

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES EN EMPRESAS
(TC-97-04-07-5-AR)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMOS COEJECUTORES: Agencia de Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba (ADEC) y la Fundación de Empresas (FE)

BENEFICIARIOS: Micro, pequeñas y medianas empresas (MPyMEs) en la Provincia de Córdoba

OBJETIVOS: El objetivo general del Programa es impulsar a los empresarios de las MPyMEs a invertir en la capacitación de sus recursos humanos a todos los niveles: directivos, mandos medios, y personal de planta mediante dos subprogramas.

El objetivo específico del **Subprograma A - Promoción de Capacitación** es readecuar la oferta de capacitación orientándola a que cubra de un modo más flexible, práctico, y concreto las necesidades de calificación y recalificación de recursos humanos de las MPyMEs.

El objetivo específico del **Subprograma B - Diagnóstico de Capital Humano** consiste en implementar un sistema eficiente para diagnosticar necesidades y programar actividades de capacitación a nivel de empresa.

FINANCIAMIENTO: Modalidad: donación de recursos provenientes de la Facilidad de Recursos Humanos (II)

	Beneficiarios US\$	FOMIN US\$	TOTAL US\$
Total:	2.492.500	2.507.500	5.000.000

EXCEPCIÓN A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS: Ninguna

CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES: Previo al primer desembolso, los organismos coejecutores deberán presentar evidencia al Banco de que:

- a. se haya constituido el Comité de Enlace;
- b. el Reglamento Operativo (RO) del Programa haya sido puesto en vigencia; y
- c. el Comité de Enlace haya contratado al Coordinador General del Programa (ver párrafo 9.1).

I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS Y DEL PROGRAMA

- 1.1 El Comité de Donantes declaró elegible a la República Argentina para todas las modalidades de financiamiento previstas en el marco del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el 30 de noviembre de 1993. Este proyecto es elegible para financiamiento por la Facilidad de Recursos Humanos del FOMIN al tener como objetivo la promoción de la inversión empresarial en su capital humano capacitando a trabajadores en activo y cuadros directivos de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MPyMEs), así como el favorecer el fortalecimiento de instituciones de capacitación y su innovación curricular. Dado su enfoque para mejorar los niveles de productividad y competitividad de las MPyMEs, este Programa es consistente con la estrategia del Banco en el país. Asimismo, complementa otras actividades en el sector apoyadas por el Banco 1/.

II. MARCO DE REFERENCIA

- 2.1 En los últimos años el gobierno argentino, con el apoyo del Banco, ha hecho inversiones para modernizar su sistema educativo y de formación. Cabe señalar que estos programas nacionales de capacitación están orientados prioritariamente a coadyuvar en resolver el grave problema de desocupación existente y no al perfeccionamiento de las destrezas de los trabajadores ya empleados.
- 2.2 Por otro lado, desde la aplicación de la Ley de Convertibilidad (1991) hasta la actualidad, las condiciones económicas en Argentina se han modificado profundamente. En efecto, en los últimos años el proceso de privatización, conjuntamente con un proceso de apertura económica, ha dado lugar a una transformación de mayor intensidad competitiva en la mayoría de los sectores económicos. En este nuevo contexto, la capacitación continua del personal se ha convertido en una condición indispensable para mejorar la productividad y competitividad en un entorno caracterizado por un creciente proceso de globalización.
- 2.3 Esta necesidad ha sido bien entendida por la gran empresa, la cual generalmente dispone en su estructura de mecanismos y recursos apropiados para diagnosticar y hacer frente a sus necesidades de capacitación. Así, las grandes y algunas medianas empresas argentinas han iniciado un profundo proceso de modernización, no sólo en tecnología e instalaciones, sino también en capital humano.

1/ El Banco participa en tres programas a nivel nacional en los que se toca el tema de recursos humanos: (i) el Programa de Apoyo a la Reconversión Productiva (816/OC-AR y 925/SF-AR) pone en marcha proyectos de capacitación dirigidos a preparar mano de obra semi calificada en oficios en los cuales existe evidencia de demanda por parte de los sectores productivos; (ii) el Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de Jóvenes (1031/OC-AR) que tiene como objetivo aumentar las oportunidades de inserción laboral y social de un grupo de jóvenes que enfrentan problemas de marginalidad o exclusión socio-laboral; y (iii) el Programa de Reforma de la Educación Superior Técnica No Universitaria (1060/OC-AR) que pretende ampliar la disponibilidad, calidad, y pertinencia de la mano de obra especializada, mediante el desarrollo de un sistema nacional de institutos tecnológicos.

- 2.4 Para las micro y pequeñas empresas, sin embargo, la situación no es la misma, ya que ellas enfrentan varias limitaciones que restringen su inversión en sus recursos humanos. Como se ve, a continuación se presenta un claro ejemplo de esta situación en la Provincia de Córdoba, la cual, con el apoyo de la operación propuesta, buscaría eliminar dichas limitaciones.
- 2.5 **El caso de Córdoba.** La estructura económica de la Provincia de Córdoba se caracteriza por la fuerte presencia de las MPyMEs (en particular, aquellas empresas que tienen entre 1 a 50 empleados), las cuales representan más del 99% de las 105.000 empresas en los sectores de comercio, servicios e industria, las que ocupan alrededor del 77% del total de empleados. Aunque no se dispone información desagregada por género para este grupo de empresas, cabe destacar que la tasa de empleo para hombres en Córdoba es considerablemente más alta (41,5%) que para mujeres (23,8%).
- 2.6 Según un diagnóstico reciente sobre el mercado de capacitación en Córdoba 2/, se detecta que el empresario en el sector de las MPyMEs sufre de una falta de sensibilización sobre la relación directa entre la capacitación y productividad. El empresario no dispone de información necesaria ni de instrumentos accesibles que le faciliten orientar, ni articular su demanda de capacitación. Dada la heterogeneidad de las MPyMEs en términos de su grado de desarrollo técnico y maduración empresarial, así como la diversidad de rubros de actividad económica en los que participan, se genera una gran variedad de necesidades de capacitación con distintos niveles de profundidad en un mismo tema.
- 2.7 Asimismo, la poca capacitación que se efectúa por este tipo de empresa se caracteriza por realizarse en forma esporádica, basada más en la oferta de las Instituciones de Capacitación (ICAPs) que en sus necesidades reales existentes. Salvo en el caso de las grandes empresas, la oferta de capacitación "a medida" para las demás empresas es aún incipiente. Finalmente, la capacitación se lleva a cabo sin evaluar cuáles son las debilidades y fortalezas del personal en relación con la situación de la empresa, el entorno y sus clientes, sin definir el contenido y la modalidad de capacitación más adecuada a las MPyMEs.
- 2.8 Por ende, la solución a la problemática enfrentada por las MPyMEs pasa a ser por un lado la realización de un diagnóstico de las necesidades de formación de empresas individuales orientado al diseño de productos de capacitación a medida. Por otro lado, la diversidad de demanda exige una especialización de la oferta de servicios de capacitación y su continua actualización curricular. Son éstos los resultados esperados del Programa propuesto descrito a continuación.

2/ "Programa de Capacitación para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: Estudio del Mercado y Diseño Técnico" por GAMA Consultores, S.A., mayo 1997.

III. EL PROGRAMA

A. Objetivo general

- 3.1 El objetivo general del Programa es impulsar a los empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresas (MPyMEs) a invertir en la capacitación de sus recursos humanos a todos los niveles: directivos, mandos medios, y personal de planta.

B. Descripción del programa

- 3.2 El Programa propuesto se dirigiría a incentivar la compra de capacitación por los empresarios empleando dos instrumentos paralelos y complementarios, ambos fortaleciendo la demanda en el mercado de capacitación. Tomando en cuenta la experiencia de proyectos exitosos como lo es el Programa de Calidad Integral y Modernización de México (CIMO) ^{3/}, el Programa propuesto incrementaría la inversión en la capacitación con un acercamiento de las MPyMEs a la oferta de las ICAPs, mediante un sistema de bonos de capacitación. Esto da origen a un proceso de sensibilización de los beneficios de la capacitación que podría culminar con la elaboración de un diagnóstico a medida y su plan respectivo de capacitación, el cual induciría a una mayor capacitación. El Programa que se describe a continuación consiste en dos subprogramas, cada uno de ellos estimulando la demanda del otro.

1. Subprograma A: Promoción de Capacitación (US\$2.651,2 miles)

- 3.3 Con recursos de este Subprograma, se implantaría un sistema de bonos de capacitación, el cual canalizaría a las empresas un subsidio parcial para la compra de servicios de capacitación. Asimismo, se crearía un Sistema de Información Referencial (SIR) para disminuir la asimetría de información que hoy existe entre los demandantes y oferentes de capacitación. De esta manera, el Programa promovería una readecuación de la oferta de servicios de capacitación, orientándola a que cubra de un modo más flexible, práctico, y concreto las necesidades de calificación y recalificación de recursos humanos de las MPyMEs.
- 3.4 Al inicio del Programa, se crearían cuatro Ventanillas de Promoción que servirían como centros de información ("clearinghouse") para servicios de capacitación contribuyendo así a su promoción como un todo. Los recursos estarían dirigidos a financiar su equipamiento y los oficiales de información que estarían encargados de articular con el empresario que buscaría servicios. Es allí donde la empresa podría articular su demanda, recibir el bono, e informarse de aquellas ICAPs que podrían responder a sus necesidades. La empresa después negociaría directamente con la ICAP sobre el contenido específico, duración y costo total del curso así como la manera de pago.

^{3/} Financiado con recursos del préstamo 983/OC-ME, el CIMO forma parte de un programa global dirigido a fomentar el desarrollo de los recursos humanos, la calidad, productividad y competitividad de las MPyMEs, cuyo objetivo general es reducir las limitaciones cualitativas de la mano de obra en activo.

3.5 Elegibles para este Subprograma serían aquellas micro y pequeñas empresas en la provincia de Córdoba, con un máximo de 20 empleados(as). Las acciones de capacitación se caracterizarían por: (i) versar sobre habilidades técnicas vinculadas a la productividad desde provisión de insumos hasta la comercialización de productos; (ii) ejecutarse en un mínimo de 20 horas reales en la que ninguna de sus sesiones debiera superar las cuatro horas; y (iii) dictarse en la provincia de Córdoba. El valor promedio de cada bono sería de aproximadamente US\$45, el equivalente de 45% de costo del curso (US\$100). El pago del bono se realizaría al final del curso, y se requeriría que la empresa endose el bono verificando así su conformidad con la capacitación. Dado que el bono tendría un valor único, el subsidio parcial representaría un mayor porcentaje del costo del curso para las empresas de menor tamaño en cuanto a éstas tienden a demandar cursos de menor costo. Asimismo, se esperaría poder bajar el nivel de subsidio a lo largo de la ejecución del Programa a fin de acostumbrar a la empresa a ir asumiendo una mayor parte del costo de la capacitación.

3.6 Para asegurar la calidad de las ICAPS, el Programa utilizaría el Registro de Instituciones de Capacitación (REGICE) administrado por la Secretaría de Empleo y Capacitación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para los programas nacionales antes mencionados (ver párrafo 2.1). De esta forma el Programa se beneficiaría de la experiencia del REGICE en dos aspectos: (i) información sobre instituciones registradas para otros programas nacionales en la ciudad y en la provincia de Córdoba y (ii) conocimiento útil para el control de calidad, sobre eventuales sanciones o antecedentes negativos de alguna de estas instituciones interesadas en participar en el Programa, para extremar la supervisión o negar el ingreso al Programa si fuera pertinente. Por su parte, el Programa podría contribuir con el REGICE del MTSS aportando la información que se genere durante su desarrollo, tanto en lo referente a instituciones inscritas como a su desempeño. Cabe señalar que el Registro permanece abierto a cualquier institución de capacitación que reúna los requerimientos mínimos del REGICE.

2. Subprograma B: Diagnóstico de Capital Humano (US\$1.600,1 miles)

3.7 El objetivo del Subprograma consistiría en desarrollar y aplicar un sistema de diagnóstico del capital humano de la empresa que permita conocer su estado y nivel de preparación, incluyendo directivos, mandos intermedios y personal de planta, y establecer el plan de capacitación más adecuado para superar las limitaciones detectadas. Por lo tanto, el Subprograma se orienta a una integración vertical entre la gran empresa y las MPyMEs que contribuya, a través de una adecuación de la capacitación, a subsanar las dificultades existentes en la relación cliente/proveedor y mejorar la competitividad del sector.

3.8 **Sistema de Diagnóstico de Capital Humano.** El Sistema de Diagnóstico de Capital Humano (SIDCAP) estaría orientado a los sectores metal-mecánico, agroalimentario y servicios, dado su relativo peso en la economía cordobesa, sin descartar que en fases posteriores el sistema metodológico se amplíe al resto de

actividades económicas. Este componente se desarrollaría en tres fases que incluyen:

- a. **Diseño metodológico:** implicaría el desarrollo del instrumento de diagnóstico y las orientaciones metodológicas para su aplicación en la empresa. El diseño y aplicación del SIDCAP se desarrollaría de tal manera que el análisis del capital humano se realizaría de manera global y por figuras profesionales, evitando así la identificación personal y la discriminación por razón de género.
- b. **Prueba piloto:** consistiría en la aplicación de los resultados de la fase de diseño metodológico en un grupo de 18 empresas de los sectores de actividad empresarial antes mencionados. Esta aplicación se realizaría con un carácter de análisis y validación con el fin de extraer conclusiones sobre la idoneidad de la metodología y el instrumento desarrollado. La prueba piloto se realizaría en empresas representativas de los sectores en los que se desarrolla el programa, buscando la validación del sistema en la pequeña, mediana y grande empresa.
- c. **Ajuste del instrumento:** en base a las experiencias recogidas en la fase de prueba piloto, se realizarían las modificaciones oportunas del sistema metodológico y del instrumento con el objetivo de garantizar que la información que suministra sobre la situación del capital humano es la adecuada para la realización del plan de formación.

- 3.9 **Selección y formación de aplicadores.** Para la implementación del SIDCAP se realizaría un llamado a consultores independientes, quienes serían seleccionados en base a criterios técnicos. Se estima en 25 el número de consultores que serían homologados para la aplicación del SIDCAP. Si existiera demanda por parte de la consultoría local para acceder a la metodología SIDCAP, se podría aumentar el número de aplicadores siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en los criterios de elegibilidad para los aplicadores. Aquellos consultores seleccionados deberían realizar una fase de instrucción, incluyendo el entrenamiento en la utilización de la metodología SIDCAP y formación para el diseño de planes de formación.
- 3.10 El Programa financiaría un bono para la aplicación del instrumento dentro de la empresa, equivalente al 17% del costo de su aplicación (estimado en US\$1.740). Dicho subsidio tiene el propósito de comercializar el instrumento más que de compartir el costo de la aplicación del SIDCAP. Todas las MPyMES cordobesas, con menos de 50 empleados, involucradas en los sectores metal-mecánico, agroalimentario y servicios serían elegibles para participar. Finalmente, se financiaría la promoción directa del Subprograma a través de 10 consultores contratados (llamado promotores) para vender el producto en las empresas.
- 3.11 **Difusión y Evaluación** Dado el carácter innovativo del Programa y la importancia de difundir sus resultados, se prevé realizar evaluaciones al principio del primer y al final del tercer año, incluyendo aproximadamente 500 encuestas a las empresas participantes. Además,

en la Unidad Informática de la UCP, se generaría información continua y pormenorizada sobre los avances de los dos Subprogramas. Al final de la ejecución, se difundirían los resultados del Programa mediante los medios de comunicación y de las entidades empresariales tales como las Cámaras y Federaciones.

IV. EJECUCIÓN

- 4.1 El Programa tendría una duración de 36 meses y sería coejecutado, mediante una Unidad de Coordinación del Programa (UCP), por la Fundación de Empresas (FE) y la Agencia de Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba (ADEC). Para asegurar el buen funcionamiento del Programa, se establecería un Comité de Enlace compuesto por dos directores de cada coejecutor, que en adición a aprobar el Reglamento Operativo y los informes periódicos durante la ejecución así como los candidatos para formar la alta gerencia de la UCP, informaría a sus respectivas instituciones sobre los avances del Programa.
- 4.2 La UCP estaría compuesta por un Coordinador General, un asistente contable, un consultor informático y una secretaria. Cada subprograma contaría con un Director y una secretaria, así como la asistencia técnica especializada en forma periódica durante la ejecución del Programa (ver Manual de Implementación en los archivos técnicos de RE1/SO1).
- 4.3 **Los coejecutores.** La FE es una organización sin fines de lucro que reúne a más de 100 empresas de la región central de la República Argentina, cuyas actividades están dirigidas a impulsar la reconversión de las empresas y promover su internacionalización. La ADEC es una asociación privada sin fines de lucro, conformada por la Municipalidad de Córdoba y 12 cámaras empresariales de la ciudad cuyo propósito es poner en marcha un proceso concertado e innovador de políticas socioeconómicas. Ambas entidades demuestran una trayectoria y liderazgo en el campo empresarial de Córdoba, que las posiciona adecuadamente para llevar a cabo la operación propuesta (ver las evaluaciones institucionales respectivas en los archivos técnicos de RE1/SO1). No obstante la capacidad sólida para ejecutar el Programa de la ADEC y FE, se justificaría la asistencia técnica de consultorías internacionales dado el carácter innovador del mismo y la inexistencia de experiencias similares y consecuentemente de consultoría local en la República Argentina.
- 4.4 **Beneficiarios.** El Programa beneficiaría directamente a por lo menos 2.000 MPyMEs en la Provincia de Córdoba. Asimismo, se fortalecería indirectamente no sólo a las ICAPS sino también al sector de consultoría a desarrollar nuevos y mejores productos. Finalmente, el Programa beneficiaría a los trabajadores, personal técnico, gerentes y empresarios de las MPyMEs participantes de manera que, al incrementar su nivel de competencia a través de la capacitación ofrecida, estarían más preparados para enfrentarse a los cambios de cualificación y por lo tanto, reducirían el riesgo de ser apartados de un mercado de trabajo cada vez más exigente.

- 4.5 **Grado de Preparación.** El diseño, presupuesto y las actividades contempladas en el Programa han sido completado conjuntamente con ambas instituciones y el Banco. Actualmente, se encuentra en proceso de satisfacer las condiciones previas (ver capítulo IX), en particular la constitución del Comité de Enlace, la preparación del Reglamento Operativo, así como la identificación de candidatos para el Coordinador General.

V. COSTO Y FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

- 5.1 El costo total estimado del programa es de US\$5.000 millones, de los cuales el 50% serían financiados con recursos del FOMIN. En el Subprograma de Diagnóstico de Capital Humano, los recursos del Programa financiarían aproximadamente el 17% del costo de la aplicación del diagnóstico, siendo que la diferencia sería absorbida por el propio empresario como beneficiario de este servicio. En el caso del Subprograma de Promoción de Capacitación, los recursos del Programa subsidian en promedio el 45% del costo de cada curso de capacitación (el bono tiene un valor de US\$45) con el restante pagado por los gremios y/o empresas. En resumen, en los dos subprogramas, las empresas participantes aportarían el 75% y 70% de la contrapartida, respectivamente. Ambas instituciones coejecutoras cuentan con las previsiones necesarias para financiar el resto de la contrapartida, la que en conjunto es de US\$671 mil.

PRESUPUESTO CONSOLIDADO POR COMPONENTES

(en US\$ miles)

CATEGORIA PRESUPUESTARIA	BID/FOMIN	APORTE LOCAL		TOTAL	%
		ADEC	FUNDACIÓN		
I. UNIDAD COORDINADORA	223.800	85.950	132.725	442.500	9
1. Servicios de consultoría	208.800			208.800	
2. Equipo	15.000			15.000	
3. Apoyo general		82.800	129.600	212.400	
4. Viajes		3.150	3.150	6.300	
II. SUBPROGRAMA A: PROMOCIÓN DE CAPACITACIÓN	1.311.600	1.339.600		2.651.200	53
1. Servicios de consultoría	411.600	52.800		463.600	
2. Apoyo		186.800		147.200	
3. Capacitación	900.000	1.100.000		2.000.000	
III. SUBPROGRAMA B: DIAGNÓSTICO DE CAPITAL HUMANO (SIDCAP)	858.500		741.600	1.600.100	32
1. Servicios de consultoría	708.500			708.500	
2. Capacitación (diagnóstico)	150.000		720.000	870.000	
3. Apoyo			21.600	21.600	
IV. EVALUACIÓN Y DIFUSIÓN	10.000	41.300	151.300	202.600	4
1. Servicios de consultoría	10.000		80.000	90.000	
2. Impresión de materiales			30.000	30.000	
3. Difusión de resultados		41.300	41.300	82.600	
V. IMPREVISTOS	103.600			103.600	2
TOTAL	2.507.500	1.466.850	1.025.650	5.000.000	100

- 5.2 Se estima conveniente crear un fondo rotatorio equivalente al 10% de los recursos del financiamiento. Asimismo, se acordó que se desembolsaría un avance de hasta US\$25.000 luego de la firma de la carta-convenio entre el Banco y los coejecutores.

VI. JUSTIFICACIÓN Y RIESGOS

- 6.1 El principal riesgo que enfrenta el Programa se vincula al carácter innovador de las actividades contempladas en el mismo. En el caso del Subprograma de Promoción de Capacitación, se implantaría un sistema de bonos como mecanismo innovativo de subsidio parcial y directo a la empresa y no al trabajador para la compra de capacitación. En el caso del Subprograma de Diagnóstico de Capital Humano, se estaría introduciendo una nueva práctica de ver dentro de la empresa para diagnosticar sus recursos humanos. El riesgo es que el empresario no perciba el beneficio de invertir en forma apropiada en su capital humano. Esto podría traducirse en una baja demanda para el Programa.
- 6.2 Se minimizaría este riesgo mediante actividades de sensibilización y difusión, sobre todo una vez que se cuente con experiencias en la aplicación de los bonos de capacitación y el diagnóstico.
- 6.3 Por otra parte, el disponer de instrumentos de bajo costo no sólo en términos de recursos financieros, sino también en cuanto al tiempo del personal dentro de la empresa, contribuiría a minimizar la posibilidad de una baja demanda. En la actualidad, para obtener el tipo de asistencia ofrecida por el Subprograma de Diagnóstico de Capital Humano sería necesario recurrir a las grandes consultorías internacionales, cuyas tarifas se encuentran muy lejos del alcance de la pequeña empresa. Asimismo, los subsidios parciales en ambos subprogramas, además de hacerlos todavía más accesible y atractivo a las empresas, constituirían un elemento de "marketing" muy fuerte.
- 6.4 Finalmente, hay que señalar la fuerte vinculación que los dos coejecutores, la FE y la ADEC, mantienen con todos los sectores empresariales cordobeses, la cual ayudaría en la promoción del Programa. En el caso de la FE en particular, se ha logrado el compromiso de la mediana y gran empresa en colaborar en el desarrollo metodológico del SIDCAP y su disposición a fomentar su utilización entre las empresas subcontratantes. En el caso de la ADEC, se ha manifestado el interés y compromiso de sus miembros representando a 12 cámaras sectoriales en apoyar activamente la ejecución del Programa.
- 6.5 La cooperación entre empresas de diversos tamaños constituye una premisa básica de la filosofía y la operativa de ambas instituciones. Esta articulación interna garantizaría, entre otros efectos sinérgicos, una buena comunicación entre MPyMEs dinámicas y grandes empresas que requieran ampliar o mejorar su red de proveedores, así como entre las cámaras empresariales tradicionales y los gremios de microempresas.
- 6.6 **Continuidad del Programa.** Se espera que mediante la implementación de los dos subprogramas y el efecto demostrativo positivo impulsado por los mismos, se habría logrado una mayor sensibilización por parte de la comunidad empresarial en cuanto a los beneficios derivados por una mayor y más eficaz inversión en su capital humano. Por ende, es importante subrayar que este Programa no prevé la continuidad del financiamiento de los subsidios parciales

contemplados en el mismo, sino incentivaría un mayor compromiso por parte del empresario de invertir en sus recursos humanos. Por eso, el Programa dejaría en funcionamiento los instrumentos necesarios para responder a esta mayor demanda para la capacitación —específicamente el sistema de información, el instrumento de diagnóstico y la capacidad instalada para aplicar el mismo. Asimismo, ambos coejecutores se han comprometido a proporcionar los servicios y administrar los sistemas correspondientes a la comunidad cordobesa.

VII. CUMPLIMIENTO DE INDICADORES Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

- 7.1 El Marco Lógico así como los indicadores de desempeño se encuentran en el Anexo VII-1. Ambos sentarían las bases para la evaluación de los resultados del Programa a ser realizada al concluir su ejecución. Para ello, se contratarían los servicios de un(a) consultor(a) experto(a) en evaluación para el diseño e implementación de la evaluación del Programa. Mediante encuestas a ser realizadas en los primeros meses de la ejecución del Programa y al final de ello, se mediría, entre otros indicadores, los siguientes: (i) la diversificación y adaptación de la oferta de servicios de capacitación (tanto en los contenidos así como en las modalidades); (ii) el número de nuevos entrantes en el mercado de las ICAPs que reúnan los requisitos para ser incluidos en el REGICE; (iii) el nivel y frecuencia de inversión a nivel empresa en servicios de capacitación; (iv) la percepción sobre la calidad de la oferta de capacitación; (v) la capacidad de recabar y utilizar información continua sobre nuevas necesidades y preferencias de la demanda; y (vi) el impacto (eficiencia, calidad de proceso, o productividad) en las operaciones de aquellas empresas que aplican el diagnóstico.

VIII. EXCEPCIÓN A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 8.1 No se contempla ninguna excepción a las políticas y procedimientos del Banco.

IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 9.1 Las condiciones contractuales especiales sólo son aquellas que son previas al primer desembolso, es decir: (i) la constitución del Comité de Enlace (ver Carta de Intención en los Archivos Técnicos); (ii) la puesta en vigencia del Reglamento Operativo; y (iii) la contratación del Coordinador General del Programa.

X. IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL

- 10.1 El Perfil de esta operación fue considerado por el Comité de Medio Ambiente e Impacto Social (CESI) el 30 de marzo de este año, el cual no emitió recomendaciones sobre la operación.

Cuadro 1: MARCO LÓGICO DEL PROGRAMA

Mediante actividades de capacitación, elevar niveles de productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MPyMEs) en la Provincia de Córdoba

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA: Impulsar a los empresarios de las MPyMEs a invertir en capacitación de sus recursos humanos a todos los niveles (empresarios, mandos medios, y personal planta)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor inversión a nivel empresa en servicios de capacitación 2. Mayor y más frecuencia en la compra de servicios de capacitación por parte del empresario 3. Cambio en la percepción sobre la calidad de la oferta de capacitación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encuestas realizadas en el año 1 y 3 2. Estadísticas sobre la ejecución de los Subprogramas (ver abajo) 	Condiciones macroeconómicas que mantengan estables
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROGRAMA A: Readecuar la oferta de capacitación orientándola a cubrir de un modo más flexible, práctico y concreto las necesidades de capacitación y recalcificación de recursos humanos de las MPyMEs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversificación (y adaptación) de la oferta de servicios de capacitación (tanto en los contenidos así como modalidades) 2. Capacidad de recabar y utilizar información continua sobre nuevas necesidades y preferencias de la demanda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estadísticas del SIR sobre cursos 	
<p>Programa de Información Referencial (SIR)</p> <p>Programa de Bonos de Capacitación (BC)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de ICAPs registradas (incremento del 10% de las ICAPs que están en el REGICE) 2. Número de bonos rescatados (20.000) 3. Número de empresas que utilizaron los bonos (mínimo de 3.200 empresas) 4. Número de empresas que repitieron el uso de bonos (50% de las empresas utilizaron más de un bono) 5. Número de cursos dictados (horas) 6. Número de visitas a las ventanillas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estadísticas del SIR sobre: <ul style="list-style-type: none"> — visitas de empresarios — bonos distribuidos a empresarios — bonos rescatados por ICAPs — número y nivel de trabajadores que asistieron a cursos — cursos impartidos 	Confianza de las ICAPs en el sistema de bonos como manera de pago

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
OBJETIVO ESPECIFICO DEL PROGRAMA B: Desarrollo de un ma eficiente para diagnosticar sidades y programar actividades apacitación a nivel de empresa	1. Percepción de mayor utilidad de capacitación después de haber realizado diagnóstico 2. Mayor impacto (eficiencia, calidad de proceso, o productividad) en las operaciones de aquellas empresas que aplican el diagnóstico	1. Encuestas a los empresarios antes y después de la aplicación	
Diseño y desarrollo del Instrumento capacitación de aplicadores implementación del instrumento	1. Instrumento validado en el mercado para MPyMEs (prueba piloto en 18 empresas) 2. Número de consultores entrenados como aplicadores (mínimo de 25 consultores homologados para implementación) 3. Número de empresas que aplicaron el instrumento (300 empresas medianas y 200 empresas pequeñas) 3. Porcentaje de ejecución del plan de formación 4. Utilización de bonos de capacitación para llevar a cabo el plan de formación (mínimo de 25% de las empresas utilizaron bonos)	1. Director del Subprograma SIDCAP 2. Estadísticas del SIR 3. Encuestas a empresas beneficiarias (año 3)	

Cuadro 2: MONITOREO DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL PROGRAMA

SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD	UNIDADES TOTALES	Año 1	Año 2	
SUBPROGRAMA A: PROMOCIÓN DE CAPACITACIÓN					
COMPONENTES:					
Asesoría Técnica al Subprograma	Adquisición y entrega del equipamiento, mobiliario y materiales al Director del Subprograma	2 PCs con impresoras, mobiliario	100%		
	Contratación y prestación de servicios de firma consultora en implementación y seguimiento	1 firma	50% (8 meses/cons.)		
Sistema de Información Referencial (SIR)	Contratación y prestación de servicios de consultor especializado en informática	1 consultor	33%	33%	
	Diseño de software	1 software	100%		
	Creación de cuatro ventanillas de atención al usuario	4 ventanillas	100%		
	Contratación/capacitación de Oficiales de Información para las cuatro ventanillas	4 Oficiales con 1 evento de capacitación 1/	100%		
	SIR instalado y operando	1 sistema	100%		
	Promoción y difusión del Programa	20.000 folletos	50%	50%	
		24 avisos de información			
Sistema de Bonos de Capacitación (SBC)		12 reuniones de difusión con las Cámaras de ADEC			
	Contratación de consultor para realizar el diseño gráfico de los bonos	1 consultor	100%		
	Diseño gráfico de bonos aprobados e impresión de los bonos	20.000 bonos	100%		
	Apertura del Registro de ICAPs	1 registro	100%		
	Colocación de bonos	20.000 bonos	50%	50%	
	Rescate de bonos	20.000 bonos	50%	50%	
	Evaluación				1

Dicha capacitación será realizada por la firma consultora.

SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD	UNIDADES TOTALES	Año 1	Año 2	Año 3
SUBPROGRAMA B: SISTEMA DE DIAGNÓSTICO DE CAPITAL HUMANO (SIDCAP)					
PONENTES:					
Asesoría Técnica al Subprograma	Adquisición y entrega del equipamiento, mobiliario y materiales al Director del Subprograma	2 PCs con impresoras	100%		
	Contratación y prestación de servicios de consultor experto en diseño y aplicación de diagnósticos de recursos humanos	1 consultor	100%		
Diseño del Instrumento	Selección y contratación de consultores expertos en áreas de gestión de empresa	6 consultores	100%		
	Diseño metodológico y evaluación	4 profesionales	100%		
	Validación prueba piloto en los sectores de agro-alimenticia, hotelería, metal-mecánica (18 empresas)	18 empresas			
	Ajustes		100%		
	Informatización		100%		
Implementación del SIDCAP	Evaluación				
	Selección, contratación y capacitación de consultores quienes aplicarán el SIDCAP	25 aplicadores	100%		
	Difusión del Programa (reuniones de la FE)	12 eventos	100%		
	Selección y entrenamiento de los promotores	10 promotores	100%		
UNIDAD DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA					
	Adquisición del equipamiento/mobiliario para la Unidad de Coordinación del Programa	4 PCs/impresoras, fotocopidora	100%		
	Selección y contratación del Coordinador Ejecutivo/secretaría	1 Coordinador y 1 secretaria	100%		
	Selección de los Directores de los subprogramas	2 directores	100%		
	Selección y contratación del Evaluador	1 evaluador	100%		
	Realización de encuestas	100 encuestas	50%		
	Selección y contratación del consultor experto en informática	1 consultor	100%		

PROYECTO DE RESOLUCION

ARGENTINA. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA
UN PROGRAMA DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES EN EMPRESAS.

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Agencia de Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba (ADEC) y con la Fundación de Empresas de Córdoba (FE) y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones a que se refiere el Documento MIF AT-___, sobre la cooperación técnica para un programa de capacitación para trabajadores en empresas.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$2.507.500, distribuida de la siguiente forma: US\$1.480.300 para ADEC y US\$1.027.200 para FE, con cargo a la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que las sumas anteriores sean otorgadas con carácter no reembolsable.