

**ELEMENTOS PARA UNA ESTRATEGIA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO EN EL ISTMO
CENTROAMERICANO**

(TC-95-07-271)

RESUMEN EJECUTIVO

SOLICITANTE: Países del Istmo Centroamericano: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá

**ORGANISMO
EJECUTOR:** Banco Inter-Americano de Desarrollo

BENEFICIARIOS: Gobiernos de los países del Istmo Centroamericano

FINANCIAMIENTO:

BID:	US\$000
Unión Europea:	US\$950,000
Aporte local:	US\$000
Total:	US\$950,000

PLAZOS:

Período de ejecución:	12 meses
Período de desembolso:	15 meses

**CLASIFICACION
AMBIENTAL:** El Comité de Medio Ambiente, en la reunión del 24 de octubre de 1995, clasificó esta operación en la Categoría II.

OBJETIVOS: Promover el diálogo entre los países del Istmo Centroamericano para la identificación de estrategias de educación para el trabajo. Estas deberán propiciar la colaboración entre países y contribuir al incremento de la competitividad de sus economías, como también a insertar y mantener sus poblaciones en la actividad productiva.

DESCRIPCIÓN: Las siguientes actividades serán contempladas para financiamiento:

Componente 1 - Fortalecimiento de la capacidad para el diálogo efectivo. Proveerá bases políticas, técnicas y administrativas para desarrollar el proyecto; conceptos e informaciones sobre los mecanismos para facilitar el diálogo entre los países sobre el tema novedoso de cooperación regional, la educación para el trabajo.

Resultados esperados: a) constitución de un grupo clave, responsable de garantizar el apoyo y la participación de los países así como de definir las organizaciones y personas que participarán; b)

asimilación de los objetivos y conceptos del proyecto; c) asimilación de informaciones sobre mecanismos básicos para facilitar el diálogo y la conducción de acciones cooperativas.

Componente 2 - Elaboración de un marco de referencia analítico para educación para el trabajo y empleo. Teniendo como trasfondo las políticas y tendencias del desarrollo económico de los países, se analizarán y caracterizarán la oferta y demanda de empleo y habilidades, contrastándolas con las políticas sociales, especialmente la educativa. Se resaltarán similitudes y diferencias entre países y grupos de países, para contribuir a la definición de ámbitos de cooperación y la formulación de estrategias regionales o sub-regionales de educación para el trabajo. También se hará una evaluación de las principales instituciones de educación para el trabajo, de sus posibilidades y disposición de modernización.

Resultados esperados: a) evaluación de la dinámica de los mercados laborales y del potencial de los sectores productivos para generar empleo; b) análisis de las instituciones de educación para el trabajo y de las posibilidades de racionalizar y potencializar el uso de los recursos; y c) caracterización de las similitudes y diferencias entre países.

Componente 3 - Intercambio de experiencias y definición de líneas de acción. Dos son los propósitos de este componente: primero, determinar líneas de acción y perfiles de proyectos y, segundo, definir planes de cooperación y diálogo regional o sub-regional. Los temas previstos son: a) Atención a la micro y pequeña empresa; b) Mecanismos de captación y transferencia de tecnología; c) Oferta y demanda de empleo y habilidades; d) Sistema nacional de educación para el trabajo.

Resultados esperados: a) perfiles de proyectos de cooperación regional o sub-regional, a ser presentados al Grupo Consultivo Regional para Centroamérica, para su evaluación e identificación de posibilidades de financiamiento; b) creación de un foro permanente regional de intercambio en el área de educación para el trabajo.

BENEFICIOS:

Los beneficios que resultarán son: a) estrechamiento de cooperación entre gobiernos, instituciones de educación para el trabajo, empleadores y empleados; b) economías de escala incluidas en la definición de metodologías y estrategias; c) división de responsa-

bilidades entre países para la definición de modelos de enseñanza, elaboración de currícula y materiales didácticos; d) mejoramiento y racionalización, en cada país, de la utilización de recursos; e) estímulo al diálogo permanente sobre cuestiones de educación para el trabajo y empleo; f) formulación de un marco de referencia analítico para evaluar propuestas de financiamiento y/o apoyar acciones.

RIESGOS:

Los riesgos se derivan de la complejidad del tema y de su tratamiento regional. Los principales son: a) falta de disposición para participación de uno o más países; b) tratamiento académico o político de los temas sin resultados prácticos; c) falta de consenso entre los países, respecto a líneas de acción; d) falta de continuidad del trabajo después de la conclusión del proyecto.

**ESTRATEGIA DEL
BANCO EN LA
REGIÓN:**

El Documento de Programación Regional de Centroamérica (RP-CA) da prioridad al fortalecimiento de la integración sub-regional mediante la profundización del libre comercio intrarregional y la constitución de un área económica armonizada en cuanto a legislación económica y marcos regulatorios. Una segunda prioridad se asigna a dos áreas de cooperación regional: apoyo al desarrollo social y al manejo de recursos naturales. Específicamente dentro del desarrollo social se programa el proyecto "Estrategia Regional de Formación de Recursos Humanos para Centroamérica". Esta propuesta de "Elementos para una estrategia de educación para el trabajo en el Istmo Centroamericano" se presentó el 13 de octubre de 1995 al GCR-CA.

**CRITERIOS DE
ORIENTACIÓN HACIA
LA REDUCCIÓN DE
LA POBREZA:**

El proyecto se orienta indirectamente a los grupos de bajos ingresos ya que la estrategia de educación para el trabajo, resultante del diálogo objeto de esta Cooperación Técnica, impactaría positivamente sus posibilidades de inserción en el mercado laboral y/o de aumento de ingresos.

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

A. Se incluirá un **examen intermedio de evaluación de riesgos** cinco meses después de la entrada en vigencia del contrato. Este examen determinará la viabilidad del proyecto en lo que respecta al compromiso y voluntad de los involucrados de promover un ambiente de consenso. Toda deficiencia significativa observada se señalará a las autoridades para que la corrijan en el plazo de 30 días; si no lo hicieren, el Banco considerará la suspensión, total o parcial, de la ejecución del proyecto. Los contratos con el administrador, el consultor técnico coordinador y el

consultor promotor contendrán cláusulas de contingencia que reflejen lo propio.

B. Una vez aprobada la operación, el Banco firmará una carta de entendimiento con cada uno de los países solicitantes.

C. Previo a la verificación y ratificación de las condiciones de elegibilidad de la Unión Europea, y con el objeto de facilitar la iniciación de la operación, el Banco avanzaría fondos por hasta US\$75,000. Los mismos serían reembolsados al Banco por la Unión Europea una vez ésta ratifique la elegibilidad de desembolsos de la operación.

I. ANTECEDENTES

A. El entorno y coyuntura regional

- 1.1 La aguda contracción económica internacional y la crisis política de los 80s dejó de manifiesto una gran fatiga en los modelos tradicionales de integración y desarrollo socio-económico del Istmo Centroamericano. Esta situación recrudeció con el creciente fortalecimiento comercial de los países asiáticos y la conformación de mercados regionales en Europa y Norteamérica, creando una globalización comercial que exige cambios, cada vez más drásticos, a la estructura económica y social.
- 1.2 Así, después de casi dos décadas de entusiasmo con el desarrollo "hacia adentro", Centroamérica se empezó a preparar, desde mediados de los 80s, para competir en la economía mundial con un nuevo "regionalismo abierto". La Iniciativa de la Cuenca del Caribe, de principios de los 80s, estimuló significativamente las exportaciones a los Estados Unidos. Sin embargo, el volumen de exportaciones requerido para resolver los desbalances exigía mayores reformas orientadas a aumentar la productividad de los factores de producción y la competitividad de los productos finales.
- 1.3 Más recientemente, el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA) entre Canadá, México y Estados Unidos, creó incertidumbres al parecer desviar el comercio e inversiones hacia México. Pero a la postre, ha servido más bien para poner de manifiesto la necesidad de competir y negociar alianzas internacionales.
- 1.4 Hacia ese fin, y con el deseo expreso de hacerlo en bloque, los países del Istmo Centroamericano están redefiniendo el significado de "integración" dentro de un nuevo marco referencial que presume la subordinación del desarrollo regional al desarrollo nacional. Este marco busca la disminución de las trabas arancelarias y no arancelarias al comercio intra-regional y una mayor apertura comercial frente al resto del mundo.
- 1.5 Como vehículo hacia estos fines, el nuevo modelo de integración pretende aumentar la capacidad competitiva de las economías, facilitar el acceso a nuevos mercados vía negociación conjunta y evitar duplicaciones de inversiones en infraestructura (puertos por ejemplo), en investigación y desarrollo y, ahora, en capacitación de recursos humanos. Este nuevo marco de integración está abandonando, además, la rigidez de los acuerdos y tratados comerciales tradicionales. Hoy en día, con más y más frecuencia, se toman acciones regionales con propósitos específicos y alcances parciales, y con subconjuntos diferentes de países participantes.
- 1.6 Dentro de este nuevo orden de ideas, la mayoría de los países se orientan a dinamizar sus economías mediante la racionalización del aparato productivo y la elevación de los niveles de productividad,

calidad y competitividad, por un lado, y por otro, la reducción de la injerencia del Estado en la actividad productiva. Se propone al sector privado como "motor de crecimiento", capaz de aumentar empleos, la productividad y, por ende, salarios.

- 1.7 Esta perspectiva requiere de procesos de crecimiento y modernización de largo alcance, asentados sobre una base de cambios tecnológicos, de mejoramiento de la calidad de la fuerza laboral y de promoción de la equidad social. Los procesos intensivos en maquinaria deben dar más paso a los que enfatizan el uso de la fuerza de trabajo, ya que allí reside una ventaja comparativa. Pero una gran oferta laboral no es suficiente. En Honduras, caso típico, el trabajador promedio tiene sólo 3,9 años de educación básica. La implicación para la productividad y, por tanto, la necesidad de mejorar la calidad de estos insumos es clara.
- 1.8 Sin embargo, como se intuye del Anexo 1, los índices de pobreza y de extrema pobreza, la desnutrición y la mortalidad infantil, la expectativa de vida, las tasas de analfabetismo y el número de años promedio de escolaridad, en la mayoría de los países, son indicativos de la debilidad de esos países para el desarrollo de una economía robusta.

B. El modelo nacional de educación para el trabajo

- 1.9 Bajo el título de "educación para el trabajo", se clasifican las acciones que se realizan en el ámbito de la educación formal y no formal, para producir o perfeccionar trabajadores semicalificados o calificados, técnicos y mandos medios en los sectores productivos de la economía. 1/
- 1.10 Las acciones orientadas a la educación para el trabajo en Centroamérica -como en casi toda América Latina- se realizan en cuatro ámbitos: a) en las "instituciones oficiales de formación profesional", b) en las "escuelas técnicas", c) en las organizaciones no gubernamentales (ONGs) y d) bajo iniciativas del sector privado.
- 1.11 Con el modelo de desarrollo hacia adentro surgieron, en América Latina, instituciones especializadas en formación profesional (IFP), empezando en Brazil y Argentina a principios de los años 40. A diferencia de las primeras instituciones que surgieron bajo la dirección de por asociaciones empresariales, industriales y comerciales, prácticamente todas las demás se crearon como organismos públicos autónomos y descentralizados. Todas surgieron con las mismas características básicas: a) independencia de los sistemas regulares de educación, b) vinculación principal a los Ministerios de Trabajo, c) administración tripartita (gobierno,

1/Se consideran conceptos equivalentes los de formación profesional o capacitación laboral.

empleadores y empleados) y d) financiamiento basado en contribuciones de las empresas, recaudadas, en la mayoría de los casos, por las instancias nacionales de Previsión o Seguridad Social, y que se calcula como un porcentaje (variable del 0,5% al 2%) de la nómina salarial.

- 1.12 Las IFP centroamericanas y sus respectivos años de creación son: INA (Instituto Nacional de Aprendizaje), Costa Rica, 1965; INSAFORP (Instituto Salvadoreño de Formación Profesional), El Salvador, 1993; INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad), Guatemala, 1972; INFOP (Instituto Nacional de Formación Profesional), Honduras, 1972; INATEC (Instituto Nacional Tecnológico), Nicaragua, 1990; INAFORP (Instituto Nacional de Formación Profesional), Panamá, 1983.
- 1.13 A mediados de los años 40, también comenzó a expandirse la Educación Técnico-Vocacional. Esta creció dentro del ámbito del sistema regular de educación -generalmente bajo la jurisdicción de los Ministerios de Educación- como una alternativa a la enseñanza media clásica, con vistas a proporcionar recursos humanos de nivel medio a los mercados de trabajo.
- 1.14 Las instituciones religiosas también tuvieron una participación importante en el ámbito de la educación para el trabajo. En Centroamérica sobresale la actuación de la Congregación La Salle, institución educativa con larga trayectoria de preparación para el empleo de jóvenes provenientes de diferentes clases sociales.
- 1.15 Por otro lado, las "organizaciones no gubernamentales" (ONGs) han aumentado su participación en la oferta de servicios de educación para el trabajo. Ellas han sido, además, las principales responsables de la atención al sector informal.
- 1.16 Adicionalmente, las iniciativas del sector privado también han cobrado importancia, si bien no tienen un patrón marcado. No existe información sistematizada disponible sobre las inversiones directas de empresas en entrenamiento de sus empleados, pero hay indicaciones de que el entrenamiento en el trabajo ("on-the-job training") es cada vez más importante, posiblemente por ser efectivo en función de costos.
- 1.17 El sector privado también desarrolló entidades apoyadas por fondos privados, como CADERH (Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos), de Honduras. En el ámbito de la formación de técnicos y mandos medios se destacan FEPADE (Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo), en El Salvador; GEMAH (Gerentes y Empresarios Asociados), en Honduras, y CINDE (Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo), en Costa Rica. Muchas de estas instituciones tuvieron considerable apoyo de la USAID en sus etapas de consolidación y han logrado cubrir sus gastos corrientes a través de la venta de servicios.

C. Problemas de los modelos existentes

- 1.18 A la crisis del modelo de desarrollo económico y social correspondió una crisis del modelo de instituciones de formación profesional. La aceleración de los cambios tecnológicos planteó la necesidad de nuevas estructuras productivas que las incorporasen y en ese sentido se llevó a cabo una reforma estructural de la economía. Las instituciones de formación, empero, no sufrieron cambios análogos y no han logrado dar las respuestas rápidas y más apropiadas que la situación exigía.
- 1.19 El sector formal perdió dinamismo y capacidad de generar suficientes empleos, mientras que el sector informal crecía desmesuradamente. Los gobiernos respondieron asignando a las IFP un mandato para apoyar a sectores y grupos que se bautizaron como "económica y socialmente en desventaja".
- 1.20 Hoy día, las IFP siguen contando con un financiamiento estable y, en muchos países, abundante. Sin embargo, poseen una estructura organizacional que limita su agilidad para introducir modalidades más flexibles de acción y tienen un celo, en general excesivo, por su modelo pedagógico de carácter excesivamente académico-formalista. 2/
- 1.21 Por otro lado, la enseñanza técnico-vocacional, desarrollada en el ámbito del sistema regular de educación, acabó siendo utilizada como una nueva vía, más costosa, de acceso a los estudios superiores.
- 1.22 Existen iniciativas de cooperación entre diferentes proveedores de educación para el trabajo, pero éstas no son sistemáticas. Varias IFP intentan sustituir su rol de entidades ejecutoras por uno de entidades rectoras o normadoras del sistema de educación para el trabajo -el caso del INA de Costa Rica, por ejemplo-. La fusión de los sub-sistemas de educación técnica y de capacitación a través del INATEC, en Nicaragua, no ha sido evaluada seriamente todavía. Así es que no hay claridad respecto a cuáles reformas se deben efectuar en las IFP, en particular por el riesgo de desarticular un sistema de capacitación laboral sin una alternativa segura para su sustitución.
- 1.23 En resumen, no existe en ninguno de los países un enfoque sistemático para: a) lograr la concertación de las acciones de todos los agentes, de manera que se pueda conformar un verdadero sistema de educación para el trabajo; b) captar, difundir y absorber las "mejores prácticas" de educación para el trabajo conocidas a nivel mundial y en los países vecinos; c) mejorar la

2/Por otro lado, tanto las IFPs como las ONGs proveen un importante conducto para la búsqueda de la paz social y el fortalecimiento del mercado interno al promover la inserción de ciertos sectores de la población en la actividad productiva.

calidad de la preparación de la fuerza laboral; d) racionalizar la utilización de los recursos cotizados el por sector privado, de los del presupuesto del Estado o de donaciones de la cooperación internacional. Además, es necesario tener en cuenta que las instituciones educativas tienden a ser de lenta transformación y que los resultados de reformas de políticas sólo se aprecian a largo plazo. Por tanto, hay que pensar en modalidades más ágiles, flexibles y capaces de vincular la oferta de capacitación a las demandas de los aparatos productivos.

D. Hacia una estrategia regional de educación para el trabajo

- 1.24 Como respuesta a la situación descrita y entre varias acciones orientadas hacia los recursos humanos por los países, la Cumbre de los Presidentes de Países Centroamericanos y Panamá realizada en Puntarenas, Costa Rica, en 1990, creó el Grupo Consultivo Regional para Centroamérica (GCR-CA) bajo la dirección del BID. Uno de los objetivos principales del GCR-CA es lograr una mayor coordinación de la acción y ayuda multilateral y bilateral. Se solicitó que el BID atendiera cuatro áreas principales, una de las cuales es el desarrollo de recursos humanos, bajo una estrategia regional. La Unión Europea propuso financiar este esfuerzo. El 13 de octubre de 1995 se presentaron las líneas generales de la presente propuesta al GCR-CA.
- 1.25 La propuesta de este documento está orientada a la búsqueda de elementos que ayudarán a definir una estrategia de educación para el trabajo y presume que dentro del nuevo marco de integración económica regional, las políticas de educación para el trabajo son, y deben continuar siendo, responsabilidad nacional. Al mismo tiempo, estas políticas nacionales podrían beneficiarse de algunos contenidos, enfoques, colaboraciones o esfuerzos conjuntos. Esta propuesta no presume una armonización de la legislación económica o de las regulaciones laborales, ni tampoco pretende desarrollar una institución sub-regional más.
- 1.26 Esta propuesta presume, por otro lado, que dados los patrones económicos, climáticos, ecológicos, geopolíticos y socio-culturales de la región, existen oportunidades para cooperación entre los países, aunque no sea siempre posible explotarlas en bloque. Este es el caso, por ejemplo, del reciente asocio entre Panamá y Costa Rica para administrar una zona conjunta para mejorar el medio ambiente y desarrollar el ecoturismo ³/ . Otro caso de cooperación regional, podría ser el diseño y aplicación de métodos de mejorar los conocimientos de lectura y cálculos dentro de la capacitación básica para el trabajo. Podrían, también, existir posibilidades para mejorar servicios de información y para

³/El acuerdo fue firmado por los presidentes en 1979 pero no es hasta 1995 que se toman acciones conjuntas específicas.

desarrollar estadísticas que faciliten el seguimiento de acontecimientos en los mercados laborales.

- 1.27 Así, los esfuerzos nacionales podrían beneficiarse de oportunidades de cooperación regional o sub-regional. En la medida que se identifiquen estas oportunidades y se logren acuerdos sobre ellas, se estará contribuyendo a las instancias que trabajan hacia la armonización de políticas en el Istmo Centroamericano.
- 1.28 La estrategia tiene como premisa que la educación para el trabajo alcance su potencial solamente cuando exista un aumento significativo en la demanda de habilidades laborales, impulsada por el mercado. Por tanto, no se deben esperar aumentos significativos en habilidades laborales en la ausencia de una vigorosa demanda laboral basada, a su vez, en expectativas racionales sobre el crecimiento económico.
- 1.29 Es dentro de este entorno que este Plan de Operaciones propone un diálogo para la búsqueda de elementos para desarrollar una estrategia regional de educación para el trabajo en el Istmo Centroamericano. Para que esta propuesta logre los resultados esperados, el diálogo deberá apoyarse en informaciones sobre la dinámica de los mercados laborales y las posibilidades de oferta adecuada de capacitación. Este diálogo deberá basarse en discusiones prácticas sobre temas de interés de los países o grupos de países, para definir líneas de acción claras que puedan convertirse en planes de cooperación y diálogo permanente tanto a nivel regional como sub-regional.

II. OBJETIVO

- 2.1 El objetivo del proyecto es promover el diálogo entre los países del Istmo Centroamericano para la identificación de estrategias de educación para el trabajo. Estas deberán propiciar la colaboración entre países y contribuir al incremento de la competitividad de sus economías, como también a insertar y mantener sus poblaciones en la actividad productiva.

III. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

A. Componentes

- 3.1 Para lograr el objetivo anteriormente descrito, el proyecto se ejecutará a través de tres componentes.

Componente 1 - Fortalecimiento de la capacidad para el diálogo efectivo.

- 3.2 Este componente proveerá las bases políticas, técnicas y administrativas para el desarrollo del proyecto, así como conceptos e información sobre mecanismos para facilitar el diálogo entre los países en el tema novedoso de cooperación regional, la educación para el trabajo.
- 3.3 **Resultados esperados:** a) constitución de un grupo clave, responsable de garantizar el apoyo y la participación de los países y de definir las organizaciones y personas que participarán en las diferentes actividades del proyecto; b) asimilación de los objetivos y conceptos que conforman el proyecto; c) asimilación de informaciones sobre mecanismos básicos para facilitar el diálogo y la conducción de acciones cooperativas.

Componente 2 - Elaboración de un marco de referencia analítico para los temas de educación para el trabajo y empleo.

- 3.4 Teniendo como trasfondo las políticas y tendencias del desarrollo económico de los países, en este componente se analizarán y caracterizarán la oferta y la demanda de empleo y habilidades, contrastándolas con las políticas económicas y sociales que la sustentan, especialmente la educativa. Se resaltarán las similitudes y diferencias entre países y grupos de países, para contribuir a la definición de ámbitos de cooperación y la formulación de estrategias regionales o sub-regionales de educación para el trabajo. También se hará una evaluación de las principales instituciones de educación para el trabajo, de sus posibilidades y disposición de modernización
- 3.5 **Resultados esperados:** a) evaluación de la dinámica de los mercados laborales y del potencial de los sectores y ramas productivas para la generación de empleo; b) análisis de las instituciones de educación para el trabajo y de las posibilidades de racionalizar y potencializar el uso de los recursos; c) caracterización de las similitudes y diferencias entre países.

Componente 3 - Intercambio de experiencias y definición de líneas de acción.

- 3.6 Dos son los propósitos de este componente: primero, determinar líneas de acción y perfiles de proyectos y, segundo, definir planes de cooperación y diálogo regional o sub-regional. Los temas previstos para discusión son: a) Atención a la micro y pequeña empresa; b) Mecanismos de captación y transferencia de tecnología; c) Oferta y demanda de empleo y habilidades; d) Sistema nacional de educación para el trabajo.
- 3.7 **Resultados esperados:** a) perfiles de proyectos de cooperación regional o sub-regional, a ser presentados al Grupo Consultivo

Regional para Centroamérica, para su evaluación e identificación de posibilidades de financiamiento; b) creación de un foro regional permanente de intercambio en el área de educación para el trabajo.

B. Organización y ejecución

- 3.8 El proyecto se ejecutará en un período de 12 meses.
- 3.9 La responsabilidad por la ejecución del proyecto será de RE2/SO2, con apoyo de INT/ITD. SO2 contratará un administrador que deberá encargarse de todos los asuntos relacionados con la implementación, seguimiento y coordinación del proyecto, especialmente los asuntos financieros, logísticos y administrativos. También se contratará un consultor coordinador técnico, especialista en educación para el trabajo, que será responsable de las actividades técnicas del proyecto y un consultor promotor de proyectos quien guiará la identificación y la formulación de proyectos en los países. Los contratos del administrador, consultor coordinador técnico y consultor promotor contendrán cláusulas de contingencia que respondan a los resultados del "examen intermedio de evaluación de riesgos", de tal forma que puedan ser suspendidos o cancelados según corresponda.
- 3.10 Al iniciarse el proyecto, se constituirá un grupo -el grupo clave-formado por personas de los sectores público y privado, activas en el campo de la educación para el trabajo. Esas personas deberán tener gran capacidad de convocatoria y contar con una reconocida credibilidad en cada uno de los países. El grupo deberá garantizar el apoyo y la participación de los países y responsabilizarse por la definición de organizaciones y personas que participarán en las diferentes actividades del proyecto.
- 3.11 El proyecto necesitará apoyarse en tres categorías de participantes: técnicos especialistas, usuarios de los servicios de educación para el trabajo (empresarios y trabajadores) y tomadores de decisiones.
- 3.12 Consultores especialistas en educación para el trabajo actuarán como facilitadores en los talleres realizados en el proyecto. Especialistas internacionales serán invitados para charlas técnicas puntuales. El BID/INDES (Instituto Latino Americano para el Desarrollo Social) podría apoyar en la ejecución de las actividades orientadas al fortalecimiento de la capacidad para el diálogo efectivo. Las Representaciones del BID darán apoyo a las actividades que se desarrollarán en cada país.

C. Seguimiento

- 3.13 Dado el grado de complejidad de este proyecto, el equipo de RE2/SO2 seguirá de cerca los progresos de las actividades del programa conjuntamente con la Representación. Se incluirá también un **examen intermedio de evaluación de riesgos**. Este examen determinará la

viabilidad del proyecto en lo que respecta al compromiso y voluntad de los involucrados de promover un ambiente de consenso.

El consultor coordinador seguirá de cerca todas las actividades técnicas del proyecto y hará la verificación de los informes que sean producidos, presentándolos, con su parecer, al administrador del proyecto. El administrador, a su vez, mantendrá constantemente informado al Jefe del Equipo de Proyecto acerca de la evolución del proyecto.

- 3.14 El consultor promotor seguirá (y guiará) de cerca la identificación de posibles proyectos a partir de los diagnósticos. También seguirá y apoyará la formulación de los mismos, en formatos aceptables al GCR-CA.
- 3.15 Al menos una vez cada tres meses, o cuando las circunstancias lo ameriten, el equipo del proyecto deberá reunirse con el administrador y con el consultor coordinador técnico del proyecto en el terreno para discutir con los países la calidad del avance.
- 3.16 A los cinco meses después del inicio del proyecto se hará una evaluación de la efectiva disposición de participación de los países, de la cual dependerá la continuidad del proyecto. Esa evaluación, que sería parte principal del examen intermedio de evaluación de riesgo, será realizada por el equipo del proyecto, el administrador y el consultor coordinador técnico.
- 3.17 El equipo del proyecto, el administrador y el consultor coordinador técnico deberán actuar en conjunto en las tareas que se orienten a la elección de especialistas internacionales, en la realización del taller inicial y del taller general de conclusiones.

D. Costo y financiamiento

- 3.18 El proyecto será financiado por la donación de la Unión Europea, con un valor de US\$ 950,000.
- 3.19 Los consultores y servicios serán contratados de acuerdo a los procedimientos usuales del Banco.

- 3.20 Seguidamente, se presenta una consolidación de los costos estimados para el proyecto:

Categorías Presupuestales (US\$)

Categorías	TOTALES
2. Consultores Individuales	583,600
2.2 Remuneración	583,600
Consultores Internacionales	296,600
Consultores Nacionales	287,000
6. Apoyo General	78,600
6.1 Instalaciones	15,000
6.3 Equipamiento	11,000
6.6 Personal de Apoyo	52,600
7. Publicaciones	70,200
8. Consultores Individuales para Coordinación y Administración	141,600
8.2 Remuneración	141,600
98. Contingencias	76,000
TOTAL	950,000

IV. BENEFICIOS Y RIESGOS

- 4.1 Los beneficios que resultarán de este proyecto son: a) el estrechamiento de la cooperación entre gobiernos, instituciones de educación para el trabajo, empleadores y empleados; b) economías de escala incluidas en la definición de metodologías y estrategias - aprovechando las experiencias exitosas en otros países con cultura y problemática semejantes-; c) división de responsabilidades entre países, en la ejecución de los complejos y costosos trabajos que se requieren para la definición de modelos de enseñanza, elaboración de currículos y de materiales didácticos; d) el mejoramiento y la racionalización, en cada país, de la utilización de los recursos tanto aquellos cotizados por el sector privado como aquellos resultantes del presupuesto del Estado y de donaciones de la cooperación internacional; e) el estímulo al permanente diálogo entre los países, respecto a las cuestiones de educación para el trabajo y empleo; f) la formulación de un marco de referencia, bajo el cual analizar propuestas, definir o apoyar acciones relacionadas a los temas.
- 4.2 Los riesgos del proyecto se derivan de la complejidad del tema y de su tratamiento regional. Los principales son: a) falta de disposición para participación de uno o más países; b) tratamiento académico o político de los temas sin resultados prácticos; c)

falta de consenso entre los países respecto a las líneas de acción a ser desarrolladas; d) falta de continuidad del trabajo después de la conclusión del proyecto.

V. EVALUACIÓN

- 5.1 Considerada la naturaleza del proyecto, no se puede proponer una evaluación de carácter investigativo, por lo que los siguientes serán indicadores de éxito del proyecto: a) la obtención y la divulgación, dentro y entre los países, de los informes resultantes de cada una de las actividades; b) la efectiva participación de los principales agentes involucrados en el tema, en todos los países, en los talleres técnicos regionales; c) la definición de líneas de acción a ser desarrolladas en etapas subsiguientes mediante cooperación regional o sub-regional; d) la efectiva continuidad del trabajo después de la conclusión del proyecto.

ESTADÍSTICAS SOBRE CENTROAMÉRICA

INDICADORES	AÑOS	BELICE	COSTA RICA	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA	PANAMA
Población total (miles)	1994	209	3.334	5.641	10.322	5.497	4.275	2.611
Población rural (% del total)	1994	53,0	52,0	52,7	59,4	53,1	33,1	44,6
Expectativa de vida (años)	1992	68,7	76,2	66,3	64,8	65,8	66,6	72,8
Mortalidad infantil (%)	1992	4,1	1,4	4,0	6,2	4,9	5,6	2,1
Desnutrición infantil (% de la población hasta 5 años)(2)	1985	5,7	6,0	21,6	43,6	20,8	10,5	16,0
PIB per capita (US\$)	1994	2.627	2.180	1.398	1.255	576	449	2.642
Crecimiento PIB/capita (1)	1975/1985	-9,9*	-3,3	-25,2	-5,6	11,4	-39,9	21,7
	1985/1994	48,1	18,0	17,9	4,7	1,0	-33,4	2,1
Pobreza (% de la población total)	1980	-	22,7	70,2	63,0	67,6	63,0	52,6
	1990	74,4	54,2	-	20,7	75,4	75,0	76,5
Pobreza extrema (% de la población total)	1980	-	13,6	51,1	31,5	56,8	33,3	26,3
	1990	41,0	25,0	-	10,3	52,3	52,2	62,7
Participación en el PIB (%) (1)	1994							
Agricultura		22,3	15,6	13,8	24,4	21,5	33,3	9,9
Industria		27,4	26,1	25,8	19,7	27,0	21,3	18,1
Servicios		50,3	58,3	60,4	55,9	51,6	45,4	71,9
Fuerza de trabajo (miles)	1992	54	1.087	2.306	2.816	1.709	1.490	921
Tasa de desempleo (%)	1993	9,6	4,0	8,1	5,5	5,9	21,8	12,5
Tasa de analfabetismo (%)	1990	9,2	7,2	27,0	44,9	26,9	13,9	10,7
Tasa de matriculación (% de la población en edad de matricularse, por nivel)	1990							
Primaria		93,0	86,0	70,0	79,0	91,0	73,0	90,0
Secundaria		35,0	41,0	26,0	21,0	32,0	26,0	59,0
Superior		10,0	22,0	9,0	27,0	17,0	9,0	10,0
Años de escolaridad (promedio)	1990	-	5,7	4,1	4,1	3,9	4,3	6,7
Gastos públicos en educación (% por nivel) (3)	1990							
Primario		-	31,0	-	50,0	54,0	56,0	37,0
Secundario		-	17,0	-	15,0	19,0	12,0	23,0
Superior		-	36,0	-	35,0	21,0	32,0	21,0

Fuentes: BID. Centroamérica. Documento de Programación Regional. 1995

(1) IDB. Pocket Profiles. 1995

(2) World Bank. Social Indicators of Development. 1995

(3) IDB. Latin America in Graphs. 1994 - 1995

- Información no disponible. * 1980/1985

DESCRIPCION DE LOS COMPONENTES

COMPONENTE 1: FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PARA EL DIALOGO EFECTIVO

Objetivo

Proveer las bases políticas, técnicas y administrativas para el desarrollo del proyecto; promover la asimilación de conceptos e informaciones sobre mecanismos para facilitar el diálogo entre los países en el tema novedoso de cooperación regional, la educación para el trabajo.

Actividades

a) **Constitución de un grupo clave**, formado por personas de los sectores público y privado, activas en el campo de la educación para el trabajo. Esas personas deberán tener gran capacidad de convocatoria y contar con una reconocida credibilidad en cada uno de los países. El grupo será responsable de garantizar el apoyo y la participación de los países y de definir las organizaciones y personas que participarán en las diferentes actividades del proyecto. Esa definición deberá tener en cuenta que el proyecto necesitará apoyarse en tres categorías de participantes: técnicos especialistas, usuarios de los servicios de educación para el trabajo (empresarios y trabajadores) y tomadores de decisiones.

b) **Celebración de un taller inicial** en el cual se presenten los principales retos actuales respecto a la educación para el trabajo y el empleo, así como los objetivos, conceptos y actividades que conforman el proyecto, y se provean a los participantes con informaciones sobre mecanismos básicos para facilitar el diálogo y la conducción de actividades cooperativas.

c) **Contratación de un administrador** que deberá encargarse de todos los asuntos relacionados con la implementación, seguimiento y coordinación del proyecto, especialmente los asuntos financieros, logísticos y administrativos, con apoyo de las Representaciones del BID en los países, y de un **consultor coordinador técnico**, especialista en educación para el trabajo quien será responsable de las actividades técnicas del proyecto.

Ejecución

a) En el grupo clave se espera la participación de 5 personas por país.

b) El taller inicial deberá desarrollarse en la sede del BID en Washington, D.C. en 2 o 3 días.

c) Se deberá invitar un especialista internacional para la presentación del panorama actual de la educación para el trabajo; el equipo del proyecto presentará los objetivos, conceptos y actividades del proyecto; el BID/INDES deberá cuidar de la presentación de las informaciones sobre mecanismos básicos para facilitar el diálogo y la conducción de acciones cooperativas.

d) Al final del taller inicial, el grupo clave deberá escoger entre sus miembros, las personas que, en cada país, constituirán el vínculo directo y operacional entre el BID y las organizaciones y grupos nacionales.

e) La contratación de los 2 principales apoyadores del proyecto -el administrador y el consultor coordinador técnico- será responsabilidad de S02.

COMPONENTE 2: ELABORACION DE UN MARCO DE REFERENCIA ANALITICO PARA LOS TEMAS DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EMPLEO

Objetivo

Analizar la oferta y demanda de empleo y habilidades en los países del Istmo Centroamericano, teniendo como trasfondo las políticas y tendencias del desarrollo económico y contrastándolas con las políticas sociales, especialmente la educativa; resaltar similitudes y diferencias entre países y grupos de países, con el fin de contribuir a la identificación de ámbitos de cooperación y la formulación de estrategias regionales o sub-regionales de educación para el trabajo; evaluar las principales instituciones de educación para el trabajo, sus posibilidades y disposición de modernización.

SUBCOMPONENTE 2.1: Diagnóstico del mercado laboral y de la oferta de educación para el trabajo en los países del Istmo Centroamericano

Objetivo

Evaluar, para cada país del Istmo Centroamericano y de forma comparativa entre los países, la dinámica de los mercados laborales y el potencial de los diferentes sectores y ramas productivas para la generación de empleo; producir un inventario amplio de la oferta de educación para el trabajo en esos países.

Actividades

El diagnóstico deberá proveer información en los temas siguientes: dinámica del mercado laboral, características básicas de los códigos laborales y fuentes de oferta de capacitación profesional.

- **Dinámica del mercado laboral:** analizar la oferta y la demanda de empleo, teniendo como trasfondo las políticas nacionales y regionales de desarrollo económico y social; examinar el potencial de los diferentes sectores y ramas de actividad, del sector informal y de las micro y pequeñas empresas en la generación de oportunidades de trabajo; identificar las tendencias en los requerimientos de habilidades; caracterizar la población en edad de trabajar en cuanto a aspectos demográficos (género, edad), nivel educacional y situación salarial, así como el desempleo.

- **Características básicas de los códigos laborales:** examinar los aspectos principales de los regímenes laborales, los rasgos que representan ventajas y desventajas para la creación de empleos y estímulo a la capacitación.

- **Oferta de capacitación laboral:** describir, en rasgos generales, la oferta de educación para el trabajo, incluyendo los mecanismos institucionales públicos y privados, la educación formal y la no formal; identificar las principales instituciones (públicas, privadas, religiosas, comunitarias) que ofrecen servicios de capacitación laboral.

Ejecución

a) El diagnóstico se desarrollará en base a información disponible y a encuestas intencionales (realizadas con empresarios, líderes de organismos públicos y privados, líderes de trabajadores y otras personalidades).

b) El administrador del proyecto se encargará de la contratación de un consultor, institución o empresa de consultoría que pueda hacer el diagnóstico en toda la región, de modo que, además del análisis de la situación de cada país, haga resaltar el análisis comparativo entre los países y garantizar la homogenidad del enfoque.

c) El consultor coordinador técnico del proyecto deberá elaborar previamente un guía para el diagnóstico y analizar el borrador.

d) La actividad se deberá llevar a cabo en un plazo de 3 meses; el borrador será presentado al final del segundo mes.

SUBCOMPONENTE 2.2: Análisis de las instituciones de educación para el trabajo en los países del Istmo Centroamericano y posibilidades de innovación

Objetivo

Profundizar el análisis de las principales instituciones de formación profesional, de sus posibilidades y disposición de modernización. 4/

Actividades

El estudio deberá - involucrar a las 6 instituciones oficiales de formación profesional 5/ y otras entidades efectivamente relevantes de la región

4/Se entiende por **modernización** el desarrollo de "nuevas oportunidades de acción para enfrentar y hasta para orientar el cambio que requiere la base técnica productiva" de los países para mejorar su calidad, productividad y competitividad. Cf. INA - Instituto Nacional de Aprendizaje. **Proyecto de transformación institucional.** San José, setiembre 1995.

5/El INA - Instituto Nacional de Aprendizaje, en Costa Rica; el INSAFORP - Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, en El Salvador; el INTECAP - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, en Guatemala; el INFOP - Instituto Nacional de Formación Profesional, en Honduras; el INATEC - Instituto Nacional Tecnológico, en Nicaragua, y el INAFORP - Instituto Nacional de Formación Profesional, en Panamá.

en el ámbito de la educación para el trabajo (en torno a 10 o 12 entidades);

- poner de relieve las políticas de esas instituciones, el marco jurídico y administrativo en el cual operan, sus bases de financiamiento, sus costos, su estructura organizacional, sus principales estrategias de actuación, el impacto que tienen sobre el empleo, y la calidad de su personal;

- en las entidades oficiales, verificar la medida en que actúan como entidades ejecutoras o como entidades rectoras o normadoras de la oferta de educación para el trabajo, los principales obstáculos y dificultades para desempeñar ese rol, su relación con el medio productivo y su disposición y flexibilidad para el cambio.

Ejecución

a) La identificación de las 6 instituciones oficiales está previamente realizada; las demás entidades deberán ser identificadas en el ámbito del diagnóstico que constitui el Subcomponente 2.1.

b) El estudio se desarrollará en base a información disponible y a consultas intencionales realizadas en las instituciones, en empresas, y con representantes de gremios empresariales y de trabajadores.

c) El administrador del proyecto se encargará de la contratación de un consultor, institución o empresa de consultoría que pueda hacer el estudio en todas las entidades, de manera que se resalte el análisis comparativo y garantizar la homogenidad del enfoque.

d) El consultor coordinador técnico del proyecto deberá elaborar previamente un guía para el estudio y analizar el borrador.

e) La actividad se deberá llevar a cabo en un plazo de 3 meses; el borrador será presentado al final del segundo mes.

COMPONENTE 3: INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS Y DEFINICION DE LINEAS DE ACCION

Objetivo

Determinar líneas de acción y perfiles de proyectos así como definir planes de cooperación y diálogo regional o sub-regional en el área de educación para el trabajo.

SUBCOMPONENTE 3.1: Talleres técnicos regionales

Objetivo

Proveer la oportunidad para que los países participantes puedan a) conocer prácticas mundiales en el tema en discusión, b) presentar sus propias experiencias, c) discutir las ventajas y desventajas de cada modelo presentado, d) definir oportunidades de cooperación regionales o sub-

regionales y e) proponer líneas de acción y perfiles de proyectos a ser llevados a cabo, a continuación.

Actividades

a) Deberán ser realizados 4 talleres técnicos regionales en temas previamente escogidos. 6/ Esos temas proveerán la oportunidad para que las más importantes cuestiones respecto a la educación para el trabajo sean discutidas. Sin embargo, se harán los ajustes que los análisis desarrollados en el Componente 2 revelen ser necesarios.

b) Los temas para los talleres son:

- **Atención a la micro y pequeña empresa.** A despecho de que no sea novedoso, este sigue siendo un tema de grande importancia en la región, ya que este segmento desempeña un papel no despreciable en el proceso de desarrollo socio-económico, y, particularmente, en la generación de oportunidades de trabajo. Además, es un tema que por cierto se presta a la cooperación regional, en lo que respecta a determinación de metodologías, diseño de curricula y elaboración de módulos de instrucción. En concordancia con la política de modernización, las iniciativas de atención a esas empresas se orientan hacia la asistencia técnica y tecnológica, o sea, a suplir informaciones sobre gestión financiera y de personal; mejoramiento de procesos de producción con vistas al incremento de la productividad; articulación con los mercados de insumos y de productos finales; mecanismos de acceso al crédito. Los países deberán presentar y discutir todas sus experiencias con este segmento, independientemente del modo como clasifican a tales unidades productivas: pertenecientes al sector formal de la economía (legalmente organizadas) o al informal. El taller también deberá abordar el concepto y los mecanismos de estímulo al "entrepreneurship", así como las experiencias con incubadoras de empresas.

- **Mecanismos de captación y transferencia de tecnología.** Bajo este tema se deberán discutir experiencias, pero particularmente estrategias para captación de tecnologías, difusión y canalización a las empresas, en especial las de pequeña escala y en los sectores o ramas de actividad en los cuales los países esperan hacerse competitivos. La discusión deberá involucrar el rol de los centros regionales ya existentes; de las escuelas técnicas; de las Universidades; de las empresas, especialmente de las proveedoras de equipos, y de la cooperación internacional. Además del mejoramiento técnico del producto o del proceso de producción 7/ se deberá tratar de la oferta de servicios de organización y gestión de la producción, bajo los conceptos de calidad, productividad y competitividad.

6/ Estudios preliminares que se han realizado en preparación al proyecto (misiones de los consultores Alan Hoffman y Maria Luiza Silveira a los países del Istmo Centroamericano) apuntaron los temas que se van a destacar como objeto de discusión y proposición de líneas de acción.

7/ Este concepto de innovación tecnológica se encuentra en IRELA - Instituto de Relaciones Europeo-Latinoamericanas. Ciencia y tecnología en América Central. 1993.

- **Oferta y demanda de empleo y de habilidades.** En este taller se discutirá la oferta de capacitación en los sectores y ramas de actividad más representativos en el conjunto de países o en grupos de países, revelados en el diagnóstico que constituye el Subcomponente 2.1. Los países deberán presentar, por ejemplo, sus experiencias de capacitación desarrolladas con los objetivos de tornar la agropecuaria productiva, no predatoria y competitiva al nivel mundial, o aquello que hacen en el sector de servicios, que bien se presta a la cooperación regional en términos de capacitación, por la complementaridad que pueden tener algunas de sus ramas (como el turismo) en los diferentes países. El taller proveerá la oportunidad para que sean presentadas las metodologías de educación-producción experimentadas por los países, bien como para que sean discutidas alternativas metodológicas en relación con la determinación de necesidades de capacitación. También se deberá resaltar la educación para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, con destaque a la discusión del contenido de la enseñanza (habilidades básicas, conocimientos teóricos y tecnológicos, destrezas manuales), la relación con el sistema educativo formal (reconocimiento y equivalencia de estudios), la relación de los programas de capacitación con las oportunidades efectivas de empleo, el desarrollo de la "cultura del trabajo", y las alternativas para desarrollar la formación. Estarán necesariamente incluídas las experiencias con el "sistema dual", divulgado pela GTZ - Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit (Sociedad para la Cooperación Técnica) alemana e implantado en la región bajo su estrecha cooperación y modalidades como el Programa "Chile Jóven".

- **Sistema nacional de educación para el trabajo.** En este taller se discutirán tres temas básicos. En primer lugar, se deberá proveer la oportunidad para que sean discutidos todos los medios adoptados - o que deberían ser adoptados - en los países, para el diálogo entre gobierno, instituciones públicas o privadas de educación para el trabajo, empleadores, empleados y población demandando empleo. Incluirá la discusión de las estrategias de acción de las principales entidades de formación profesional; de las aptitudes proactivas y reactivas de las instituciones oficiales; de la organización y disposición de participación del sector privado; del rol de los gremios empresariales y de trabajadores; de las estrategias de mercadeo utilizadas para la divulgación, a empleadores y empleados, de los objetivos y beneficios del entrenamiento. En segundo lugar, el taller promoverá la oportunidad para que los países presenten las acciones que desarrollan con vistas al reconocimiento de la capacidad laboral de los individuos, cualquiera sea la forma bajo la cual la hayan obtenido. Se discutirá la posibilidad de crear y mantener sistemas actualizados de certificación, sus ventajas y desventajas, la necesidad de aclaramiento y de divulgación de sus objetivos a los empleadores y empleados. Además de la capacidad laboral, se podrá discutir la definición y el reconocimiento de estándares básicos de habilidades para lectura, escrita y cálculos. Son subproductos de este tema las discusiones acerca de metodologías de análisis ocupacional y de enseñanza modular. Finalmente, en el taller también se deberá discutir la competencia y la metodología para el reconocimiento de la capacidad técnica de agencias públicas o privadas, entidades religiosas, comunitarias o gremiales que desarrollan actividades de capacitación en un medio de oferta diversificada.

Ejecución

- a) En cada taller se espera la participación de 5 personas por país; los participantes serán definidos por el grupo clave constituido en el Componente 1.
- b) Se deberá contratar un consultor, especialista en educación para el trabajo, para actuar como responsable de los talleres; ese consultor recibirá apoyo del administrador y del consultor coordinador técnico del proyecto.
- c) El consultor responsable de los talleres preparará, con apoyo del consultor coordinador, previamente un guía, con todos los puntos importantes a ser tratados en cada taller, con el propósito de garantizar el aporte de las informaciones requeridas, por los países.
- d) Los países deberán tener aproximadamente 1 mes para preparar sus contribuciones al taller; los diferentes invitados, de un mismo país, deberán consolidar sus aportes en un único documento, que será considerado como la contribución del país.
- e) Las contribuciones deberán ser enviadas con anticipación al consultor responsable, quien las analizará, recogerá información complementaria en caso de ser necesaria, y, con apoyo del consultor coordinador y del administrador, elaborará la agenda del taller.
- f) El taller se desarrollará en 5 días (40 horas), en uno de los países participantes.
- g) El administrador del proyecto, con apoyo de la Representación del BID en el país donde se realiza el taller, estará encargado de la identificación y de la contratación de instalaciones y de todo apoyo administrativo al desarrollo de los talleres.
- h) Se identificarán e invitarán especialistas internacionales para charlas de apertura técnica seguidas de debates en cada taller. Dichos especialistas presentarán tendencias mundiales en el tratamiento del tema.
- i) A continuación, los participantes presentarán y discutirán experiencias y elaborarán propuestas de líneas de acción y perfiles de proyectos a ser llevados a cabo en el ámbito regional o sub-regional. Esta actividad se desarrollará bajo la coordinación del consultor responsable, actuando como facilitador, con apoyo del consultor coordinador técnico del proyecto.
- j) Al final de cada taller, se deberá preparar un informe con las principales consideraciones y propuestas de líneas de acción y perfiles de proyectos regionales o sub-regionales, con indicaciones claras para su operacionalización.
- k) Ese informe será revisado por el consultor responsable de los talleres y por el consultor coordinador técnico del proyecto y editado.

1) También al final de cada taller los participantes deberán escoger 2 representantes quienes harán la presentación de las consideraciones y propuestas en el taller general de conclusiones (Subcomponente 3.3).

SUBCOMPONENTE 3.2: Síntesis de los análisis y propuestas de líneas de acción

Objetivo

Convertir en un todo integrado, coherente y objetivo, los rasgos principales del marco de referencia analítico y las propuestas de líneas de acción y perfiles de proyectos, para presentarlos a los tomadores de decisión en los países del Istmo Centroamericano.

Actividades

- a) Análisis y síntesis del informe final del "Diagnóstico del mercado laboral y de la oferta de educación para el trabajo en los países del Istmo Centroamericano".
- b) Análisis y síntesis del informe final del "Análisis de las instituciones de educación para el trabajo en los países del Istmo Centroamericano y posibilidades de innovación".
- c) Análisis y síntesis de los informes finales de cada uno de los talleres técnicos regionales, adjuntando las acciones semejantes o complementarias y reelaborando, si necesario, los perfiles de proyectos a ser presentados a la consideración de los tomadores de decisión.
- d) Discusión con los 2 representantes escogidos en cada uno de los talleres técnicos regionales del formato final de los perfiles de proyectos.
- e) Preparación de un resumen ejecutivo.

Ejecución

De esta actividad deberá encargarse el consultor coordinador técnico del proyecto.

SUBCOMPONENTE 3.3: Taller general de conclusiones

Objetivo

Obtener la aprobación de las líneas de acción y perfiles de proyectos definidos en los talleres técnicos regionales; definir planes de cooperación y diálogo regional o sub-regional, en el área de educación para el trabajo.

Actividades

- a) Charlas de apertura técnica realizadas por especialistas internacionales invitados.

b) Presentación de las consideraciones y propuestas en cada tema por los 2 representantes escogidos al final de cada taller técnico regional.

c) Discusión y elección de las líneas de acción y perfiles de proyectos a los cuales los países o grupos de países garantizarán su apoyo y participación.

Ejecución

a) En el taller se espera la participación de 5 personas por país; los participantes serán definidos por el grupo clave, constituido en el Componente 1.

b) Deberán ser definidos e invitados especialistas internacionales que harán las charlas de apertura técnica.

c) A todos, participantes y especialistas, se les enviará el resumen ejecutivo producido en el Subcomponente 3.2.

d) El taller se desarrollará en 2 o 3 días, en uno de los países participantes.

e) Al final del taller, se deberá preparar un informe con las resoluciones, a ser firmado por todos los países participantes.

e) La coordinación de los trabajos será responsabilidad del mismo consultor especialista quien condujo los talleres técnicos regionales con apoyo del consultor coordinador técnico del proyecto; uno y otro se encargarán de la revisión de las resoluciones del taller.

f) El administrador del proyecto, con apoyo de la Representación del BID en el país donde se realiza el taller, estará encargado de la identificación y de la contratación de instalaciones y de todo apoyo administrativo al desarrollo del taller.

MARCO LÓGICO
ELEMENTOS PARA UNA ESTRATEGIA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO EN
EL ISTMO CENTROAMERICANO

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Objetivo 1: El Istmo Centroamericano se vuelve más competitivo y las relaciones insertándose manteniéndose en la actividad productiva.</p>	<p>Acuerdos regionales o sub-regionales establecidos.</p>	<p>Acuerdos regionales o sub-regionales.</p>	<p>Regionalismo abierto nuevo marco de integración capaces de incrementar crecimiento económico.</p> <p>Paz social y fortalecimiento democrático.</p>
<p>Objetivo 2: El Istmo Centroamericano cuenta con elementos para una estrategia de educación para el trabajo en el Istmo Centroamericano verificables.</p>	<p>4 perfiles de proyectos de cooperación regional o sub-regional acordados.</p> <p>8 informes elaborados: A. Diagnóstico del mercado laboral... B. Análisis de las instituciones ... y posibilidades de innovación. C. 4 informes finales de talleres técnicos regionales. D. Síntesis de los análisis y propuestas de líneas de acción. E. Resoluciones del taller general de conclusiones.</p>	<p>Resoluciones del taller general de conclusiones.</p> <p>Informes editados y publicados.</p>	<p>10 instituciones de formación profesional en los talleres técnicos regionales.</p> <p>5 Universidades en el taller sobre tecnología.</p> <p>10 micro o pequeños empresarios en el taller sobre micro y pequeña empresa.</p> <p>20 representantes de empleadores y 20 representantes de trabajadores en los talleres técnicos regionales.</p> <p>15 Ministros (o equivalentes) en el taller general de conclusiones.</p>

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
COMPONENTES:			
Capacidad para el trabajo efectivo fortalecida.	Grupo clave constituido en el mes 2. Taller inicial realizado en el mes 3.	Informe del taller.	Administrador y consultor coordinador contratado el mes 1. Compromiso garantizado de apoyo y participación de los países.
Marco de referencia analítico en los temas de educación para el trabajo y empleo elaborado y divulgado.	Borrador del "Diagnóstico del mercado laboral..." presentado al final del mes 3 y de acuerdo al guía. Informe final editado en el mes 5. Borrador del "Análisis de las instituciones ... y posibilidades de innovación" presentado en el mes 4 y de acuerdo al guía. Informe final editado en el mes 6.	Borradores. Informes finales.	Guía para el diagnóstico preparado en el mes 1. Guía para el análisis preparado en el mes 2.
Experiencias intercambiadas y líneas de acción definidas. Talleres técnicos regionales realizados.			

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Atención a la micro y pequeña empresa.	<p>Taller celebrado en el mes 7.</p> <p>Al menos un perfil de proyecto regional o sub-regional propuesto al final del taller.</p>	<p>Guía.</p> <p>Contribuciones.</p> <p>Informe final.</p>	<p>Participantes definidos el mes 3.</p> <p>Guía para elaboración de las contribuciones presentada en el mes 3.</p> <p>Contribuciones presentadas en el mes 5 y de acuerdo a la guía.</p> <p>Al menos 5 países participando en el taller.</p> <p>2 instituciones de formación profesional, por país, en el taller.</p> <p>2 micro o pequeños empresarios, por país, en el taller.</p>

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Mecanismos de captación y transferencia de tecnología.	<p>Taller celebrado en el mes 7.</p> <p>Al menos un perfil de proyecto regional o sub-regional propuesto al final del taller.</p>	<p>Guía.</p> <p>Contribuciones.</p> <p>Informe final.</p>	<p>Participantes definidos el mes 3.</p> <p>Guía para elaboración de las contribuciones preparado en el mes 3.</p> <p>Contribuciones presentadas en el mes 5 y de acuerdo a la guía.</p> <p>Al menos 5 países participando en el taller.</p>
			<p>2 instituciones de formación profesional, por país, en el taller.</p> <p>1 Universidad, por país, en el taller.</p> <p>2 dos gremios empresariales destacados, por país, en el taller.</p>

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Oferta y demanda de oleo y habilidades.	Taller celebrado en el mes 8. Al menos un perfil de proyecto regional o sub- regional propuesto al final del taller.	Guía. Contribuciones. Informe final.	Participantes definidos el mes 4. Guía para elaboración las contribuciones pre- parado en el mes 4. Contribuciones presentadas en el mes 6 y de acuerdo a guía. Al menos 5 países participan pando en el taller. 2 instituciones de formación profesional, por país, participan en el taller. 1 representante de empleadores y 1 representante de trabajadores por país, en el taller.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Sistema nacional de capacitación para el trabajo.	<p>Taller celebrado en el mes 8.</p> <p>Al menos un perfil de proyecto regional o sub-regional propuesto al final del taller.</p>	<p>Guía.</p> <p>Contribuciones.</p> <p>Informe final.</p>	<p>Participantes definidos el mes 4.</p> <p>Guía para elaboración de las contribuciones presentada en el mes 4.</p> <p>Contribuciones presentadas en el mes 6 y de acuerdo a la guía.</p> <p>Al menos 5 países participando en el taller.</p> <p>2 instituciones de formación profesional, por país, en el taller.</p> <p>1 representante de empleadores y 1 representante de trabajadores por país, en el taller.</p>
Marco de referencia político y perfiles de proyectos sintetizados.	Perfiles de proyectos estructurados.	<p>Documento síntesis.</p> <p>Documento resumen ejecutivo.</p>	<p>Informes finales del diagnóstico del mercado laboral...", del "Análisis de las instituciones... de los talleres técnicos regionales analizados y sintetizados en el mes 8.</p>

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>3 Planes de cooperación y diálogo regional sub-regional aprobados</p>	<p>Taller general de conclusiones celebrado en el mes 11.</p> <p>Al menos 4 perfiles de proyectos regionales o sub-regionales aprobados.</p> <p>Propuesta acordada para un foro regional de diálogo.</p>	<p>Informe de las resoluciones del taller.</p> <p>Documento firmado por los países participantes.</p>	<p>Participantes definidos el mes 8.</p> <p>Al menos 5 países participando en el taller.</p> <p>15 Ministros (o equivalentes) participando en el taller.</p> <p>Presidentes o Directores Ejecutivos de 2 instituciones formación profesional por país, participando en el taller.</p>

BIBLIOGRAFIA

- Banco Interamericano de Desarrollo. A la búsqueda del siglo XXI. Nuevos caminos de desarrollo en Costa Rica. Washington, 1994.
- Banco Interamericano de Desarrollo. Desarrollo económico e integración regional en Centroamérica. Por Eduardo Lizano. Série Monografías, n. 11. Washington, 1994.
- Banco Interamericano de Desarrollo. División de Integración, Comercio y Asuntos Hemisféricos. Centroamérica. Documento de Programación Regional. RP-CA. Washington, 1995.
- Banco Interamericano de Desarrollo. Informe de progreso económico y social. Región II. Washington, 1995.
- Banco Interamericano de Desarrollo. Reformas del mercado laboral ante la liberalización de la economía. Estudio comparativo regional. Por Gustavo Márquez. Documentos de Trabajo, 179. Washington, 1994.
- Barraza, Sandra Rebeca Vásquez. El consorcio para la capacitación laboral: sus proyectos y perspectivas. San Salvador, 1995.
- Castro, Claudio de Moura. The elusive fit between training and its demand. Draft, 1995.
- Castro, Claudio de Moura. Training in Morocco: expand, contract or improve? Report, wd.
- Castro, Claudio de Moura. Training policies for the end of the century. Report, 1994.
- CINTERFOR/OIT. La formación profesional en el umbral de los 90. Montevideo, 1990.
- CINTERFOR/OIT. Opciones estratégicas para la formación profesional en el sector informal urbano. Por Jaime Ramírez Guerrero. Estudios y Monografías, 73. Montevideo, 1988.
- CINTERFOR/OIT. Seminario sobre los procesos de transformación institucional de la formación profesional en el Istmo Centroamericano y Republica Dominicana. Principales conclusiones. San José, 1992.
- Crosby, Philip B. Quality without tears. McGraw-Hill, 1995.
- FEDEPRICAP/BID. La competitividad en el Istmo Centroamericano. San José, 1993.
- Hoffman, Alan. Education for employment in Latin American and the Caribbean. Report, 1994.
- Hoffman, Alan. Informe de la misión a Costa Rica, El Salvador, Honduras y Panamá. 1995.

INATEC. Nuevo modelo de la formación profesional. Managua, 1995.

Instituto Nacional de Aprendizaje. Proyecto de transformación institucional. San José, 1995.

Instituto Nacional de Aprendizaje. Trigesima Reunión CINTERFOR. Informe final. San José, 1993.

Instituto de Relaciones Europeo-Latinoamericanas. Ciencia y tecnología in America Central. 1993

Inter-American Development Bank. Division of Integracion, Trade and Hemispheric Issues. Economic Integracion in the Americas. Washington, 1995.

Inter-American Development Bank. Facilitating labor adjustment in Latin America. Por William Cline. Working Papers Series, 129. Washington, 1992.

Inter-American Development Bank. Human resource adjustment in Latin America: a preliminary program for the human resources facility of the Multilateral Investment Fund. Preliminary draft. Washington, 1993.

Inter-American Development Bank. Latin America in Graphs. Demographic, economic and social trends. 1994-1995. Washington, 1995.

Inter-American Development Bank. Pocket profiles. Washington, 1995.

Inter-American Development Bank. Regional Consultative Group for Central America. Report of the chairperson first meeting of the Regional Consultative Group. Brussels, 1993.

Inter-American Development Bank. Regional Consultative Group for Central America. The transformation of the production apparatus in the Central American Isthmus. Washington, 1993.

Organización de los Estados Americanos. Consejo Interamericano Económico y Social. Informe final de la IX Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo. Versión provisional. Washington, 1993.

Porter, Michael. The competitive advantage of nations. Harvard Business Review. March-April 1990.

Psacharopoulos, George. From manpower planning to labour market analysis. Internacional Labour Review, vol. 130, n. 4, 1991.

Secretaria de Planificación, Coordinación y Presupuesto/OIT. Republica de Honduras. Un marco orientador para la formación de recursos humanos necesarios para el desarrollo económico y social. Resumen ejecutivo. Tegucigalpa, 1995.

Seminario Internacional "Retos locales y regionales de la formación profesional. Comparación América Latina-Alemania". Presentación del INTECAP. Guatemala, C.A. Mannheim, 1995.

SENAI-SP. Mao-de-obra de nível médio. Nível médio no processo de trabalho industrial. Por Maria Luiza Faraone Silveira. Sao Paulo, 1986.

The World Bank. Social indicators of development. Baltimore, 1995.

The World Bank. World development report 1995. Workers in an integrating world. New York, 1995.

PROYECTO DE RESOLUCION

REGIONAL. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA LA EJECUCION
DE UN PROGRAMA DE ELEMENTOS PARA UNA ESTRATEGIA DE EDUCACION
PARA EL TRABAJO EN EL ISTMO CENTROAMERICANO

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Banco, proceda a formalizar el acuerdo o los acuerdos necesarios con la Unión Europea para administrar una contribución de dicha entidad por la suma equivalente de US\$950.000, de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el plan de operaciones a que se refiere el documento AT- sobre cooperación técnica no reembolsable para un programa de elementos para una estrategia de educación para el trabajo en el istmo centroamericano.