todas las otras actividades de los Componentes II y III —incluida la rehabilitación y el aprovisionamiento de los centros públicos preseleccionados durante la preparación del programa, la elaboración y publicación de los materiales didácticos y la capacitación del personal del INFP— comenzará inmediatamente después de la admisión en el programa.

### **1. Ejecución del Componente I. Capacitación basada en la demanda**

- 3.11 El programa abarcará seis ciclos que se cumplirán en el transcurso de los cuatro años de ejecución; en cada ciclo participarán unos 5.000 jóvenes. Cada ciclo se basará en un esquema competitivo de adjudicación de contratos a los proveedores de capacitación (EET, EEP y CM). Cada ciclo se dividirá en dos fases: una primera fase de preinversión y una segunda de ejecución. La responsabilidad principal durante la fase de preinversión estará en manos del Equipo de Operaciones Técnicas, el cual trabajará en estrecha colaboración y con la activa participación de sus homólogos de la División de Planificación y la División Operativa del INFP.
- 3.12 Durante la fase de preinversión, el Equipo de Operaciones Técnicas tendrá la responsabilidad de i) organizar la ejecución de las campañas de mercadeo y entrar en contacto con los proveedores de capacitación públicos, subsidiados y no públicos, los posibles empleadores y los potenciales grupos de estudiantes; ii) crear y actualizar una lista previa de proveedores de capacitación; iii) organizar la prestación de asistencia técnica para la elaboración de las propuestas de cursos; iv) organizar las licitaciones; y v) evaluar y seleccionar los cursos.

- 3.13 La predeterminación de los proveedores de servicios de capacitación se llevará a cabo en cada ciclo por medio de la publicación de una solicitud de expresiones de interés en un periódico de cobertura nacional. Los nuevos proveedores se agregarán a la lista en cada ciclo, con lo cual se garantiza la participación del mayor número posible de interesados. En el Cuadro III-1 se resumen los criterios utilizados para evaluar la admisibilidad de los proveedores de servicios de capacitación.

**Cuadro III-1**  
**Criterios de predeterminación de proveedores de capacitación**

<b>Capacidad</b>
Un mínimo de solvencia financiera y capacidad básica instalada en al menos un área de capacitación, de acuerdo a lo confirmado mediante el procedimiento de acreditación.
<b>Situación institucional</b>
Capacidad legal para ejecutar las actividades del programa y haber iniciado el procedimiento de acreditación.

- 3.14 En la facilitación de asistencia técnica para elaborar los cursos de capacitación se dará prioridad a los centros de referencia. El resto de los proveedores predeterminados serán atendidos por orden de llegada.
- 3.15 Una vez concluido el proceso de predeterminación, el Equipo de Operaciones Técnicas invitará a todos los proveedores predeterminados a participar en una licitación. El equipo evaluará cada propuesta a la luz de los criterios descritos en el Cuadro III-2. No se utilizarán los recursos del programa para financiar sueldos de funcionarios públicos. Los proveedores de los servicios de capacitación son responsables de evaluar los lugares propuestos para la ejecución de la fase práctica de la capacitación y de comprobar que los empleadores tengan la experiencia comprobada y adecuada en el campo profesional en el cual esté formándose el estudiante durante la fase académica. Las cartas de intención de los empleadores deben contener una descripción de las tareas que el pasante realizará durante la fase de capacitación en el trabajo. Los proyectos que no cumplan con los criterios de admisibilidad o selección serán rechazados o deberán reformularse para su presentación en ciclos posteriores del proyecto.

**Cuadro III-2**  
**Criterios de evaluación inicial de los cursos**

<b>Grupo al cual va dirigido</b>
Máximo: 30 estudiantes por curso, experiencia demostrada con la población participante.
<b>Viabilidad técnica</b>
Cada curso debe incorporar: consideraciones transversales integradas; un enfoque técnico y una metodología pedagógica apropiados, así como una presentación secuencial de los conceptos teóricos y académicos y las aplicaciones prácticas.
<b>Relaciones con el mercado laboral</b>
Cada curso propuesto debe incluir cartas de intención de los empleadores de los sectores formal e informal en las que expresen su disposición a brindar capacitación práctica en el lugar de trabajo a por lo menos 80% de los participantes <sup>26</sup> .
<b>Logística</b>
Para cada curso propuesto debe demostrarse que se tiene acceso a salones de clase, talleres, laboratorios, equipos y todas las herramientas y otros materiales de aprendizaje necesarios.
<b>Criterios financieros</b>
Costo máximo por beneficiario: US\$600 por un curso de seis meses a tiempo completo, monto que incluye los viáticos para transporte y alimentación y seguro contra accidentes. El monto máximo aumenta proporcionalmente con los cursos de mayor duración.

- 3.16 Los proveedores de servicios de capacitación tendrán la responsabilidad de seleccionar a los beneficiarios del programa de acuerdo con los criterios de selección establecidos en el Cuadro III-3.

---

<sup>26</sup> Las compañías cuya nómina sea de menos de 30 empleados y que hayan recibido tres pasantes que no sean contratados al final de la pasantía no podrán recibir nuevos pasantes. La misma regla rige para los diferentes departamentos de las empresas más grandes.

**Cuadro III-3**  
**Criterios de selección de beneficiarios**

<b>Nivel de pobreza</b>
Hogar subsiste con menos de dos salarios mínimos (US\$96/mes).
<b>Edad</b>
15 a 24 años de edad.
<b>Nivel de educación</b>
No forma parte del sistema educativo regular o no concluyó la escuela básica.
<b>Situación laboral</b>
Se encuentra en situación de desempleo abierto o subempleo pero desea trabajar. Ninguna o limitada experiencia laboral o carece de las aptitudes para desempeñarse en una ocupación que requiere el mercado.

- 3.17 El Equipo de Administración y Finanzas tendrá la responsabilidad de contratar los servicios de los proveedores seleccionados. Tras la firma del contrato respectivo, el proveedor de la capacitación recibirá 30% del total de los honorarios. Luego de concluir las fases académica y práctica de la capacitación, se pagarán 40% y 30% de los honorarios, respectivamente. El volumen de los dos últimos pagos será proporcional a la tasa de retención de beneficiarios. El pago de los viáticos para el transporte y la alimentación de los beneficiarios será responsabilidad de los proveedores de la capacitación; los pagos se basarán en la asistencia del participante y se desembolsarán mensualmente luego de verificar la lista de asistencia. El viático que se pagará a cada participante será de US\$20 mensuales.
- 3.18 Luego de concluida la fase de contratación, se inicia la fase de ejecución de los proyectos bajo la responsabilidad del Equipo de Operaciones Técnicas, en estrecha colaboración con la División de Operaciones del INFP. El equipo solicitará y examinará los informes de avance de los proveedores de capacitación contratados y, de ser necesario, dará seguimiento a las actividades y ofrecerá orientación técnica.

## **2. Ejecución del Componente II. Mejoramiento de la calidad**

- 3.19 El Equipo de Control de Calidad y el Equipo de Administración y Finanzas compartirán la responsabilidad de la administración de la ejecución del Componente II. El Equipo de Administración y Finanzas estará a cargo de todos los procesos de adquisición, mientras que el Equipo de Control de Calidad se ocupará de la supervisión técnica de la capacitación del personal docente y la elaboración de los materiales didácticos, así como de la rehabilitación y el aprovisionamiento de los centros.
- 3.20 **Infraestructura y equipos.** Durante la preparación del programa se seleccionaron los ocho centros públicos (tres EET y cinco EEP); estos centros figuran en el Manual de Operaciones, junto con sus necesidades específicas de infraestructura y

equipos. Todas las inversiones en infraestructura y equipos se limitarán a estos ocho centros.

- 3.21 El mantenimiento de los equipos correrá por cuenta de los proveedores de los equipos; esta tarea de mantenimiento se incluirá como condición del contrato de compra y estará en vigencia al menos por toda la duración del contrato. El proveedor de los equipos deberá igualmente capacitar a personal clave de los centros en tareas de mantenimiento básico. Además, todos los centros que reciban inversiones en infraestructura deberán cumplir con los procedimientos y las políticas de mantenimiento establecidas por el INFP. Como condición para estas inversiones, cada centro deberá permitir el acceso de otros proveedores del departamento a los equipos, previa conclusión de un contrato. Durante la preparación del proyecto se definieron las comisiones de uso y las condiciones de acceso para los diferentes tipos de equipos; esta información figura en el Manual de Operaciones, y los recursos que de allí se deriven se utilizarán para cubrir los gastos de mantenimiento básico de los centros. En el caso de que se presenten necesidades más serias de este tipo, los centros podrán solicitar el apoyo de un fondo central de mantenimiento administrado por el INFP.
- 3.22 **Materiales didácticos.** El principal punto de referencia para las actividades de capacitación de los docentes y la elaboración de los materiales didácticos será el Marco Nacional de Calificación de Aptitudes, el cual se encuentra en pleno proceso de preparación a través de una cooperación técnica. Una vez concluido el marco, el Equipo de Control de Calidad se encargará de coordinar la producción y distribución de los materiales. Los materiales se harán llegar a los usuarios por vía electrónica a través de la Internet, y también en formato impreso. Los materiales impresos se distribuirán a todos los centros públicos, así como a todos los proveedores subsidiados y no públicos seleccionados para participar en las actividades de capacitación en el contexto del Componente I.
- 3.23 **Capacitación del personal docente.** El Equipo de Control de Calidad coordinará y supervisará la capacitación de los docentes en las áreas de pedagogía, salud ocupacional y VIH/SIDA, así como en contenido. En términos más específicos, el equipo se encargará de definir el alcance de los contratos con las entidades especializadas que proveerán esta capacitación. Las entidades especializadas deben contar con un historial comprobado de servicios de capacitación en el área de especialización para la cual estarán dando formación y demostrar que tienen acceso a los equipos necesarios, por ejemplo, mediante la conclusión de un convenio con un centro de referencia. Todo el personal docente de los ocho centros de referencia recibirá capacitación pedagógica, al igual que los docentes de los proveedores seleccionados para participar en la provisión de formación durante el Componente I. La capacitación en contenido se limitará a las disciplinas identificadas como prioridades estratégicas para el programa. Esta capacitación se facilitará al personal docente de los centros públicos; de contar con suficiente espacio en el curso, podría extenderse a los instructores de otros proveedores participantes. La capacitación en



el uso de los equipos nuevos estará a cargo de los proveedores de dichos equipos y se incluirá como condición del contrato de compra.

- 3.24 La capacitación del personal docente de los ocho centros de referencia comenzará una vez que estén disponibles los recursos del proyecto y continuará a lo largo de la ejecución de éste. Durante las vacaciones de verano se dictará una sesión de capacitación que durará dos semanas, a la cual seguirán cursos semestrales de actualización de 20 horas cada uno, en el caso de la capacitación pedagógica, y de 40 horas cada uno, para la capacitación en contenido. La formación pedagógica de los docentes de otros proveedores seleccionados para participar en la capacitación en el marco del Componente I se limitará a 20 horas por docente tras la adjudicación del contrato.

### **3. Ejecución del Componente III. Gobernanza**

- 3.25 El Equipo de Gobernanza supervisará las áreas principales del Componente III, incluida la capacitación del personal del INFP, la certificación de competencias, la acreditación de centros y el seguimiento y la evaluación del programa.
- 3.26 **Capacitación del personal del INFP.** Se contratarán los servicios de una firma consultora o de consultores independientes para brindar (i) capacitación y asistencia técnica dirigida a fortalecer la capacidad de planificación del personal clave del INFP y (ii) capacitación al personal administrativo de los centros de referencia en la gestión de los centros de formación profesional. La duración de esta formación variará entre 15 y 45 horas. El grueso del adiestramiento para fortalecer la capacidad de planificación del INFP se brindará durante el primer año de ejecución del programa y se organizará de forma de apoyar otras actividades relacionadas con el programa que sean responsabilidad del INFP. La capacitación del personal administrativo de los centros de referencia se suministrará semestralmente y durante los recesos académicos programados (por ejemplo, el verano), y se estructurará de forma tal que permita la ejecución de otras actividades relacionadas con el programa.
- 3.27 **Certificación de competencias.** En estos momentos están utilizándose los recursos de una cooperación técnica<sup>27</sup> en la elaboración y aplicación experimental de un manual de procedimientos internos del INFP para administrar el Sistema de Certificación de Competencias. El Equipo de Gobernanza, en colaboración con las inspectorías regionales, tendrá la responsabilidad de coordinar con los centros la programación de la administración de exámenes para certificar las competencias pertinentes y la contratación de un organismo externo que se encargue de administrar tales exámenes. Se espera organizar estos exámenes tentativamente con una periodicidad semestral.

---

<sup>27</sup> Documento ATN/SF-8979-HA.

- 3.28 **Acreditación de centros.** Igualmente, con el apoyo de la misma cooperación técnica<sup>28</sup>, se está elaborando y aplicando de forma experimental en 20 centros un manual de procedimientos internos del INFP para la acreditación de centros. El Equipo de Gobernanza tendrá la responsabilidad de coordinar el apoyo a los centros para realizar su propia autoevaluación y prepararse para la acreditación formal, la cual estará a cargo del INFP. Personal clave del INFP está recibiendo capacitación en la aplicación de los procedimientos formales de acreditación con los recursos de la cooperación técnica.
- 3.29 **Seguimiento y evaluación.** El Equipo de Gobernanza será responsable de recopilar toda la información necesaria para la evaluación intermedia, la evaluación final y la vigilancia y seguimiento del programa. El equipo se ocupará de recopilar los datos pertinentes para la evaluación de los productos, resultados e impacto del programa, así como de organizar las evaluaciones intermedia y final del programa, que se realizarán externamente. Se están invirtiendo los recursos de una cooperación técnica en la elaboración de una base de datos para dar seguimiento al ingreso de estudiantes, su avance a lo largo de los programas de capacitación ofrecidos y su absorción por el mercado laboral. Esta cooperación técnica también ha permitido financiar la aplicación de la base de datos durante el año académico 2005-2006 en los ocho centros de referencia. El Equipo de Gobernanza estará encargado de actualizar la base de datos durante la ejecución del programa.
- 3.30 El Equipo de Gobernanza se ocupará además de evaluar las aptitudes esenciales a fin de establecer indicadores de base. El ejercicio se realizará a partir de una muestra de beneficiarios seleccionados de la primera ronda de propuestas. La metodología utilizada para esta evaluación se aplicará nuevamente tanto en la evaluación intermedia como en la evaluación final. Además, para la evaluación del impacto del programa, el Equipo de Gobernanza supervisará la implementación del esquema de evaluación cuasiexperimental (véase la sección E de este documento).

### C. Adquisición de bienes y servicios

- 3.31 La adquisición de bienes y servicios y la ejecución de obras rehabilitación de infraestructura se llevarán a cabo conforme a las políticas y procedimientos generales del Banco para Haití<sup>29</sup>. La ejecución de obras de rehabilitación por montos iguales o superiores a US\$1 millón, la adquisición de bienes por una suma igual o superior a US\$250.00 y la contratación de servicios de consultoría por una cantidad igual o superior a los US\$200.000 se someterán a licitación pública internacional.

---

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> *Annexe ad Hoc – Procedures de Passation de Marchés de Travaux de Biens et Services Connexes et de Services de Consultants*, 10 de julio de 2004.

- 3.32 **Contabilidad y fiscalización interna.** Para la gestión de los recursos financieros del programa, el MENJS/INFP abrirá cuentas bancarias específicas y separadas para administrar los fondos del préstamo del Banco y los recursos de contrapartida local. El organismo de ejecución llevará registros contables y financieros adecuados de los fondos del programa, además de sistemas de fiscalización interna que permitan verificar las transacciones, identificar las fuentes y el destino de los fondos del programa, suministrar la documentación necesaria para constatar las operaciones y facilitar la preparación oportuna de los estados e informes financieros.
- 3.33 Los registros financieros y contables del programa se organizarán de forma tal que permitan (i) identificar fácilmente los montos percibidos de las diversas fuentes; (ii) informar sobre los gastos del programa de conformidad con el plan de cuentas aprobado por el Banco, con una diferenciación entre el préstamo de la institución y los fondos provenientes de otras fuentes; y (iii) incluir los detalles necesarios para identificar la adquisición y el uso de los bienes y servicios.
- 3.34 **Auditoría.** Dentro de los 120 días transcurridos a partir de la fecha de cierre del ejercicio y de 120 días luego de la fecha del último desembolso del financiamiento, el organismo ejecutor elaborará y presentará a la consideración del Banco los estados financieros del programa verificados por una firma de auditores independientes, que cuenten con la aceptación del Banco, de conformidad con los términos de referencia aprobados previamente por la institución (documento AF-400). La selección y contratación de la firma de auditores privados se realizará conforme a los procedimientos de licitación del Banco para firmas de auditores (documento AF-200) y se utilizará el financiamiento de la institución para pagar este servicio.

**D. Período de ejecución y desembolsos**

- 3.35 El programa propuesto tendrá un período de ejecución y un período de desembolso de 48 y 54 meses, respectivamente, contados a partir de la fecha de entrada en vigor del contrato de préstamo. El Cuadro III-1 ilustra el calendario preliminar de desembolsos, el cual concuerda con la capacidad de ejecución prevista para el programa:

**Cuadro III-1**  
**Calendario provisional de desembolsos**  
**(en millones de US\$)**

Fuentes	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
BID	4,1	5,2	6,9	5,8	22,0
<b>Total</b>	<b><u>4,1</u></b>	<b><u>5,2</u></b>	<b><u>6,9</u></b>	<b><u>5,8</u></b>	<b><u>22,0</u></b>

- 3.36 Sin perjuicio de las condiciones previas al primer desembolso (véanse los párrafos 3.7 y 3.9), una vez que el prestatario haya cumplido con las condiciones estipuladas en el artículo 4.01 (a), (b), (c) y (e) de las condiciones generales, y haya creado la Unidad de Coordinación del Programa, el Banco podrá desembolsar un monto máximo de US\$300.000 para contratar al personal de la UCP y rehabilitar las oficinas destinadas a la unidad.
- 3.37 Podrá hacerse un reembolso retroactivo hasta por US\$200.000 por concepto de gastos relacionados con la creación de la UCP (incluida la contratación del personal de la unidad y la rehabilitación de sus oficinas) en que se haya incurrido entre el 21 de febrero y la aprobación de esta operación por parte del Directorio.

#### **E. Seguimiento y evaluación**

- 3.38 **Seguimiento.** Durante la ejecución del programa propuesto, la UCP presentará informes semestrales de seguimiento que constituirán la base de las evaluaciones. En los informes se analizará el estado de avance del programa y se considerarán variables como las siguientes: i) objetivos semestrales alcanzados en pos del cumplimiento de las metas enunciadas en el marco lógico; ii) número de propuestas presentadas y aceptadas e información básica sobre cada una de ellas; iii) calidad de la capacitación brindada; iv) avances registrados en materia de fortalecimiento institucional del INFP; y v) progresos logrados en los procesos de acreditación y certificación.
- 3.39 **Evaluación.** Una vez comprometido el 50% de los recursos, se llevará a cabo una evaluación intermedia, a fin de establecer si se han alcanzado los indicadores de referencia y si se ha cumplido el esquema operativo de los distintos componentes. Posteriormente se realizará una evaluación final del programa a cargo de terceros (una vez desembolsado el 90% de los recursos) a fin de evaluar los efectos de la capacitación brindada. Si el Banco desea llevar a cabo una evaluación ex post, el gobierno le proporcionará la información necesaria para ello.
- 3.40 Actualmente se está estableciendo y ensayando un esquema cuasiexperimental de evaluación, que consiste en un mecanismo que permite dar seguimiento al ingreso de los estudiantes, el avance a lo largo de los programas de capacitación ofrecidos y la absorción de los egresados por el mercado laboral. Para sacar provecho del tiempo que ha de transcurrir entre este ejercicio experimental y el inicio del programa, así como de la secuencia de la ejecución de la operación en las distintas regiones geográficas, las primeras cohortes a las que se dará seguimiento se considerarán el “grupo de control”, dado que no se habrán beneficiado de las bondades del programa. Se utilizará este mismo mecanismo para dar seguimiento a las cohortes que ingresen a estos mismos centros, pero luego de haber sido “mejorados”; estos grupos serán los grupos “experimentales”. Los cambios detectados entre los dos grupos constituirán la medida de los efectos del programa. Para evaluar el grado en que el programa satisfaga la demanda de mano de obra

calificada, se repetirá la encuesta sobre el nivel de satisfacción de los empleadores realizada durante la preparación del programa, pero esta vez en relación con las evaluaciones intermedia y final.

## **IV. VIABILIDAD Y RIESGOS**

### **A. Viabilidad institucional**

- 4.1 Durante la etapa de preparación del programa se confirió una alta prioridad a lograr un nivel adecuado de capacidad de ejecución por parte del INFP. El MENJS, el INFP, la UE y los representantes del sector productivo trabajaron conjuntamente en la elaboración de los mecanismos de ejecución del programa; la información contenida en el presente documento refleja su propuesta institucional. La capacidad del INFP a nivel central está fortaleciéndose actualmente por medio de una cooperación técnica dirigida a desarrollar y ejecutar de manera experimental un sistema de acreditación de centros y cursos de formación profesional, la certificación de competencias y la gestión de la información<sup>30</sup>. Es por ello que, al momento de dar inicio al programa propuesto, el INFP estará ya familiarizado con el uso de los nuevos mecanismos y herramientas para la acreditación de centros y la certificación de competencias, así como con el nuevo sistema de gestión de la información. Además, durante la preparación del programa se ha fortalecido la capacidad del INFP para coordinar el sector a través de una cooperación técnica que apoyó la creación del nuevo Grupo de Trabajo Nacional sobre Formación profesional, el cual se desempeña como el Grupo Asesor del Programa<sup>31</sup>. En el contexto del programa propiamente dicho, continuará apoyándose la capacidad del INFP a nivel central y regional mediante asistencia técnica y capacitación.

### **B. Viabilidad socioeconómica**

- 4.2 La viabilidad socioeconómica del programa está estrechamente vinculada a los beneficios que éste aporte a los estudiantes, las empresas, la economía y la sociedad en general. En el caso de los estudiantes, el programa aportaría beneficios personales, dado que los trabajadores con la correcta combinación de aptitudes prácticas y conocimiento teórico de la tecnología pueden ajustarse con mayor facilidad a los cambios tecnológicos y crecer en sus profesiones. Es difícil predecir la porción exacta de beneficiarios que conseguirán empleo, pero como el Manual de Operaciones del programa especifica que toda propuesta de curso de capacitación y empleo debe ir acompañada de una carta de intención en la que se prometa una pasantía para por lo menos 80% de los estudiantes matriculados, y si se supone que apenas la mitad de estas cartas conduzca a una oferta de empleo permanente (es decir, que sólo 40% de los beneficiarios recibiría ofertas de empleo), las tasas de rendimiento privado del programa alcanzarían 21,4%. Esto puede considerarse un cálculo pesimista, ya que se basa en los salarios actuales y no toma en cuenta las mejoras de calidad que se espera lograr con los cursos de capacitación y, por lo

---

<sup>30</sup> Documento ATN/SF-8979-HA.

<sup>31</sup> Documento ATN/JC-6489-HA.

tanto, los rendimientos superiores que debería generar el programa. Aunque se espera que los equipos y la infraestructura continúen en uso durante dos décadas, se partió de un cálculo más conservador y se supuso una esperanza de duración de diez años para el capital físico. En este marco hipotético, el plazo para recuperar la inversión sería de 12 años.

- 4.3 A partir de los mismos supuestos sobre la tasa de colocación y la duración prevista para los equipos, la tasa de rendimiento social del programa propuesto sería de aproximadamente 4%. Si bien estas tasas de rendimiento social toman en cuenta la totalidad de los costos de la inversión en recursos (costos directos e ingresos no percibidos), no se incluyen los beneficios no monetarios, o los efectos externos de la formación profesional, los cuales tienden a ser muy superiores a los beneficios directos. En otras palabras, la capacitación de cerca de 30.000 personas en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años inmersos en la marginalidad laboral recibirían otros efectos socioeconómicos positivos, como el mejoramiento del nivel de bienestar de los jóvenes haitianos como resultado de un aumento de su autoestima, el mejoramiento del capital humano en los hijos de los padres capacitados, una mayor eficiencia económica resultante de la disminución de la segregación laboral por razones de género y el beneficio que genere para la sociedad la reducción de los niveles de vandalismo y delincuencia.
- 4.4 Como se indica en el Cuadro IV-1, el costo directo promedio por beneficiario se calcula en US\$613. Este costo de oportunidad estimado por beneficiario se calculó sobre la base de 34% de los beneficiarios actualmente empleados y una duración promedio de tres meses para cada curso en las fases académica y práctica. Estas tasas de rendimiento social y privado podrían disminuir si aumentan considerablemente los costos promedio por beneficiario o si las tasas de colocación luego del período de capacitación caen por debajo de 40%. Para poder mantener una tasa de rendimiento social positiva, el Manual de Operaciones contempla que han de rechazarse todas las propuestas de curso cuyos costos por beneficiario superen los US\$600 para los cursos de seis meses a tiempo completo, incluidas las fases conceptual y práctica. El costo máximo aumenta proporcionalmente con el aumento de la duración de los cursos.

**Cuadro IV-1**  
**Estructura de costos estimados de la capacitación en el programa**

Costos (US\$)	Por persona	Total
<b>Costos directos</b>	613	18.400.000
Costos de capacitación	160	4.800.000
Viáticos y seguro	130	3.900.000
Costos de infraestructura, equipos, capacitación de docentes y materiales didácticos	280	8.400.000
Costos administrativos	43	1.300.000
<b>Costos de oportunidad de los beneficiarios</b>	69,3	706.860
Ingresos no percibidos durante la capacitación en los centros (3 meses)	18.2	185.640
Ingresos no percibidos durante pasantía (3 meses)	51.1	521.220
<b>COSTO TOTAL</b>	<b><u>682,3</u></b>	<b><u>19.106.860</u></b>

- 4.5 Para las empresas y la economía en general, el programa tendría consecuencias importantes. La mejor formación del capital humano es fundamental para toda estrategia de desarrollo. La correlación entre estos dos factores es directa y positiva: a mayor nivel de educación y destrezas, mayor el nivel de producción y productividad. Con la incorporación de normas de calidad más altas y la promoción de las relaciones con el sector productivo, el programa permitiría mejorar la productividad y la competitividad. También ayudaría a aliviar la escasez de trabajadores semicalificados que tanto afecta a la economía, con lo cual se reduciría la necesidad actual de importar a trabajadores de la República Dominicana y Asia.
- 4.6 **Aspectos relativos al género.** Las condiciones que aseguran la eficacia de la capacitación previa al empleo son las mismas tanto para las mujeres como para los hombres: debe haber disponibilidad de empleos y deben forjarse buenas relaciones entre las instituciones de capacitación y los empleadores para comprobar que la formación resulte pertinente a las necesidades del sector productivo. Sin embargo, incluso cuando se ha contado con estas condiciones, el papel de la formación profesional como vía para generar empleo para la mujer ha sido menor. La evaluación de tres sistemas de capacitación basada en la demanda financiados por el BID en Chile, Argentina y Brasil ha arrojado un resultado constante: las tasas de empleo y de reingreso a la educación fueron menores entre las mujeres que entre los hombres. Ante este telón de fondo, el programa propuesto utilizará una estrategia de cuatro elementos dirigida a promover la participación de la mujer en ocupaciones no tradicionales y más rentables: i) la cuestión del género constituirá un elemento central de la campaña de mercadeo social; ii) la asistencia técnica brindada a los centros para la elaboración de las propuestas pondrá énfasis en la participación de la mujer —mediante, por ejemplo, la prestación de servicios de cuidado infantil durante las horas de capacitación— y en la determinación de pasantías para las mujeres en ocupaciones no tradicionales; iii) la cuestión de género es un criterio en el proceso de acreditación de los proveedores de capacitación; y iv) se dará prioridad a los cursos de formación de mujeres para trabajos no tradicionales bajo el Componente I.



- 4.7 **VIH/SIDA y discapacidad.** La discriminación por razones de discapacidad física o por ser portador del VIH es práctica generalizada en materia de empleo, y algunos puestos de trabajo conllevan riesgos para quienes los ocupan. Para enfrentar estos problemas, el programa incorporará en la capacitación de los docentes elementos relacionados con el VIH/SIDA, la seguridad en el trabajo y la sensibilización frente a cuestiones relativas a las discapacidades. Durante la selección de cursos para el Componente I también se dará prioridad a las propuestas que aborden estos problemas como temas transversales. Más aún, la rehabilitación de la infraestructura comprende mecanismos para facilitar el acceso a las personas discapacitadas.

#### **C. Viabilidad financiera**

- 4.8 Durante el ejercicio de 2003-2004, la partida correspondiente al INFP que figuró en el presupuesto del MENJS fue de cerca de US\$2,3 millones. Si bien verter los fondos provenientes del impuesto a la nómina en el sistema de capacitación sería una medida económicamente ineficiente y contraria a las recomendaciones del FMI, se espera que al menos se mantenga este nivel de asignación presupuestaria. El mejoramiento de la calidad que generaría el programa debería aumentar la demanda de los servicios del INFP y de los cursos de formación profesional. Se prevé que este aumento de la credibilidad del sistema y de la demanda de capacitación produzca mayores ingresos y un aumento de la asignación en el presupuesto nacional. La eliminación de “trabajadores fantasmas” de la nómina del gobierno también podría contribuir a liberar recursos. Actualmente se lleva a cabo un ejercicio encabezado por el Ministerio de Finanzas y el FMI con el cual se espera liberar recursos para cubrir los costos ordinarios adicionales de las instituciones públicas.

#### **D. Impacto ambiental**

- 4.9 Dado que las inversiones en infraestructura se limitan a la rehabilitación de las construcciones existentes, no se anticipa ningún impacto ambiental adverso de importancia. No obstante, el Manual de Operaciones obligará a que las inversiones en infraestructura y equipos se realicen en armonía con el medio ambiente. El programa financiará además actividades que tendrán un impacto positivo directo sobre el medio ambiente. Durante la preparación de los materiales didácticos, la capacitación de los docentes y la acreditación de los cursos, se enfatizarán los siguientes aspectos: i) métodos de producción ambientalmente sostenibles, incluidos la conservación de la energía y el tratamiento y la eliminación de desechos tóxicos; y ii) la promoción de la salud, la seguridad y la prevención en el trabajo.

## **E. Beneficios y beneficiarios**

- 4.10 Se anticipa que la operación propuesta ha de reorientar el sistema de capacitación de un enfoque orientado a la oferta hacia un enfoque basado en la demanda que incorpore controles normativos y de calidad. Este cambio ha de producir una serie de resultados positivos, entre ellos: i) una reglamentación y fiscalización más estrictas del sistema de formación profesional, incluido el establecimiento de un sistema de acreditación y certificación; ii) un mejor seguimiento de la calidad de los servicios ofrecidos tanto por los proveedores públicos como por los proveedores no públicos; iii) una mayor calidad de la capacitación brindada; iv) una mayor credibilidad de las pruebas de aprendizaje certificadas por el INFP; v) un mayor acceso al sistema de capacitación para los jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años que enfrentan problemas de marginalidad laboral; vi) un aumento de la empleabilidad de las personas de bajos ingresos; y vii) una disminución de la segregación laboral por razones de género. En relación con la sostenibilidad de estos resultados, se ha previsto que el mejoramiento de la calidad de los servicios que ofrece el INFP y el incremento de la demanda de capacitación conduzcan a un aumento de las asignaciones en el presupuesto nacional y mayores ingresos.
- 4.11 El programa es apto para ser calificado como proyecto que promueve el mejoramiento de la equidad social, conforme a lo descrito en los objetivos indicativos establecidos en el Octavo Aumento General de Recursos el Banco<sup>32</sup>. Además, el programa puede calificarse también como inversión orientada a aliviar la pobreza, en razón de su clasificación como dotación de personal. Más de la mitad de los beneficiarios gana menos de US\$62 al mes, que es la cifra que el Banco estableció para definir la línea de pobreza para Haití.

## **F. Riesgos**

- 4.12 Además de los desafíos que plantea el contexto político imperante en Haití, el cual podría tener efectos adversos para toda la cartera del Banco, se han determinado los siguientes riesgos.
- 4.13 El principal desafío que enfrentan los programas de formación profesional basados en la demanda que el Banco ha financiado en el pasado —incluidos la iniciativa sobre el mercado privado de capacitación en Haití, el proyecto “Chile Joven” en Chile y el “Proyecto Joven” en Argentina— es el bajo nivel de inversión en la preparación de materiales de calidad y en la capacitación del personal docente. Se espera que el mejoramiento de los diseños para aumentar la calidad de la capacitación contribuya a mitigar este riesgo. Por otra parte, la capacidad del INFP para asumir la misión que le atribuye el programa —coordinar y reglamentar el sistema de formación profesional— constituye un obstáculo para la conclusión

---

<sup>32</sup> Documento GN-1763-27.

exitosa de este proyecto. Para mitigar esta deficiencia, se está llevando a cabo un plan experimental, previo a la ejecución del programa, con recursos de una cooperación técnica a fin de acompañar al INFP en cada paso de la institucionalización de los nuevos sistemas de control de calidad y gestión<sup>33</sup>. Esta asistencia continuará durante la ejecución del programa por medio de cursos de capacitación y asistencia técnica para todas las divisiones permanentes del INFP. Además, el entusiasmo que han expresado los representantes de los proveedores privados de servicios de capacitación y el sector productivo ante la creación del Grupo de Trabajo Nacional sobre Formación profesional es indicativo de la existencia de un entorno propicio para la coordinación a nivel de todo el sector.

---

<sup>33</sup> Documento ATN/SF-8979-HA.

**FORMACIÓN PROFESIONAL (HA-0017)**  
**MARCO LÓGICO**

Resumen	Indicadores verificables <sup>1</sup>	Medios de verificación	Supuestos
<b>META</b> Mejorar la “empleabilidad” de los jóvenes, y con ello ampliar sus opciones para alcanzar un mejoramiento sostenido de su bienestar.	<b>Al finalizar el programa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La tasa de empleo de los participantes del programa se ubicará al menos en un 11% por encima de la tasa correspondiente a los jóvenes que no participaron en el programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta nacional sobre condiciones de vida.</li> <li>Informes anuales del programa.</li> <li>Encuesta del grupo de control.</li> </ul>	
<b>PROPÓSITO</b> Fortalecer la base de recursos humanos de Haití.	<b>Al finalizar el programa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>El rendimiento privado por concepto de formación será por los menos 2 puntos porcentuales superior a la tasa anual base<sup>2</sup>.</li> <li>X% de los participantes habrá mejorado sus destrezas básicas<sup>3</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta nacional sobre condiciones de vida.</li> <li>Estudio de seguimiento de los estudiantes del programa de formación profesional.</li> <li>Evaluación del nivel de las destrezas al inicio y al final de la formación.</li> <li>Informes anuales del programa.</li> </ul>	Crecimiento económico firme y estabilidad macroeconómica.
<b>COMPONENTES</b> <b>I. Formación basada en la demanda</b> El acceso a la formación profesional es más equitativo y la capacitación que se ofrece está vinculada a las necesidades del sector productivo.	<b>Al finalizar el programa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>30.000 personas en edades comprendidas entre los 15 y 24 años habrán recibido formación en destrezas que requiere el mercado laboral;</li> <li>La proporción de empleadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta del grupo de control.</li> <li>Informes anuales del programa.</li> </ul>	

<sup>1</sup> Todos los indicadores importantes serán desagregados por sexo.

<sup>2</sup> El rendimiento privado por concepto de formación se ha calculado en 11,3% para 2004.

<sup>3</sup> El valor de este concepto no podrá conocerse hasta que se lleve a cabo la primera evaluación de las competencias básicas durante el primer trimestre de ejecución del proyecto.

Resumen	Indicadores verificables <sup>1</sup>	Medios de verificación	Supuestos
	<p>satisfechos con el desempeño de los egresados habrá aumentado de un 11,4% a un 30%<sup>4</sup>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La proporción de mujeres que recibirán formación a través del programa para trabajos no tradicionales se ubicará en 25 puntos porcentuales por encima del valor estipulado para el año base<sup>5</sup>.</li> </ul>		
<p><b>II. Mejoramiento de la calidad</b></p> <p>Mejorar la calidad de la formación vocacional que ofrecen los proveedores públicos, privados y no gubernamentales.</p>	<p><b>Al finalizar el programa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La proporción de capacitadores dentro del programa con experiencia en el sector privado será de al menos un 20%.</li> <li>El número de centros con acceso a equipos y tecnología de punta que satisfagan las necesidades del sector laboral habrá aumentado de 1 a 8<sup>6</sup>.</li> <li>La proporción de cursos que habrán de beneficiarse con el programa por el uso de materiales didácticos basados en un enfoque modular será de al menos un 50%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta del grupo de control.</li> <li>Informes anuales del programa.</li> <li>Encuesta sobre la infraestructura básica.</li> <li>Estudio sobre las necesidades del mercado laboral.</li> </ul>	
<p><b>III. Gobernanza</b></p> <p>Fortalecer la gobernanza del sistema de formación vocacional.</p>	<p><b>Al finalizar el programa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El número de centros acreditados por el INFP habrá aumentado de 0 a 100.</li> <li>La frecuencia de las visitas de inspección por parte del INFP a los centros participantes en el programa habrá aumentado al menos en un 100% respecto del año base<sup>7</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta del grupo de control.</li> <li>Informes anuales del programa.</li> </ul>	

<sup>4</sup> El año base es 2004.

<sup>5</sup> En 2001, la segregación ocupacional por razones de género era de 0,31%.

<sup>6</sup> El año base será 2004.

<sup>7</sup> En el período 1995-2004, la frecuencia anual de las visitas de inspección fue de 0,2 visitas por centro.

<sup>8</sup> Debido a la falta de datos sobre las preferencias individuales, se han utilizado en su lugar los datos de los solicitantes aportados por los proveedores de formación registrados como indicadores de interés.

Resumen	Indicadores verificables <sup>1</sup>	Medios de verificación	Supuestos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El INFP utilizará un sistema de gestión de la información para dar seguimiento al cumplimiento de sus funciones, así como a la calidad de los servicios prestados los proveedores públicos y no públicos.</li> <li>• La proporción de jóvenes (de ambos sexos) interesados en la formación profesional habrá aumentado de un 6,2% a un 10% en los departamentos designados para la campaña de promoción social<sup>8</sup>.</li> </ul>		