

# APOYO A LA PARTICIPACION ECONOMICA DE LA MUJER

(CO-0229)

## RESUMEN EJECUTIVO

**PRESTATARIO:** República de Colombia

**ORGANISMO EJECUTOR:** Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres (DINEM)

**BENEFICIARIO:** República de Colombia

**FINANCIAMIENTO:**

BID:	US\$ 6.500.000 (OC)
Aporte local:	US\$ 4.500.000
Total:	US\$11.000.000

**PLAZOS Y CONDICIONES FINANCIERAS:**

Plazo de amortización:	20 años
Período de desembolso:	4 años
Tipo de interés:	variable
Inspección y vigilancia	1%
Comisión de crédito	0,75%
Moneda:	US\$ facilidad unimonetaria

**REVISION DEL MEDIO AMBIENTE Y ASPECTOS SOCIALES:** El programa tendrá principalmente impactos ambientales y sociales positivos, en especial el subcomponente de modernización empresarial que incluye acciones sobre la sensibilización de una cultura de calidad y su normatividad (que incluye ISO 14.000 y otras prácticas de protección al medio ambiente).

**OBJETIVOS:** El objetivo general del Programa es contribuir a mejorar las opciones de inserción económica de las mujeres en el mercado laboral mediante el incremento en calidad del empleo y el mejoramiento de sus ingresos. El objetivo específico es llevar a cabo un programa piloto que identifique metodologías y herramientas que contribuyan a reducir barreras de inserción económica que enfrentan las mujeres.

**DESCRIPCION:** El programa contempla los siguientes componentes:

a. Mejoramiento de la información (US\$1.250.000), a través de la creación de un observatorio sobre la mujer y el mercado laboral. Su objetivo es permitir el seguimiento de las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral, de su competitividad empresarial y de las oportunidades del mercado para impactar en el diseño y monitoreo de políticas y programas

destinados a mejorar la participación de la mujer en el mercado laboral.

- b. Actividades dirigidas a mejorar la inserción económica de la mujer en los ámbitos laboral y empresarial (US\$6.974.000). En el ámbito laboral se incluyen acciones de: i) orientación vocacional temprana, para ampliar las opciones en la selección de carreras profesionales, tecnológicas y técnicas que eligen las egresadas de la educación secundaria y ii) fortalecimiento de sistemas de referenciación para el empleo, para mejorar la calidad de servicio brindado a las mujeres por los centros de información para el empleo. En el ámbito empresarial, se contempla las siguientes acciones integradas para apoyar a la mujer en la empresa: i) apoyo a la modernización empresarial; ii) recalificación laboral y iii) liderazgo femenino.
- c. Fondo de preinversión (US\$800.000), que añadirá flexibilidad al programa mediante la asignación de recursos para financiar estudios de factibilidad de otras acciones que impacten positivamente la inserción económica de la mujer y que se identifiquen durante la ejecución del Programa.
- d. Evaluación de impacto (US\$300.000) Se contratará el diseño e implantación de sistemas de evaluación de impacto a fin de proveer la información necesaria para dar seguimiento y evaluar, en el mediano y largo plazo, el impacto del programa e identificar las lecciones aprendidas y las condiciones bajo las cuales el programa piloto pueda llevarse a escala nacional.

Las metas esperadas son las siguientes:

- Observatorio: establecimiento de una base de datos, 10 boletines trimestrales y 3 anuales; 16 investigaciones.
- Fondo de preinversión: 8 estudios
- Orientación profesional y ocupacional temprana: atención a 120 colegios y a 24.000 jóvenes en las ciudades de Bogotá, Cali y Medellín.
- Fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo: diagnósticos y ajustes del sistema de atención de 4 centros de información para el empleo.

- Modernización empresarial: atención a 400 empresas.
- Recalificación laboral: capacitación a 1.200 trabajadores.
- Liderazgo femenino: atención a 330 empresarias y ejecutivas y a 2.200 trabajadoras.

**BENEFICIOS:**

El principal beneficio del Programa es permitir al país contar con metodologías y herramientas orientadas a contribuir a la reducción de barreras de inserción económica que enfrentan las mujeres. Estas metodologías podrán ser transferidas y replicadas a fin de alcanzar una cobertura nacional. Mediante el presente Programa se espera que: i) el país cuente con información periódica sobre la inserción económica de las mujeres; ii) las beneficiarias obtengan mayores oportunidades de acceso al mercado de trabajo y que las empresas participantes mejoren su eficiencia y eficacia; iii) se promueva la participación de instituciones del sector privado y ONGs en la ejecución de los diferentes programas. Esto contribuirá a incentivar la demanda de servicios profesionales aún incipiente en el país en el sector PyME y al mejor aprovechamiento e integración de los servicios ofrecidos por entidades existentes y iv) propicie espacios propios para la asociatividad y agremiación de las mujeres .

**RIESGOS:**

Se han identificado los siguientes riesgos: i) que el nuevo gobierno no otorgue una alta prioridad al programa; ii) la posible falta de capacidad administrativa de las entidades ejecutoras y iii) que el sector privado y/o las mujeres no estén suficientemente motivados para la contratación de los servicios ofrecidos por el Programa.

El interés que ha despertado el Programa entre instituciones y ONG que manejan el tema de equidad de género, la presencia del tema en los programas de los principales candidatos a la Presidencia de la República y el continuo apoyo institucional a temas de género que los diferentes gobiernos han otorgado en los últimos años en Colombia, mitigan el primer riesgo anotado. Con respecto al riesgo que representa la posible debilidad institucional para la ejecución del Programa, se ha previsto la creación de una Unidad Coordinadora y que la prestación de los servicios sean implementados por empresas ejecutoras de servicios a ser elegidas mediante concurso público. Durante la etapa de diseño se consultó el interés en el Programa de organizaciones

empresariales como ACOPI y organizaciones de la sociedad civil (ONG, universidades), con resultados alentadores.

**ESTRATEGIA DEL  
BANCO EN EL PAIS:**

La estrategia del Banco en Colombia, tal como se definió en el Documento de País (CP) aprobado en agosto de 1995, está dirigida a programas destinados a la reducción de la pobreza, el mejoramiento de la capacidad y eficiencia del sector público, de la gobernabilidad y a la expansión de la participación y de la productividad del sector privado en la economía. De acuerdo con el CP, el Banco viene promoviendo la participación del sector privado y no gubernamental en las actividades económicas, el desarrollo de la sociedad civil y el fortalecimiento de la capacidad de regulación por parte del gobierno. De acuerdo con el CP, el Banco prioriza la participación de la mujer en el desarrollo, como una de las acciones importantes para promover el aumento de la productividad en el país. Este proyecto apoya el aumento de productividad de la fuerza laboral femenina, objetivo consistente con la estrategia del Banco en y con los mandatos de la Octava Reposición de Recursos. Cabe mencionar que esta es la primera operación de esta naturaleza en la región y que, de resultar exitoso, el Programa propuesto puede servir de base para el diseño de operaciones futuras del Banco.

**FOCALIZACION EN LA  
POBREZA:**

Esta operación no está orientada a tener impactos directos sobre la población de bajos ingresos. Sin embargo a través de los subcomponentes de orientación profesional y ocupacional temprana, fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo y recalificación laboral, el programa tendría un efecto positivo sobre esta población en razón a que sus beneficiarias pertenecerán mayoritariamente a los estratos más pobres (1, 2 y 3).

**CONDICIONES  
CONTRACTUALES  
ESPECIALES:**

Serán condiciones previas al primer desembolso las siguientes: i) conformación de la Unidad Coordinadora del Programa; ii) creación del Comité Directivo; iii) la selección del Director/a del Programa; iv) la aprobación del Reglamento Operativo del Programa y v) firma de un convenio con FONADE, entidad administradora de los recursos.

**ADQUISICIONES DE  
BIENES Y SERVICIOS  
DE CONSULTORIA:**

Para la adquisición de bienes y la contratación de consultoría a ser financiadas con los recursos del programa, FONADE aplicará la política vigente del Banco. Cuando se trate del financiamiento del Banco, el límite sobre el cual las adquisiciones de bienes se harán por licitación pública internacional será de

US\$350.000. Este límite para la contratación de consultoría será de US\$200.000. Las adquisiciones inferiores a estos límites se registrarán por los procedimientos vigentes en el país.

## I. MARCO DE REFERENCIA

### A. Situación de la mujer en el mercado laboral colombiano

- 1.1 La tasa de participación femenina en el mercado laboral urbano ha crecido del 19%, al 49% en 1996. Son las mujeres con carga de familia y las mujeres en edad reproductiva, entre 25 y 44 años las que más han incrementado su participación en el mercado. La mujer constituye en la actualidad el 41.5% de la población ocupada de los principales centros urbanos.
- 1.2 El incremento de la participación de la mujer en las áreas urbanas ha sido acompañado por una disminución en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estos cambios se pueden atribuir, en parte, a los incrementos en los niveles educativos de la mujer. Estimaciones recientes indican que la fuerza de trabajo femenina cuenta con un año más de educación que la masculina.
- 1.3 No obstante los avances indicados las mujeres perciben salarios menores: en 1995 el salario promedio femenino equivalía al 71% del masculino. Estudios disponibles señalan que la discriminación en el mercado laboral explica el 80% del diferencial de ingresos, mientras que las diferencias en productividad explican el 20% restante.
- 1.4 En 1997 la tasa de desempleo femenino alcanzó al 15.1% y la tasa masculina al 9.8%. El diferencial de desempleo entre hombres y mujeres ha tendido en los últimos 20 años a ser cada vez más negativo para las mujeres y constituye uno de los diferenciales más altos en la región. Asimismo, las tasas de subempleo, tanto por tiempo como por ingresos, fueron mayores para las mujeres. El análisis de las tasas de desempleo femenino muestra que las mujeres más afectadas por la desocupación son las mujeres jóvenes con educación secundaria incompleta y completa. Es así como la tasa de desempleo de las mujeres entre 15 y 19 años es de 35%, y para las mujeres entre 20 y 24 es del 23.3%. De otra parte, la tasa de desempleo de las mujeres con educación secundaria incompleta es del 19.8%, y con secundaria completa es del 16%. Lo anterior muestra el limitado acceso de la mujer al sistema de formación profesional y de capacitación para el trabajo.
- 1.5 No obstante el vertiginoso aumento en los niveles educativos femeninos, se identifica en el proceso educativo (curricular y textos) una visión limitada del papel femenino. Esta situación se acentúa por la ausencia de sistemas de orientación profesional y de información oportuna sobre nuevas oportunidades económicas, con consecuencias desventajosas para la mujer y para el desarrollo del país. Aunque las mujeres ingresan en iguales proporciones que los hombres al nivel superior de educación, es mayor la proporción de mujeres que no termina el ciclo y hay un exceso de representación de ellas en las carreras tradicionalmente femeninas y en los sectores de baja productividad y competitividad. Esto último crea

desventajas que se traducen en mayor desempleo y menores ingresos. En 1991, las mujeres matriculadas en instituciones universitarias se concentraban, en un 55% en carreras relacionadas con la educación, la salud y las ciencias sociales, y solo un 12% en ingeniería, comparado con el 34 y 30% respectivamente, entre los universitarios varones.

- 1.6 El gobierno colombiano ha definido una política dirigida al aumento de la competitividad internacional de las actividades productivas nacionales. Este marco de política ofrece oportunidades para una mejor inserción de la mujer en la economía en los ambientes laborales y empresariales. Sin embargo, la estrategia nacional de competitividad destaca como problema la ausencia de estudios que permitan conocer con mayor precisión la situación de la mujer y el impacto que sobre ella ha tenido y puede tener la apertura y las modificaciones introducidas en la legislación laboral.

B. Las Pequeñas y medianas empresas (PyME) lideradas por mujeres

- 1.7 Se definen como PyME a las empresas que tienen entre 10 y 199 empleos. El censo económico de 1990 reportó 50.000 establecimientos PyME que sostenían un tercio del empleo censado. Por su parte, en 1991, la encuesta anual manufacturera registró 7.304 establecimientos fabriles, de los cuales el 93% podían considerarse PyME. Así, las PyME representaban el 65% del empleo manufacturero, con aproximadamente 650.000 empleos.
- 1.8 La apertura e internacionalización de la economía colombiana implantadas en esta década han tenido efectos adversos sobre las empresas en general, y sobre las PyME en particular. Si bien inicialmente generó un crecimiento notable de la actividad económica y de la demanda interna, las importaciones aumentaron mucho más que las exportaciones y que la producción nacional.
- 1.9 En lo referente a las PyME lideradas por mujeres, se debe señalar que la mujer empresaria, debe además cumplir su papel de madre, esposa y educadora de sus hijos. Por razones culturales, ellas están menos preparadas para negociar (e.g., con grandes comercializadoras) y participan menos en los procedimientos de compras y contratos públicos y en los procesos de asociación gremial.

C. Programas existentes en el país dirigidos a estimular la participación económica de las mujeres y el desarrollo empresarial.

- 1.10 Desde hace aproximadamente dos décadas, el país desarrolla esfuerzos para reconocer y fortalecer la participación y el aporte de la mujer en las diferentes esferas de la sociedad, particularmente en la económica. Esto ha dado lugar a diferentes políticas, planes, programas y proyectos orientados a enfrentar su situación de inequidad, entre los cuales se encuentran:

- a. El programa para la eliminación de los estereotipos de género en el quehacer educativo: En 1996 se creó el Comité de Educación No Sexista, conformado por el Ministerio de Educación, la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres (DINEM) y UNICEF, para prestar asesoría técnica a este Ministerio en el desarrollo de proyectos que contribuyan a eliminar el sexismo en la educación.
  - b. El programa de Hogares Comunitarios de Bienestar: Colombia cuenta desde 1986 con una red de hogares comunitarios coordinada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar destinado a propiciar el desarrollo psicosocial, moral y físico de niños y niñas menores de 7 años. Un presupuesto de alrededor de US\$300 millones anuales, financiado a través de la contribución del 2% de las planillas de pago, atiende a 882.000 niños entre los 0 a 6 años pertenecientes a los estratos 1 y 2 en todo el país. Este programa constituye un apoyo potencial a la inserción económica de la madre con hijos menores. Sin embargo, evaluaciones recientes han indicado la necesidad de replantear algunos de los estándares del modelo de los hogares comunitarios de bienestar.
  - c. El programa Capacitación de mujeres jefas de hogar: Financiado con recursos FOMIN, el programa eleva la productividad y la competitividad de la mujer trabajadora de los segmentos más pobres de la población.
- 1.11 Además, existen en el país otros programas relacionados con el desarrollo empresarial y la capacitación laboral que aunque no están dirigidos específicamente a la mujer la incluyen como participante y beneficiaria:
- a. El Plan Nacional para la Microempresa se viene ejecutando en el país desde el año 1984, a través de diversas estrategias que se iniciaron con un programa de formación empresarial y una línea de crédito hasta llegar en la actualidad a programas para la comercialización y el desarrollo productivo. Para tal efecto, el Banco ha aprobado cuatro operaciones de Crédito Global a la Microempresa.
  - b. La Red de Solidaridad Social cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los sectores más pobres y vulnerables de la población dentro de un nuevo enfoque de gestión social entre el Estado y la sociedad. El programa, aprobado en 1995, incluye un programa de empleo y capacitación laboral dirigido hacia los sectores de la población de más bajos ingresos. Hasta el momento, este componente ha incorporado a un 60% de mujeres entre su población beneficiaria.
  - c. Programa Nacional de Centros de Desarrollo Empresarial (Convenio ATN/ME-4911-CO) financiado con recursos de FOMIN y aprobado en 1995, para desarrollar el mercado de servicios y de asisten-



cia técnica especializados a fin de que las PyMEs mejoren sus niveles de competitividad.

- d. Asimismo, el Banco, a través del FOMIN, suscribió en febrero de 1996 con la Pontificia Universidad Javeriana un convenio de Cooperación Técnica Regional no reembolsable (ATN/ME-5126-RG) para la ejecución del proyecto "Fortalecimiento de los Programas Universitarios de Asesoría a la Pequeña y Microempresa", dirigido a empresas de hasta 20 empleados directos y con no más de US\$275.000 en activos fijos.

D. Acción del gobierno

- 1.12 El marco de la política nacional de competitividad ofrece oportunidades para una mejor inserción económica de la mujer en los ambientes tanto laborales como empresariales. Sin embargo, para aprovechar estas posibilidades y a pesar de los avances en la participación económica de la mujer y de los esfuerzos del gobierno en este sentido, existe la necesidad de contar con información y análisis que apoyen la elaboración de políticas y de desarrollar actividades dirigidas a mejorar la inserción de la mujer en los ámbitos laboral y empresarial.

E. Estrategia del Banco

- 1.13 La estrategia del Banco en Colombia, tal como se definió en el Documento de País (CP) aprobado en agosto de 1995, está dirigida a programas destinados a la reducción de la pobreza, el mejoramiento de la capacidad y eficiencia del sector público, de la gobernabilidad y a la expansión de la participación y de la productividad del sector privado en la economía. De acuerdo con el CP, el Banco prioriza la participación de la mujer en el desarrollo, como una de las acciones importantes para promover el aumento de la productividad en el país. Este proyecto apoya el aumento de la productividad de la fuerza laboral femenina, objetivo consistente con la estrategia del Banco en Colombia y con los mandatos de la Octava Reposición de Recursos. Cabe mencionar que ésta es la primera operación de esta naturaleza en la región y que, de resultar exitosa, podría servir de base para el diseño de proyectos futuros del Banco.

## II. OBJETIVO Y DESCRIPCION DEL PROGRAMA

A. Objetivos

- 2.1 El objetivo general del programa es contribuir a mejorar las opciones de inserción económica de las mujeres. El objetivo específico es llevar a cabo un programa piloto que identifique metodologías y herramientas que contribuyan a reducir barreras para la inserción económica que enfrentan las mujeres.

B. Descripción

2.2 El programa identifica los siguientes componentes:

- a. Mejoramiento de la información a través de la creación de un observatorio sobre la mujer en el mercado laboral.
- b. Actividades dirigidas a mejorar la inserción económica de la mujer en los ámbitos: i) laboral, que incluye las acciones de orientación vocacional temprana y fortalecimiento de sistemas de referenciación para el empleo; y ii) empresarial, que contempla las siguientes acciones integradas para apoyar a la mujer en la empresa: apoyo a la modernización empresarial, recalificación laboral y liderazgo femenino.
- c. Fondo de preinversión, que añadirá flexibilidad al programa mediante la asignación de recursos para financiar estudios de factibilidad de otras acciones que impacten positivamente la inserción económica de la mujer y que se identifiquen durante la ejecución del Programa.
- d. Evaluación de impacto del Programa.

2.3 El programa se implantará en la ciudad de Santafé de Bogotá, en razón a la mayor concentración empresarial y de servicios que presenta esta ciudad. El subcomponente de orientación ocupacional y profesional temprana, se ejecutará además en las ciudades de Medellín y Cali. El programa financiará principalmente servicios de consultoría, equipo computacional y de oficina, capacitación y apoyo general.

1. Observatorio sobre mujer y mercado laboral (US\$1.250.000)

2.4 Los objetivos de este componente son hacer un seguimiento de las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral, de su competitividad empresarial y de las oportunidades del mercado para impactar en el diseño y monitoreo de políticas, planes y programas destinados a mejorar la participación de la mujer en el mercado laboral. Se creará un grupo asesor conformado por académicos, representantes del gobierno, y el Fondo Nacional de Investigaciones Científicas (COLCIENCIAS), que tendrá la función de orientar las actividades de este subcomponente.

2.5 Para realizar este objetivo, el Observatorio desarrollará tres actividades interrelacionadas:

- a. Información: a través de: i) la sistematización y organización de una base de datos a partir de la información existente y de carácter regular sobre la mujer y el mercado laboral, que será puesta a disposición del público interesado; ii) la publicación de boletines trimestrales de seguimiento de un conjunto de indicadores básicos sobre la participación de la mujer en el mercado laboral; iii) la publicación de boletines anuales de

seguimiento de la calidad de la inserción económica de la mujer (calidad del empleo, competitividad de las PyME dirigidas por mujeres), y de presentación de resúmenes de las investigaciones contratadas por el Observatorio; y iv) la contratación de módulos especiales en las encuestas realizadas periódicamente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

- b. Investigación: se contratarán investigaciones sobre los siguientes temas, entre otros: barreras de entrada que enfrentan las mujeres para ingresar en el mercado laboral y factores de discriminación en el interior de las organizaciones; políticas y programa específicos para mejorar la participación económica de la mujer (ej. cuidado infantil); definición de las características de las mujeres líderes en el ámbito empresarial y sus estilos de liderazgo; seguimiento de la normatividad sobre empleo y mercado laboral y el impacto diferenciado para hombres y mujeres; determinantes del desempleo entre las mujeres jóvenes con educación secundaria completa; impacto de la capacitación en la calidad del empleo y la competitividad de las empresas.
  - c. Comunicación: a través de la contratación de campañas de comunicación y divulgación de las investigaciones realizadas y de la información generada por el Observatorio, dirigidas especialmente a empresarios y a instituciones encargadas de formular y definir políticas en el tema de empleo y mercado laboral.
- 2.6 El Observatorio trabajará fundamentalmente con información producida por los sistemas en marcha en el país. Entre las fuentes de información que utilizará el Observatorio destacan la Encuesta Nacional de Hogares, la Encuesta Anual Manufacturera, la Encuesta Anual de Comercio, la Encuesta Anual de Servicios, la Encuesta de Calidad de Vida, el Sistema de Intermediación Laboral del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Sistema Administrativo de la Función Pública y la información producida por el programa.
- 2.7 Las distintas acciones del Observatorio estarán dirigidas a proveer servicios de información y opciones de acción a entidades públicas encargadas del diseño y ejecución de políticas, planes y programas: oficinas de la mujer, medios de comunicación especializados, empresarios/as y gremios; universidades y centros de investigación; Organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones de mujeres.
2. Actividades dirigidas a mejorar la inserción económica de la mujer en los ámbitos laboral y empresarial (US\$6.974.000)
- 2.8 Las actividades en el ámbito laboral comprenden los subcomponentes de orientación ocupacional y profesional temprana y fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo.

a. Orientación ocupacional y profesional temprana  
(US\$1.940.000)

- 2.9 El objetivo de este subcomponente es la preparación de mujeres y hombres jóvenes para el tránsito entre la escuela y el trabajo, destinado a ampliar opciones en la selección de carreras profesionales, tecnológicas y técnicas que eligen los egresados de la educación secundaria, con base en información actualizada sobre el mercado laboral (selección de ocupaciones técnicas y profesionales, dónde estudiar, requisitos, situación de la profesión dentro del mercado laboral, diferencias de género en el mercado laboral, salarios, técnicas de búsqueda de trabajo, derechos laborales, etc.).
- 2.10 Las actividades de este subcomponente son: i) diseño de un módulo de orientación ocupacional y profesional temprana y la preparación de materiales didácticos; ii) implantación gradual del módulo debidamente evaluado y ajustado. Se realizarán tres talleres de entrenamiento dirigido a docentes y orientadores de los planteles seleccionados; se contratarán orientadores para aquellos colegios que no cuentan con orientadores propios; y se adelantarán acciones de apoyo y evaluación permanentes para ajustar el módulo; y iii) promoción y disseminación del módulo con el fin de ampliar el área de impacto del programa. Con tal propósito se realizarán talleres de presentación de la metodología y de las experiencias adquiridas en su implantación, en los que participarán alumnos, autoridades, profesores, orientadores y padres de familia de los planteles educativos, de planteles invitados y de la administración educativa a nivel municipal. Adicionalmente, se desarrollará un trabajo específico con la Asociación de Orientadores Profesionales, las directivas de los colegios, y las autoridades educativas a nivel municipal a fin de incluir la propuesta en el Plan Educativo Municipal (PEM).
- 2.11 Este subcomponente atenderá planteles educativos de las ciudades de Santafé de Bogotá, Cali y Medellín ubicados en los estratos socio-económicos 2, 3 y 4 y beneficiará a jóvenes, hombres y mujeres, de los grados 9, 10 y 11 de bachillerato. Se seleccionará a los planteles educativos participantes según los siguientes criterios de elegibilidad: i) representatividad de distintas modalidades del sistema educativo: colegios mixtos y femeninos, colegios públicos y privados y planteles técnicos, comerciales y académicos; ii) que los planteles participantes acrediten una buena puntuación en las pruebas del Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior (ICFES) y iii) compromiso de los planteles educativos con la implantación de la orientación temprana en sus colegios durante el plazo de ejecución del programa, así como con su integración en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI).

b. Fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo (US\$240.000)

- 2.12 El objetivo de este subcomponente es mejorar la calidad de servicio brindado a las mujeres por los Centros de información para el em-

pleo (CIE) en Bogotá. Las actividades de este subcomponente son: i) llevar a cabo un diagnóstico de la calidad de servicios ofrecidos a mujeres por los CIE participantes; ii) ajustar los sistemas de atención existentes en los CIE según técnicas de referenciación que brinden un mejor servicio a las mujeres, a fin de promover la selección de ocupaciones no tradicionales, calificarlas para la búsqueda de empleo a través de entrenamiento en técnicas de entrevista y preparación de hojas de vida y, ofrecerles información sobre oportunidades de capacitación; iii) evaluar el desempeño de los nuevos sistemas y, iv) difundir los elementos exitosos de los nuevos sistemas a otros CIE.

- 2.13 El subcomponente trabajará con cuatro CIE. Se seleccionarán CIE que atienden poblaciones de diversos niveles socioeconómicos provenientes de los estratos 1 al 4 y que representan contextos institucionales diferentes (por ejemplo, servicios ofrecidos por municipalidades, gremios, organizaciones religiosas y del gobierno central).
- 2.14 Las actividades en el área empresarial pretenden otorgar un apoyo integral a las empresas PyME beneficiarias y a sus trabajadoras, mediante los siguientes subcomponentes:

c. Modernización empresarial para la competitividad y la productividad (US\$3.594.000)

- 2.15 Su objetivo principal es estimular el mejoramiento organizativo de empresas gerenciadas por mujeres o con un alto porcentaje de fuerza laboral femenina, a través de la incorporación de mejores prácticas gerenciales y tecnológicas. Mediante este subcomponente se pretende: i) preparar a la empresaria para la construcción de un futuro planeado de su empresa y presentarle las ventajas de la asociatividad, calidad y gestión tecnológica, entre otros; ii) aglutinar alrededor del programa los recursos institucionales y profesionales existentes; iii) dinamizar el mercado de servicios profesionales para el sector de PyME liderado por mujeres; fomentar el desarrollo del talento humano de la empresa y estimular la implantación de sistemas equitativos de contratación y promoción de personal.
- 2.16 Serán elegibles como beneficiarias empresas PyME de propiedad de mujeres que gerencien directamente sus empresas y empresas cuya participación laboral femenina supere el 50% de su personal permanente. Este último grupo no deberá exceder el 30% del total de beneficiarias. Las empresas beneficiarias deberán cumplir con los siguientes requisitos: i) estar formalmente constituidas; ii) tener un mínimo de dos años de existencia; iii) contar con viabilidad financiera y fiscal; iv) no ser subsidiaria de una gran empresa; v) poseer activos totales no superiores a 2 millones de pesos colombianos y vi) tener entre 11 y 99 empleados(as) permanentes.
- 2.17 Se ejecutarán las actividades siguientes: i) diseño de servicios, materiales, metodologías y contenidos; ii) contratación mediante concurso público de Entidades ejecutoras de servicios (EES) para la

prestación de servicios a las PyME y iii) sistematización y diseminación del modelo de atención.

2.18 Los servicios ofrecidos serán:

- a. Diseño o revisión de planes de desarrollo empresarial a dos años, cuyo propósito es desarrollar las acciones y estrategias de las organizaciones usuarias y facilitar los elementos necesarios para la comprensión y apropiación de una cultura gerencial estratégica. Se incluye una consultoría de apoyo a la implantación del plan y el acceso a consultorías especializadas que cumplan los objetivos y tareas que en el área técnica-tecnológica formule el plan de desarrollo. Se utilizará una metodología participativa.
- b. Montaje de sistemas de evaluación para el desempeño y desarrollo del talento humano de la organización que permitan identificar el nivel y grado de desarrollo de los trabajadores de la organización, su pertenencia y motivación, y la formulación de acciones requeridas para la incorporación activa del talento humano en los procesos de mejoramiento de la empresa.
- c. Preparación y suministro de la Guía de la Empresaria PyME, consistente en un compendio ordenado de aspectos relacionados con el marco legal y de política de las PyME, tendencias e indicadores de desarrollo, datos estadísticos, y entidades y programas de apoyo en materia crediticia, tecnológica, de comercio exterior, calidad, sistemas de información y capacitación, entre otras
- d. Promoción de foros y encuentros de mujeres empresarias y gerentes de empresas a fin de propiciar los espacios de acercamiento entre ellas y las entidades que ofrecen servicios de apoyo, en torno a temas de particular interés en el que compartan información y experiencias.
- e. Sensibilización, a través de talleres sobre temas relacionados con la productividad y competitividad tales como: asociatividad, calidad, gestión tecnológica y diseño para su ejecución.

2.19 Se brindará, además, información y se referenciará a las empresarias a los servicios ofrecidos por otros programas de desarrollo empresarial cofinanciados por BID-FOMIN, como en el caso particular del Centros de Desarrollo Empresarial de Santafé de Bogotá y el de la Universidad Javeriana, considerando su complementariedad en áreas relacionadas con la capacitación y consultoría gerencial y administrativa. En este sentido, el programa actuará como agente aglutinador de otros programas de apoyo a las PyME en Colombia.

2.20 Las EES, conjuntamente con las PyME, identificarán las necesidades de recalificación de sus empleadas siguiendo las propuestas de los planes de desarrollo del talento humano.

d. Recalificación laboral (US\$900.000)

- 2.21 El objetivo principal de este subcomponente es propiciar el uso de la capacitación laboral para mejorar la productividad de la empresa y los ingresos y la movilidad vertical de las mujeres trabajadoras en las PyME participantes en el subcomponente de Modernización Empresarial.
- 2.22 Para dar cumplimiento a este objetivo se otorgarán becas de hasta US\$2.000 por empresa para la recalificación de mujeres trabajadoras de la empresa identificadas en los Planes de desarrollo del talento humano. La contratación de los servicios de recalificación estará a cargo de las EES que ha brindado atención a la empresa, la que se apoyará en la red de oferentes del SENA.
- 2.23 La población objetivo de este subcomponente está formada por mujeres trabajadoras de las empresas participantes en el subcomponente de Modernización. Con el apoyo otorgado por este subcomponente, la empresa podría optar por comprar un curso de capacitación para varias trabajadoras, varios cursos para una sola trabajadora o un solo curso para una persona, según las necesidades identificadas en el Plan de desarrollo del talento humano.
- 2.24 Para que las empresas accedan al programa de becas se requerirá la existencia en la empresa de un Plan de Desarrollo del Talento Humano y la obligación de la empresa de asignarle a las mujeres seleccionadas el tiempo necesario durante la jornada laboral para capacitarse.

e. Liderazgo femenino (US\$300.000)

- 2.25 El objetivo de este componente es calificar a las mujeres empresarias y trabajadoras de las PyME para el desarrollo de capacidades de dirección, negociación, comunicación y participación.
- 2.26 Las actividades que desarrollará este subcomponente son: i) diseño de dos programas pedagógicos, que serán permanentemente evaluados y reajustados, dirigidos a mujeres empresarias y trabajadoras con potencial de liderazgo; ii) implementación de los programas a través de talleres de unas 30 horas de duración; y, iii) promoción y transferencia de los programas a instituciones de servicios empresariales, ONG, y gremios a través de talleres de presentación de la metodología y de las experiencias de su implantación.
- 2.27 Los talleres de liderazgo dirigidos a empresarias y directivas de las PyME incluirán los siguientes temas: i) desarrollo de habilidades gerenciales (estilos de liderazgo, habilidades de comunicación, promoción del cambio organizacional, habilidades para el trabajo en equipo, desarrollo de la creatividad, negociación de conflictos y democracia en la empresa); ii) análisis del contexto laboral empresarial (análisis de la participación, ubicación y situación de las mujeres en el mercado laboral); iii) empode-

ramiento (autoestima, respeto por las diferencias de género y autonomía); iv) participación ciudadana y democracia (reflexión crítica sobre los modelos de ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, la multiplicidad de papeles, y el compromiso con el desarrollo socioeconómico del país); v) intercambio de experiencias exitosas (al final de cada ciclo se realizará un intercambio de experiencias de mujeres líderes en el sector de las PyME).

2.28 Los talleres dirigidos a trabajadoras de las PyME incluirán los siguientes temas: i) fortalecimiento de la autoestima y desarrollo de la creatividad; ii) desarrollo del ambiente solidario (trabajo en equipo, manejo de conflictos); iii) participación ciudadana y iv) legislación y normatividad (temas laborales, derecho de familia, seguridad social).

2.29 Se seleccionará a empresarias, gerentas y trabajadoras que demuestren el compromiso de participar y disposición de tiempo, así como potencial para desarrollar actividades de liderazgo social, empresarial o gremial.

### 3. Fondo de preinversión (US\$800.000)

2.30 El objetivo de este subcomponente es identificar y financiar otros proyectos orientados a facilitar y mejorar la inserción económica de las mujeres, teniendo en cuenta que los subcomponentes incluidos en el programa no cubren todo el abanico posible de intervenciones.

2.31 Para la implantación de este subcomponente se organizará un concurso abierto para solicitar propuestas de proyectos que faciliten y mejoren la inserción económica de las mujeres. El programa seleccionará las propuestas más creativas y prometedoras y financiará los estudios de factibilidad de estas propuestas hasta un monto máximo de US\$50.000. El programa estudiará la conveniencia de financiar, con cargo a este fondo, la implantación de uno o mas de los estudios mejor logrados, durante el desarrollo del programa.

### 4. Evaluación de impacto (US\$300.000)

2.32 A fin de proveer la información necesaria para evaluar el impacto del programa e identificar las lecciones aprendidas y las condiciones bajo las cuales el proyecto piloto pueda transferirse y eventualmente llevarse a escala nacional, se contratará el diseño e implantación de sistemas de evaluación de impacto para cada subcomponente. Durante el primer año de ejecución del programa se contratará el diseño del sistema de evaluación y se recogerá la información de base para realizar la evaluación al término de la ejecución del programa.

2.33 A continuación se presentan un resumen de los principales indicadores que se utilizarán para medir el impacto del programa:



SUBCOMPONENTE	RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACION
Observatorio sobre mujer y mercado laboral	El sector responsable de formular las políticas de empleo utiliza la información y análisis producida por el Observatorio Los grupos objetivo de las campañas asimilan los mensajes transmitidos y modifican su comportamiento	Grupos focales con tomadores de decisión Encuestas de actitudes a los grupos objetivo
Fondo de preinversión	Se desarrollan propuestas en áreas críticas de impacto a la inserción económica de las mujeres	Información del programa
Orientación profesional y ocupacional temprana	El porcentaje de estudiantes vinculadas al programa que seleccionan carreras no tradicionales para mujeres es 20% superior respecto a un grupo de control Los PEM de las ciudades de Cali, Medellín y Bogotá adoptan el modelo diseñado dentro del plazo de ejecución del programa	Análisis de una encuesta a las egresadas de los planteles participantes y a un grupo de control Información de seguimiento del programa
Mejoramiento de los sistemas de referenciación para el empleo	Los Centros de Información para el Empleo mejoran la calidad de sus servicios Los CIE incrementan el volumen de intermediación en el mercado de trabajo Las mujeres que se inscriben en los CIE obtienen empleos de mejor calidad en plazos mas cortos de búsqueda Al menos dos CIE adoptan el modelo diseñado por el programa dentro del plazo de ejecución del programa	Encuesta de opinión a las usuarias Información ex-post y posterior de los CIE participantes en el programa Encuestas a usuarias e información ex-post de las CIE Información de seguimiento del programa
Modernización empresarial	El 60% de las empresas participantes incrementan su capacidad de planeación estratégica y de gestión en las siguientes áreas: gerencial, contable financiera, comercialización, talento humano y tecnológica. PyMES participantes en el programa continúan haciendo uso de consultorías. Talento humano objetivamente valorado con oportunidades de desarrollo, con mejores niveles de desempeño y mayor contribución a los objetivos organizacionales	Indicadores previos y posteriores de planeación y gestión y de inversión en uso de consultoría. Información de seguimiento del programa Indicadores de desempeño del talento humano Diagnóstico inicial comparado con evaluación ex-post
Recalificación laboral	Al cabo de la ejecución del programa, el 50% de las empresas participantes utilizan este servicio El 15% de las empresas participantes invierten en capacitación con fondos propios al final del período de ejecución del programa	Indicador de nivel de inversión en capacitación Información de seguimiento del programa Información de seguimiento del programa
Liderazgo de la mujer	El 50% de las empresarias participantes se matriculan en el programa de Liderazgo Al final del programa dos entidades de servicios empresariales replican el modelo	Información de seguimiento del programa Información de seguimiento del programa

2.34 La evaluación ex-post se llevará a cabo después de un año de finalizada la ejecución del programa. El informe de evaluación incluirá además las principales conclusiones y recomendaciones. Esta evaluación será realizada por una firma consultora

independiente y financiada con recursos del programa, para lo cual el gobierno colombiano ha manifestado su conformidad.

C. Metas del programa

- 2.35 Se han establecido metas para el programa (las que aparecen detalladas en el párrafo 3.29) teniendo en cuenta los recursos disponibles así como el impacto potencial y costo de las actividades. Estas metas serán revisadas durante el seguimiento y evaluación del programa.

D. Costo y financiamiento

- 2.36 El costo total del programa será equivalente a US\$11 millones, de los cuales el Banco financiaría US\$6.5 millones de los recursos del Capital Ordinario, de acuerdo con el siguiente cuadro por componente y fuente de financiamiento. El detalle de las categorías del cuadro de costos se encuentra en el archivo técnico del programa.

CATEGORIAS	COSTO (US\$)		
	BID	APORTE LOCAL	TOTAL
1. Unidad coordinadora del programa	917.000	348.000	1.265.000
2. Observatorio	730.000	520.000	1.250.000
2.1 Honorarios consultores		270.000	270.000
2.2 Firmas consultoras	730.000	220.000	950.000
2.3 Viajes y viáticos		30.000	30.000
3. Actividades área laboral	1.234.000	946.000	2.180.000
3.1 Orientación vocacional temprana	1.094.000	846.000	1.940.000
Consultores individuales	120.000		120.000
- Consultoría diseño de contenidos y materiales de los programas	120.000		120.000
- Firmas consultores	974.000	846.000	1.820.000
- Firmas consultores ejecución	468.000	261.000	729.000
- Impresión de materiales	506.000	585.000	1.091.000
3.2 Firma consultora para mejoramiento referenciación para el empleo	140.000	100.000	240.000
4. Actividades área empresarial	2.125.000	2.669.000	4.794.000
4.1 Modernización empresarial			
4.4.1 Firmas consultoras	1.450.000	2.144.000	3.594.000
- Firmas consultoras ejecución programa	1.350.000	2.144.000	3.494.000
- Firma consultora diseño de contenidos y guías de los servicios	100.000		100.000
4.2 Recalificación laboral	450.000	450.000	900.000
4.3 Liderazgo	225.000	75.000	300.000
4.3.1 Firmas consultoras			
- Ejecución subcomponente	225.000	25.000	250.000
- Diseño de contenidos y guías		50.000	50.000
5. Fondo financiamiento preinversión	800.000		800.000
6. Evaluación	300.000		300.000
<b>SUBTOTAL</b>	<b>6.106.000</b>	<b>4.483.000</b>	<b>10.589.000</b>
7. Sin asignación específica	329.000	17.000	346.000
7.1 Imprevistos	329.000	17.000	346.000
8. Costos financieros	65.000		65.000
8.1 FIV	65.000		65.000
<b>TOTAL</b>	<b>6.500.000</b>	<b>4.500.000</b>	<b>11.000.000</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>62.5%</b>	<b>37.5%</b>	<b>100%</b>

### III. EJECUCION DEL PROGRAMA

#### A. Marco institucional

##### 1. Prestatarios y entidades ejecutoras

- 3.1 El esquema de ejecución se ha diseñado de forma que asegure la debida coordinación institucional entre las entidades relevantes, que incluya a los actores institucionales encargados de recoger las experiencias resultantes del presente Programa y de identificar las lecciones aprendidas y las condiciones bajo las cuales el proyecto piloto pueda transferirse. Estas instituciones están en capacidad de traducirlas en políticas orientadas a mejorar las opciones de inserción económica de la mujer.
- 3.2 El prestatario será la República de Colombia. Actuarán como organismos ejecutores el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la DINEM. El Fondo Nacional de Preinversión (FONADE) administrará los recursos del programa. Se conformará un Comité Directivo del programa, un Comité Asesor y una Unidad Coordinadora del Programa (UCP). La UCP estará dentro de la Unidad de Desarrollo Empresarial del DNP.
- 3.3 El Comité Directivo estará constituido por el Subdirector del DNP o su delegado, quien lo presidirá, la Directora de la DINEM o su delegado, el Director del FONADE o su delegado, el Jefe de la Unidad de Desarrollo Empresarial del DNP y una de las subdirectoras de la DINEM.
- 3.4 El Comité Directivo tendrá a su cargo las siguientes funciones: i) conformar la Unidad Coordinadora; ii) supervisar el cumplimiento de los objetivos del programa; iii) aprobar los planes operativos anuales; iv) seleccionar las EES mediante concurso público; v) seleccionar los proyectos de preinversión y vi) aprobar los informes a presentarse al Banco.
- 3.5 El Comité Asesor estará constituido por entidades relevantes al programa como el SENA, Ministerio de Trabajo y representantes del sector privado como la Asociación colombiana de pequeños industriales (ACOPI) y de ONG (centros de investigación, etc.), entre otras entidades.
- 3.6 La UCP estará encargada de la secretaría técnica del Comité Directivo y estará conformada por un director del programa, tres coordinadores (un coordinador experto en desarrollo y modernización empresarial, un coordinador responsable del tema de equidad de género y un coordinador experto en seguimiento y evaluación de programas) y una secretaria.
- 3.7 Las funciones de la UCP son las siguientes: i) coordinación general del programa; ii) elaboración del plan operativo anual y de informes a presentar al Banco; iii) aprobación de gastos y ordenar

contrataciones de acuerdo al Plan Operativo anual; iv) supervisión de la ejecución del programa; v) seguimiento y evaluación de los resultados del programa; vi) ajustes y aplicación de medidas correctivas necesarias; vii) la estrategia de comunicación del Programa; viii) cuidar que el enfoque de género este contemplado en todos los subcomponentes del programa; ix) coordinación de los procesos de selección de consultores individuales y de las entidades supervisión de las EES y x) con el apoyo del grupo asesor del Observatorio, identificación de los estudios de preinversión a ser financiados con cargo al Fondo, para recomendación al Comité Directivo.

## 2. Otros Organismos Participantes

3.8 Los organismos que participarán en el proyecto serán los siguientes:

- a. FONADE, institución financiera pública (Empresa Industrial y Comercial del Estado) habilitada para ejecutar recursos del presupuesto nacional y recursos externos y realizar contrataciones directas. FONADE será la entidad administradora de los recursos del proyecto y estará encargada de la ejecución del presupuesto y la contratación de las demás entidades ejecutoras.
- b. Operadores Privados: con el objeto de no expandir la estructura gubernamental, el programa será operado por las EES. Las EES serán instituciones del sector privado o mixtas, de nivel nacional o internacional, de reconocida capacidad técnica y de gestión.

## B. Ejecución de los componentes

### 1. El Observatorio

- 3.9 El Observatorio será ejecutado por la División de Empleo e Ingresos del DNP. Para apoyar al Observatorio, se creará un Grupo Asesor, conformado por académicos, representantes del gobierno, y COLCIENCIAS, quienes tendrán la función de formular recomendaciones relacionadas con la definición de indicadores, y la selección de temas de investigación. La ejecución de las actividades de este subcomponente requiere la contratación de los servicios de un coordinador y un profesional asistente. Se utilizarán los mecanismos de COLCIENCIAS para la selección de las entidades encargadas de las actividades de investigación. La ejecución de las acciones de comunicación se llevará a cabo a través de la subcontratación de servicios profesionales mediante concurso público.
- 3.10 Para la ejecución de este componente se requiere la compra de dos puntos de red para comunicarse con el servidor del DNP, computadores, impresoras y un disco para almacenamiento de información.

2. Actividades dirigidas a mejorar la inserción económica de la mujer en los ámbitos laboral y empresarial

a. Orientación ocupacional y profesional temprana

- 3.11 La UCP delegará en la DINEM la supervisión de este subcomponente. La DINEM se encargará de asesorar el diseño del módulo de orientación, su implantación uniforme en las tres ciudades, y la transferencia de metodologías e instrumentos que producirá este subcomponente. Para la ejecución de este subcomponente se contratará, a través del FONADE, a una o más EES con amplia experiencia en el sector educativo, conocimiento del mercado laboral y que cuente con expertos en análisis de género, psicólogos y orientadores profesionales.

b. Fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo

- 3.12 Para la ejecución de este subcomponente la UCP contratará a través de FONADE una firma consultora que cuente con experiencia en mercado laboral, análisis de género recopilación y análisis de información y experiencia en desarrollo de sistemas de información.

c. Modernización empresarial

- 3.13 La UCP contratará, a través del FONADE, EES para la ejecución de este subcomponente. Este se ejecutará en dos etapas: i) el diseño de contenidos y guías metodológicas para la formulación de los Planes de Desarrollo empresarial y de talento humano y ii) su implantación en las empresas beneficiarias. Para la etapa de diseño se contratará una firma con amplia experiencia en procesos de modernización empresarial en el sector PyME. La implantación se efectuará a través de aproximadamente cinco EES, las cuales recibirán el entrenamiento necesario por parte de la firma que realizará el diseño.
- 3.14 Las EES tendrán la responsabilidad de: i) implantar y gerenciar la plataforma de atención a empresas del programa; ii) verificar la elegibilidad de las beneficiarias y elaborar los planes de desarrollo empresarial, talento humano, foros empresariales, talleres de sensibilización; iii) asignar el sistema de subsidios de acuerdo al sistema establecido; iv) administrar los fondos asignados al cofinanciamiento; v) contratar y supervisar la ejecución de las entidades oferentes de servicios tecnológicos específicos (responsables de prestar los servicios de consultoría que cumplan los objetivos y tareas formulados en los planes de desarrollo) y vi) garantizar la cobertura que el programa requiera en la prestación de los servicios contratados. Las EES serán asimismo responsables por la promoción que propicie y facilite el acceso de las empresas a la oferta del programa y de otros programas de apoyo empresarial.
- 3.15 A fin de permitir canalizar los servicios necesarios para la implantación de las actividades las EES deberán contar con insta-

laciones y recursos necesarios para dar atención permanente y oportuna a las empresas potenciales beneficiarias y a las seleccionadas por el programa.

- 3.16 El programa subsidiará íntegramente los costos de los servicios: talleres de sensibilización sobre temas relacionados con la productividad y competitividad; los foros y encuentros empresariales y la guía de la mujer empresaria. Se subsidiarán parcialmente los costos de los servicios: planes de desarrollo empresarial y sistema de evaluación del talento humano, en montos y porcentajes que variarán de acuerdo al tamaño de la empresa, que será determinado de acuerdo a su nivel de activos totales.
- 3.17 Para el otorgamiento del subsidio se establecerán tres niveles o clasificaciones de empresas: **nivel 1:** conformado por empresas con activos totales fiscales hasta 900 millones de pesos; **nivel 2:** conformado por empresas con activos fiscales totales entre 901 y 1500 millones de pesos y **nivel 3:** conformado por empresas con activos totales fiscales entre 1.501 y 2.000 millones de pesos.
- 3.18 El nivel 1 de empresas beneficiarias recibirá un subsidio de hasta el 80% del costo de los servicios de "Planes de desarrollo" y "Sistemas de evaluación y desarrollo del talento humano". El nivel 2 recibirá un subsidio de máximo 60% del costo de estos servicios y el nivel 3 recibirá un subsidio de hasta 40%.
- 3.19 Las EES celebrarán contratos de prestación de servicios con las empresas beneficiarias, en los que incluirán el costo total del servicio, el monto del subsidio y el valor de la cofinanciación a cargo de la empresa beneficiaria, así como compromisos y responsabilidades de la empresa frente al programa. Los procedimientos operativos de la cofinanciación están establecidos en el borrador del Reglamento Operativo (RO).

d. Recalificación laboral

- 3.20 Las EES, prestadoras de servicios del componente de modernización empresarial serán responsables de asesorar a las empresas beneficiarias en el proceso de selección de la entidad idónea para la recalificación laboral, de acuerdo con las prioridades establecidas en los Planes de desarrollo del talento humano; de contratar y supervisar su ejecución y de asignar los recursos de subsidio para la recalificación, estimados en US\$2.000 por empresa beneficiaria. Para tal fin, las EES dispondrán de bases de datos de la red de oferentes existentes en el SENA.

e. Liderazgo femenino

- 3.21 La UCP delegará en la DINEM la supervisión y orientación de este subcomponente. Para el diseño y implantación de los programas pedagógicos, se subcontratará a través del FONADE a una o más EES especializadas según los siguientes criterios de elegibilidad: i)

tener experiencia comprobada en atención al sector empresarial y ii) contar con capacitadores expertos y con experiencia de trabajo en el área de desarrollo personal de las mujeres.

### 3. Fondo de Preinversión

- 3.22 Este subcomponente será ejecutado directamente por la UCP, quien seleccionará los temas de investigación y realizará mediante contratación de firmas consultoras, universidades centros de investigación entre otros.

#### C. Reglamento operativo

- 3.23 La ejecución del programa será regido por normas y procedimientos operativos, técnicos y financieros que serán establecidos en el contrato de préstamo y en el RO.
- 3.24 El RO será aprobado y modificado con la no objeción del Banco. Se cuenta con un RO preliminar elaborado por el país con el apoyo del Banco. La aprobación del RO será condición previa para el primer desembolso del préstamo.
- 3.25 El reglamento incluirá las siguientes secciones: i) disposiciones generales; ii) objetivos y descripción del programa; iii) elegibilidad de las beneficiarias del programa, de las instituciones oferentes de servicios de los proyectos específicos de los subcomponentes desarrollo empresarial y capacitación laboral; iv) utilización de los recursos del programa; v) procedimiento para la ejecución del programa; vi) directrices para el otorgamiento del subsidio: montos máximos de subsidio por empresa, tipos de estudios elegibles, costo máximo por curso por participante, instituciones de capacitación elegibles y vii) informes y evaluaciones.

#### D. Fondo rotatorio

- 3.26 A fin de atender de forma oportuna los requerimientos de fondos del programa, se recomienda la constitución de un fondo rotatorio por el equivalente al 5% del monto de los recursos de préstamo.

#### E. Límites para la contratación de obras, bienes servicios de capacitación y servicios de consultoría

- 3.27 La contratación de bienes y servicios se llevará a cabo conforme a los procedimientos del Banco. El programa no contempla la adquisición de obras de construcción. Se prevé que las adquisiciones de bienes estarán constituidas principalmente por "hardware" y "software". Se procederá a licitación pública internacional cuando las adquisiciones excedan el monto equivalente a US\$350.000. Este límite para la contratación de consultoría será de US\$200.000. Las licitaciones inferiores a este límite se regirán por los procedimientos vigentes en el país.



F. Período de ejecución

- 3.28 El período de ejecución del programa será de tres años y medio y el de desembolsos de 4 años, contados a partir de la fecha de vigencia del contrato de préstamo, a excepción del rubro presupuestado destinado a la evaluación de impacto del programa, en cuyo caso el plazo de desembolsos será de cinco años y medio, contados a partir de la misma fecha.

G. Indicadores de gestión

- 3.29 Se utilizarán principalmente los siguientes indicadores para medir el avance del programa y hacer el seguimiento del mismo. El detalle se encuentra en el Marco Lógico (Anexo I).

COMPONENTE	ACTIVIDAD	ENTREGA DE LOS SERVICIOS
Observatorio	Base de datos 10 Boletines trimestrales 3 Boletines anuales 8 Investigaciones entregadas: 2 investigaciones 2 investigaciones 4 investigaciones 4 Campañas finalizadas y evaluadas: 2 campañas 2 campañas	a los 6 meses a partir de los 6 meses a partir de los 12 meses  a los 12 meses a los 24 meses a los 36 meses  a los 24 meses a los 36 meses
Fondo de preinversión	Financiamiento de 8 estudios Llamado a concurso Asignación de fondos	a los 6 meses a los 12 meses
Orientación profesional y ocupacional temprana	Atención a 120 colegios y a 24.000 jóvenes varones y mujeres en las ciudades de Bogotá, Cali y Medellín Diseño del módulo Implantación en: 10 colegios 40 colegios 70 colegios	a los 6 meses  a los 18 meses a los 30 meses a los 42 meses
Fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo	Trabajo en 4 Centros de Información para el Empleo Diagnósticos: 2 CIE 2 CIE Ajustes en el sistema de atención de: 2 CIE 2 CIE Evaluación del desempeño Difusión	a los 6 meses a los 18 meses  a los 12 meses a los 24 meses a los 30 meses a los 36 meses
Apoyo a la modernización empresarial	Atención a 400 empresas, 27 talleres de sensibilización y 24 foros y encuentros Diseño de metodologías Atención a 76 empresas Atención a 140 empresas Atención a 184 empresas	a los 6 meses a los 18 meses a los 30 meses a los 42 meses
Recalificación laboral	Atención a aproximadamente 1.200 trabajadoras pertenecientes a las 400 empresas Atención a 80 empresas Atención a 140 empresas Atención a 180 empresas	a los 18 meses a los 30 meses a los 42 meses
Liderazgo femenino	Atención a 220 empresarias y 100 mujeres en cargos directivos en PyME y a 2.200 trabajadoras Diseño de programas Atención a 44 empresarias, 33 gerentas y 396 trabajadoras Atención a 77 empresarias, 33 gerentas y 693 trabajadoras Atención a 99 empresarias, 34 gerentas y 891 trabajadoras	a los 6 meses a los 18 meses  a los 30 meses a los 42 meses

3.30 Los organismos ejecutores presentarán al Banco los siguientes informes de evaluación:

3.31 Evaluaciones anuales. Se llevarán a cabo evaluaciones anuales del programa, siendo la primera a más tardar a los 18 meses de ejecución del mismo, contados a partir de la vigencia del convenio. Estas evaluaciones tendrán en consideración los indicadores de gestión detallados en el párrafo 3.29.

- 3.32 Evaluación final. Durante los 30 días siguientes al término de la ejecución del programa, el ejecutor deberá presentar un borrador de informe final con un resumen de las actividades realizadas desde el inicio de la operación. Esta evaluación tendrá en cuenta las metas y objetivos alcanzados, analizando para ello tanto la ejecución de lo planificado como el grado de resolución de los problemas. La evaluación final será realizada por una firma consultora independiente.

H. Condiciones especiales

- 3.33 Serán condiciones previas al primer desembolso las siguientes: i) conformación de la Unidad Coordinadora del Programa (UCP); ii) creación del Comité Directivo; iii) la selección del Director/a del programa; iv) la aprobación del Reglamento Operativo del programa y v) firma de un convenio con FONADE, entidad administradora de los recursos.

I. Auditoría

- 3.34 El ejecutor presentará al Banco estados financieros auditados anualmente durante el período de ejecución del programa, hasta que todos los recursos (fondos del Banco y contrapartida local) hayan sido desembolsados. Estos estados financieros serán dictaminados por auditores externos, de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Banco. Los auditores externos serán la Contraloría General de la Nación o una firma de auditores pública independiente que sea elegible para el Banco.

#### IV. VIABILIDAD, BENEFICIOS Y RIESGOS

A. Viabilidad institucional, técnica y financiera

- 4.1 La viabilidad institucional se ha evaluado en función de la capacidad administrativa, respaldo institucional y oferta de prestadores de servicios de consultoría y capacitación. Se considera que la creación de la Unidad Coordinadora en los términos propuestos, así como el Reglamento Operativo con las normas y procedimientos requeridos reforzarán la capacidad del DNP y de la DINEM para llevar a cabo la ejecución y supervisión del programa. Por el lado del respaldo institucional, las entidades públicas, ONG, empresariado y gremios relacionados al programa, durante la etapa de diseño, han expresado interés en participar en el mismo. En cuanto a la oferta prestadora de servicios, en Colombia existen empresas consultoras y consultores individuales altamente calificados y de amplia experiencia y trayectoria, a nivel nacional e internacional, en actividades de investigación, diseño y prestación de servicios de consultoría y capacitación empresarial, los que han expresado su interés en participar en calidad de ejecutoras del programa.

4.2 La viabilidad técnica se ha evaluado en función de la disposición de las PyME, futuros clientes del programa y de la existencia en el país de oferta de servicios de capacitación y asistencia técnica para atender la demanda prevista. Durante la etapa de diseño del programa gremios relacionados con el programa, ACOPI entre ellos, han expresado interés en participar en el mismo; asimismo, ONG y las EES han mostrado su interés en participar activamente apoyando la ejecución de servicios. A través del Comité Asesor, constituido entre otros por representantes del sector privado como ACOPI y de ONG, se garantizará la participación activa en el programa del sector privado y la sociedad civil (ONG, centros de investigación, etc.). En cuanto a la disponibilidad de oferta de servicios de calidad, tal como se menciona en el párrafo 4.1, en Colombia existen empresas consultoras y consultores individuales que cuentan con experiencia en las áreas relevantes para el programa.

4.3 La viabilidad financiera está garantizada ya que el Consejo Nacional de Política Económica y Social, en su sesión del 21 de mayo, aprobó el endeudamiento y la asignación de la contrapartida correspondiente a este programa. La contrapartida local provendrá del presupuesto general de la nación.

B. Viabilidad ambiental

4.4 Se prevé que el primer componente del proyecto (mejoramiento del contexto y preparación para el empleo productivo) no tendrá impacto ambiental. El subcomponente de modernización empresarial comprende como una de sus acciones la sensibilización sobre una cultura de calidad y su normatividad (ISO 14.000) y otras prácticas de protección del medioambiente y fomentará el uso de las pautas establecidas en las guías para préstamos a microempresas de conformidad con el tipo de empresa, teniendo en cuenta la salud ocupacional y la protección ambiental.

C. Impacto sobre la población de bajos ingresos

4.5 Esta operación no está orientada a tener impactos directos sobre la población de bajos ingresos. Sin embargo a través de los subcomponentes de orientación profesional y ocupacional temprana, fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo y recalificación laboral, el programa tendría un efecto positivo sobre esta población en razón a que sus beneficiarias pertenecerán mayoritariamente a los estratos más pobres (1, 2 y 3).

D. Beneficios

4.6 El principal beneficio del programa es permitir al país validar una metodología y herramientas para contribuir a la reducción de barreras de inserción económica que enfrentan las mujeres y a una mejor participación de las mismas en la estrategia nacional de competitividad. Estas metodologías podrán ser transferidas y replicadas a fin de alcanzar una cobertura nacional. Como se menciona anteriormente, las entidades públicas, ONG y gremios

relacionados con el programa, durante la etapa de diseño han expresado interés en participar en el mismo. De esta forma, se espera que las lecciones aprendidas como resultado de las diferentes acciones del programa puedan ser capitalizadas y replicadas en estas entidades.

- 4.7 Mediante el presente programa se espera que: i) el país cuente con información periódica sobre la inserción económica de las mujeres; ii) las beneficiarias obtengan mayores oportunidades de acceso al mercado de trabajo y de calificación laboral; iii) las empresas participantes mejoren su eficiencia y eficacia; iv) se promueva la participación de instituciones del sector privado y ONG en la ejecución de los diferentes programas. Esto contribuirá a incentivar la demanda de servicios profesionales aún incipiente en el país en el sector PyME y al mejor aprovechamiento e integración de los servicios ofrecidos por entidades existentes, fortaleciéndolas en la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de sus programas a través de la capacitación de sus recursos humanos; v) se propicie espacios para la asociatividad y agremiación de las mujeres y vi) se propicie en otras regiones del país el desarrollo de iniciativas similares.

#### E. Riesgos

- 4.8 Se han identificado los siguientes riesgos: i) que el nuevo gobierno no otorgue una alta prioridad al programa; ii) que las entidades ejecutoras cuenten con la capacidad administrativa requerida por el programa y iii) que el sector privado y/o las mujeres no estén suficientemente motivados para la contratación de los servicios ofrecidos por el programa.
- 4.9 El interés que ha despertado el programa entre instituciones y ONG que manejan el tema de la equidad de género, la presencia del tema en los programas de los principales candidatos a la Presidencia de la República y el continuo apoyo institucional a temas de género que los diferentes gobiernos han otorgado en los últimos años en Colombia, mitigan el primer riesgo anotado. Para mitigar la posible debilidad institucional se ha previsto la creación de una Unidad Coordinadora y que la prestación de los servicios sean implantados por empresas ejecutoras de servicios a ser elegidas mediante concurso público. Durante la etapa de diseño se consultó el interés en el programa de organizaciones empresariales como ACOPI y organizaciones de la sociedad civil (ONG, universidades), con resultados alentadores, lo que explica el tercer riesgo mencionado.

#### F. Sostenibilidad

- 4.10 El programa ha sido conceptualizado como una experiencia piloto para identificar metodologías y herramientas de intervención que contribuyan a reducir algunas de las barreras de entrada que enfrentan las mujeres en su inserción económica. De tener éxito,

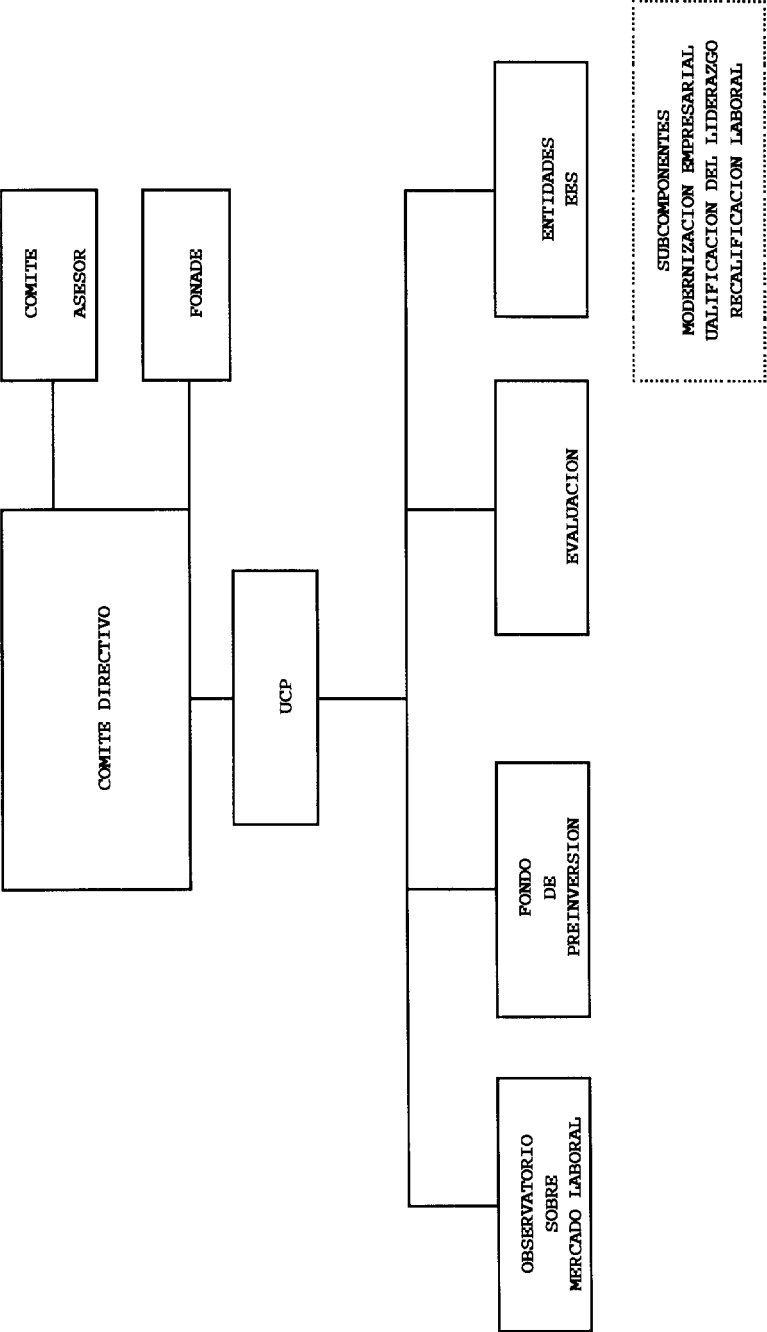
estas metodologías serán transferidas y replicadas para alcanzar una cobertura nacional.

- 4.11 En este sentido, las siguientes acciones en el marco de cada uno de los componentes apoyan la sostenibilidad del programa:
- a. Al cabo de tres años y medio, el Observatorio quedará adscrito a la Unidad de Desarrollo Social en la División de Empleo e Ingresos del DNP, garantizando así su sostenibilidad en el tiempo. Esta división tiene amplia experiencia en el manejo de indicadores del mercado laboral y en la definición de políticas en el tema de empleo. Para garantizar que el contenido de género siga siendo uno de los ejes centrales del Observatorio, el Grupo de Género del DNP asesorará técnicamente y de manera permanente a la División de Empleo e Ingresos.
  - b. El subcomponente de orientación ocupacional y profesional temprana contempla la realización de talleres de diseminación para generar un interés creciente en la comunidad educativa del país y acciones específicas para incorporar el módulo en los PEI de las escuelas que participan en el programa. Durante el último semestre de ejecución, el módulo será transferido a las Secretarías de Educación Municipal de las ciudades de Bogotá, Cali y Medellín.
  - c. A fin de facilitar la sostenibilidad del subcomponente de fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo se contemplan actividades de evaluación y divulgación de la experiencia con la reformulación de las técnicas de atención en los CIE. Para tal fin, la Unidad Coordinadora organizará talleres para difundir la experiencia ganada. También existen incentivos del mercado que favorecen la permanencia del programa. La observación de una creciente inserción de la mano de obra femenina en el mercado laboral, creará un incentivo para que los CIE dediquen más recursos a la colocación laboral de las mujeres si no quieren ver perjudicados su participación en el mercado de intermediación. Para que los centros tengan las herramientas necesarias para mejorar continuamente la calidad de servicio a sus clientes mujeres, es imprescindible que los expertos contratados transfieran no solamente un plan de acción, sino también la capacidad institucional para llevar a cabo autoevaluaciones de los servicios prestados.
  - d. Se apoyará la sostenibilidad del subcomponente de Modernización empresarial mediante la transferencia de sus experiencias, programas y metodologías debidamente ajustados al mayor número de entidades de servicios. Las acciones de transferencia estarán dirigidas a entidades previamente seleccionadas según criterios establecidos por el programa, con miras a ampliar la cobertura geográfica y el impacto del mismo. Se tratará además de incorporar la perspectiva de género en otros programas de apoyo empresarial, dinamizar su ejecución bajo perspectivas

innovadoras y poner a disposición los recursos de infraestructura, programáticos y de subsidio existentes.

- e. A través de los subsidios ofrecidos por el subprograma de recalificación laboral, los empresarios tendrán la oportunidad de comprobar el impacto de la capacitación de sus trabajadoras en la productividad de la empresa y de conocer mejor los servicios de capacitación disponibles en el mercado. Se espera que estos dos factores den lugar a que los empresarios, después del programa, inviertan recursos propios en la capacitación de su mano de obra.
- f. El diseño del modelo pedagógico de liderazgo femenino será evaluado y perfeccionado a lo largo de la ejecución del programa. Al final del mismo se desarrollará un taller demostrativo de los resultados para motivar la apropiación del modelo por instituciones especializadas.

ORGANIGRAMA DE EJECUCION  
CO-0229





PLAN DE ADQUISICIONES

CATEGORIAS					
	Monto en US\$	Fuente	Método Adquisición	Preca-lifica-ción	Fecha Aviso
1. Unidad Coordinadora del Programa					
1.1 Sueldo Consultores	807.000				
1 director, 42 meses xUS\$5.000	210.000	BID 100%	LPN	Si	Sem.II-98
3 coordinadores, 42 meses x US\$4.500	567.000	BID 100%	CD	Si	Sem.II-98
1 Secretaria, 42 meses x US\$700	30.000	Local 100%	CD	No	Sem.II-98
1.2 Firmas consultoras	320.000		-		
Firma consultora diseño sistema información	50.000	BID 100%	CD	Si	Sem.II-98
Firma consultora para el diseño de estrategia comunicación y promoción	50.000	Local 100%	CD	Si	Sem.II-98
Promoción y comunicación	150.000	Local 100%	LPN	Si	
Honorarios consultorías cortas (auditorías)	70.000	BID 100%	CD	Si	Sem.I-99
2. Mejoramiento del contexto					
2.1 Observatorio					
2.1.1 Honorarios consultores	270.000	Local 100%			
Consultor individual 36m xUS\$2.500	90.000	Local 100%	CD	Si	Sem.I-99
1 Consultor coordinador observatorio 36m x US\$5.000	180.000	Local 100%	LPN	Si	Sem.I-99
2.1.2 Firmas consultoras	950.000				
3 Firmas consultoras para investigación	580.000	BID 100%	LPI	Si	Sem.I-99
Consultoría para módulos de encuestas	150.000	Local 100%	LPN	Si	Sem.II-99
Consultoría campañas de divulgación	150.000	BID 100%	LPN	Si	Sem.I-99
Firma para producción de boletines	70.000	BID 100%	CD	Si	Sem.I-99
2.2 Fondo financiamiento estudios de factibilidad	800.000	BID 100%	LPI	Si	Permanente
2.3 Orientación	1.940.000				
2.3.1 Consultores individuales	120.000	BID 100%			
4 consultores para diseño de contenidos y materiales de los programas	120.000	BID 100%	LPN	Si	Sem.II-98
2.3.2 Firmas consultores	2.184.000				
Firmas consultores ejecución 3 ciudades. Se contratarán en 3 lotes por partes iguales.	729.000	BID 64% Local 36%	LPI	Si	Sem.I-99
Firmas para la impresión de materiales. Se contratarán en 3 lotes por partes iguales.	1.091.000	BID 46% Local 54%	LPI	Si	Sem.II-98
2.4. Firma consultora para mejoramiento referenciación para el empleo	240.000	BID 68% Local 42%	LPI	Si	Sem.II-98
3. Apoyo a mujer empresaria	4.794.000	BID 44% Local 56%			
3.1 Modernización empresarial	3.594.000	BID 40% Local 60%			
3.1.1 Firmas consultoras	3.594.000				
Firmas consultoras ejecución programa atención a 440 empresas. Se contratarían firmas asesoras por montos máximos de US\$1.000.000 por consultoria	3.494.000	BID 39% Local 61%	LPI	Si	Sem.I-99

ANEXO III-2  
Página 2 de 2

Firma consultora para el diseño de contenidos y guías de los servicios	100.000	BID 100%	LPN	Si	Sem.II-98
3.2 Recalificación laboral	900.000	BID 50% Local 50%	LPI	Si	
3.3 Liderazgo	300.000	BID 83% Local 17%	LPI	Si	
3.3.1 Firmas consultoras					
Firma consultora ejecución subcomponente	250.000	BID 90% Local 10%	LPI	Si	Sem.I-99
Firma consultora para diseño de contenidos y guías	50.000	BID 50% Local 50%	CD	Si	Sem.II-98
4. Evaluación	300.000				
4.1 Firma consultora diseño sistema de seguimiento	50.000	BID 100%	CD	Si	Sem.II-98
4.2 Firma consultora diseño sistema evaluación de impacto	50.000	BID 100%	CD	Si	Sem.II-98
4.3 Firma consultora aplicación sistema seguimiento	150.000	BID 100%	LPN	Si	Sem.I-99
4.4 Firma consultora aplicación sistema evaluación de impacto	50.000	BID 100%	CD	Si	Sem.I-2002
Equipos (cómputo)	20.000	BID 100%	CD	No	Sem.II-98

CD = compra directa, mediante tres ofertas  
LPN = licitación pública nacional  
LPI = licitación pública internacional

La legislación nacional en materia de adquisiciones prevé lo siguiente:

- hasta US\$300.000 compra directa mediante tres ofertas
- de US\$120.000 a US\$350.000 licitación pública nacional
- montos superiores a US\$350.000 licitación pública internacional

MARCO LOGICO

APOYO A LA PARTICIPACION ECONOMICA DE LA MUJER

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	VERIFICACION	SUPUESTOS
<p><b>FINALIDAD</b></p> <p>Mujeres colombianas acceden a empleos de mejor calidad y PYME, lideradas por mujeres o con mayoría de trabajadoras, son más competitivas en un contexto favorable al desarrollo económico de la mujer dentro de la política nacional de competitividad.</p>	<p>Crecimiento del empleo y reducción de la tasa de desempleo femenino.</p> <p>Reducción de la brecha salarial entre géneros y reducción de la segregación ocupacional.</p> <p>Reducción de conductas discriminatorias hacia la mujer en la contratación y promoción laboral.</p> <p>Mayor competitividad de las empresas lideradas por mujeres.</p>	<p>Estadísticas laborales y de empresas.</p> <p>Grupos focales para medición de actitudes.</p> <p>Encuestas sectoriales a empresas.</p> <p>Encuestas de hogares.</p> <p>Indice de calidad de vida (CPF).</p>	<p>Demanda creciente del programa para capacitación y desarrollo empresarial.</p> <p>Necesidad de proyectos innovativos en el medio empresarial.</p> <p>Apoyo del Gobierno.</p> <p>Marco económico expansivo.</p> <p>Decisión y compromiso de los empresarios para la capacitación de líderes y trabajadoras.</p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Metodologías y herramientas validadas que contribuyen a reducir las barreras de inserción económica que enfrentan las mujeres, para que sean transferidas y replicadas a nivel nacional e internacional</p>	<p>Un observatorio de cobertura nacional establecido como institución de consulta permanente sobre las condiciones laborales y empresariales de las mujeres.</p> <p>Afiliados de ACOPI, empresarios y entidades de desarrollo empresarial reconocen y valoran las herramientas y metodologías para lograr el desarrollo de las empresas lideradas por mujeres y su talento humano.</p> <p>Un modelo de orientación profesional y técnica incorporado en los Planes Educativos Municipales en 3 ciudades.</p>	<p>Evaluación final del programa e informe del Equipo Técnico Nacional y del Banco Interamericano de Desarrollo.</p> <p>Encuestas de percepción de la calidad de los servicios.</p>	

<b>RESULTADOS</b> <b>Mejoramiento del contexto</b> <b>1. Observatorio de la Mujer y Mercado Laboral</b> <p>Información e investigaciones confiables y de calidad entregadas a organismos definidores de políticas macroeconómicas y sectoriales y al sector académico, y campañas destinadas a levantar barreras de ingreso y factores de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo.</p>	<p>El sector responsable de formular las políticas de empleo utiliza la información y análisis producida por el Observatorio.</p> <p>Los grupos objetivo de las campañas asimilan los mensajes transmitidos y modifican su comportamiento.</p>	<p>Grupos focales con tomadores de decisión.</p> <p>Encuestas de actitudes a los grupos objetivo.</p>	<p>Que exista voluntad política de las instituciones del Estado y de los gremios.</p> <p>Que haya los aportes suficientes de las distintas fuentes de financiación.</p>
<b>Actividades</b> <p>Sistematizar y organizar una base de datos a partir de la información existente y de carácter regular sobre mujer y mercado laboral.</p> <p>Definir y generar un conjunto de indicadores básicos de seguimiento sobre la participación y situación de la mujer en el mercado laboral.</p> <p>Publicar boletines informativos periódicos.</p> <p>Definir los temas principales y contratar la realización de módulos especiales en las encuestas periódicas anuales o trimestrales.</p> <p>Fomentar la investigación en temas sobre la inserción laboral y empresarial de la mujer.</p> <p>Priorizar temas y contratar campañas de comunicación y divulgación.</p>	<p>Una base de datos lista seis meses después del inicio del programa.</p> <p>10 boletines trimestrales a partir de los 6 meses de inicio del programa y tres boletines anuales a partir de los primeros 12 meses.</p> <p>8 investigaciones.</p> <p>4 campañas de divulgación dirigidas a gremios y organizaciones públicas involucradas, concentradas en los dos últimos años del programa.</p>	<p>Información de la evaluación intermedia y final de gestión del programa.</p>	<p>Que las entidades entreguen oportunamente la información.</p> <p>Que se encuentren investigadores/as con el perfil deseado.</p> <p>Que las investigaciones sean entregadas a tiempo.</p> <p>Que la información divulgada sea asimilada.</p>
<b>Mejoramiento del Contexto</b> <b>2. Fondo de preinversión</b> <p>Nuevos proyectos dirigidos a facilitar y mejorar la inserción económica de la mujer son identificados y analizados.</p>	<p>Se promueven propuestas en áreas críticas de impacto en la inserción económica de la mujer. Eventualmente estas propuestas consiguen financiamiento y son ejecutadas.</p>	<p>Información producida por el programa y sondeo de opinión entre instituciones con el mandato de mejorar la inserción económica de la mujer.</p>	<p>Que se despierte el interés de las instituciones en participar en este subcomponente.</p>
<b>Actividades</b> <p>Organizar un concurso abierto de propuestas, identificar las más creativas y promotoras y financiar el estudio de preinversión.</p>	<p>Financiamiento de alrededor de 8 estudios de preinversión.</p>	<p>Estadísticas de gestión producidas por el programa.</p>	

<p><b>Mejoramiento del contexto</b></p> <p><b>3. Orientación ocupacional y profesional temprana</b></p> <p>Mujeres egresadas de la educación media y capacitadas por el programa seleccionan carreras profesionales, tecnológicas y técnicas que mejoren la calidad de su empleo y su nivel técnico. Varones egresados son sensibles a opciones no tradicionales de las mujeres y conocen mejor el mercado de trabajo.</p>	<p>El porcentaje de estudiantes vinculadas al programa que seleccionan carreras no tradicionales para mujeres es 20% superior respecto a un grupo de control.</p> <p>Los PEM de las ciudades de Cali, Medellín y Bogotá adoptan el modelo diseñado.</p>	<p>Análisis de una encuesta a las egresadas de los planteles participantes y a un grupo de control.</p> <p>Información de seguimiento del programa.</p>	<p>Que exista voluntad de vincularse al programa por parte de las instituciones educativas.</p> <p>Que se logre comprometer una muestra representativa de la diversidad de colegios del sistema escolar.</p>
<p><b>Actividades</b></p> <p>Diseñar un módulo de orientación ocupacional y profesional temprana dirigido a estudiantes de 9, 10 y 11 de educación media</p> <p>Implantar un módulo de orientación ocupacional y profesional temprana, de manera gradual, en cada una de las regiones seleccionadas del programa</p> <p>Difundir y promover el módulo diseñado.</p>	<p>Diseño finalizado en los primeros seis meses</p> <p>Incorporación gradual de 120 colegios (40 en cada región): 1 colegios a los 18 meses, 40 colegios a los 30 meses y 70 colegios a los 36 meses</p> <p>Tres talleres de presentación de la metodología y las experiencias de implantación.</p>	<p>Informe final de consultoría de diseño</p> <p>Estadísticas producidas por el programa.</p>	<p>La nueva Ley General de Educación que crea los proyectos educativos institucionales ofrece la oportunidad de incorporar innovaciones curriculares</p> <p>La calidad del producto entregado y los efectos demostrativos de su implantación generan interés creciente en la comunidad educativa del país.</p>
<p><b>Mejoramiento del contexto</b></p> <p><b>4. Fortalecimiento de los sistemas de referenciación para el empleo</b></p> <p>Población femenina mejor preparada para la búsqueda de empleo.</p>	<p>Los Centros de Información para el Empleo mejoran la calidad de sus servicios.</p> <p>Los CIE incrementan el volumen de intermediación en el mercado de trabajo.</p> <p>Las mujeres que se inscriben en los CIE obtienen empleos de mejor calidad en plazos más cortos de búsqueda.</p> <p>Al menos dos CIE adoptan el modelo diseñado por el programa dentro del plazo de ejecución del programa.</p>	<p>Encuesta de opinión a las usuarias.</p> <p>Información ex-ante y ex-post de los CIE participantes en el programa.</p> <p>Encuestas a usuarias e información ex-ante de los CIE.</p> <p>Información de seguimiento del programa.</p>	<p>Que se haga una adecuada difusión del Programa y de servicios ofrecidos.</p>

<p><b>Actividades</b></p> <p>Llevar a cabo un diagnóstico de la calidad de servicios ofrecidos a mujeres por los CIE participantes.</p> <p>Ajustar los sistemas de atención existentes en los CIE según técnicas de referenciación que brinden un mejor servicio a las mujeres</p> <p>Evaluar el desempeño de los nuevos sistemas</p> <p>Difundir los elementos exitosos de los nuevos sistemas a otros CIE.</p>	<p>4 diagnósticos de CIE a los 18 meses de iniciado el programa.</p> <p>Ajustes en el sistema de atención de 4 CIE a los 24 meses de iniciado el programa.</p>	<p>Informes de gestión del programa.</p>	
<p><b><u>Apoyo a la mujer empresaria</u></b></p> <p><b>1. Modernización empresarial</b></p> <p>Empresas PYME gerenciadas por mujeres o con alta participación laboral femenina, utilizando políticas y programas equitativos de desarrollo del talento humano y prácticas gerenciales y tecnológicas eficientes y novedosas.</p>	<p>El 60% de las empresas participantes incrementan su capacidad de planeación estratégica y de gestión en las siguientes áreas: gerencial, contable, financiera, comercialización, talento humano y tecnológica</p> <p>PyMES participantes en el programa continúan haciendo uso de consultorias.</p>	<p>Indicadores ex-ante y ex-post de planeación y gestión y de inversión en uso de consultoría.</p> <p>Información de seguimiento del programa.</p>	<p>Existe la necesidad de incorporar prácticas equitativas y modernas para enfrentar adecuadamente los retos del entorno.</p>
<p><b>Actividades</b></p> <p>Diseñar un programa orientado al desarrollo de una cultura gerencial estratégica en las organizaciones seleccionadas</p> <p>Aplicación del programa diseñado</p> <p>Ejecutar acciones de sensibilización e información relacionadas con temas de productividad y competitividad.</p>	<p>Programa diseñado a los seis meses de iniciado el proyecto</p> <p>programa aplicado en 76 empresas en el primer año, 140 en el segundo y 184 en el tercero.</p> <p>27 talleres de sensibilización e información dictados durante los tres años.</p>	<p>Informe de resultado de la gestión de seguimiento y monitoreo.</p> <p>Memoria de los talleres realizados.</p>	
<p><b><u>Apoyo a la mujer empresaria</u></b></p> <p><b>2. Calificación laboral</b></p> <p>Mujeres trabajadoras recalificadas o calificadas en áreas identificadas en el plan de desarrollo del talento humano aplicado en las empresas seleccionadas.</p> <p>Empresas haciendo uso de la capacitación para mejorar la productividad de la empresa.</p>	<p>Al final de la ejecución, el 50% de las empresas participantes hacen uso del incentivo.</p> <p>Al término del programa el 15% de las empresas participantes invierten en capacitación con fondos propios.</p>	<p>Estadísticas producidas por el programa.</p>	<p>Que las empresas se comprometan con los objetivos de desarrollo de personal y productividad del programa.</p>
<p><b>Actividades</b></p> <p>Proveer un subsidio para capacitar al talento humano femenino de las empresas seleccionadas en las áreas identificadas.</p>	<p>Atención a 400 empresas.</p>	<p>Informe de seguimiento y monitoreo del programa.</p>	

<p><b>Apoyo a la mujer empresaria</b></p> <p>3. <b>Calificación del liderazgo femenino</b></p> <p>Mujeres trabajadoras y dirigentes de las PYME asertivas, con alta capacidad de dirección, negociación y participación.</p>	<p>El 50% de las empresarias participantes se matriculan en los cursos.</p> <p>Al final del programa dos entidades de servicios empresariales replican el modelo.</p>	<p>Estadísticas del programa.</p>	<p>Decisión y compromiso de las empresarias en participar en el programa.</p>
<p><b>Actividades</b></p> <p>Diseñar un módulo y guía metodológica para desarrollar habilidades gerenciales y empoderamiento dirigido a líderes empresariales y mujeres trabajadoras.</p> <p>Implantación de los programas a través de talleres de alrededor de 30 horas de duración</p> <p>Promover y transferir los programas a instituciones de servicios empresariales, ONG y gremios.</p>	<p>Diseño de módulo y guía a los 6 meses de iniciado el programa.</p> <p>Atención a 220 empresarias, 100 gerentas y 2000 trabajadoras.</p>	<p>Informe final de la consultoría del diseño del módulo y de la guía metodológica.</p> <p>Informe final de los talleres realizados.</p>	

PROYECTO DE RESOLUCION

COLOMBIA. PRESTAMO DE COOPERACION TECNICA \_\_/OC-CO  
APOYO AL PROGRAMA DE PARTICIPACION ECONOMICA DE LA MUJER

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que proceda en nombre y representación del Banco, a suscribir los acuerdos necesarios y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones, a que se refiere el Documento PR-\_\_\_\_, sobre un préstamo de cooperación técnica con la República de Colombia para apoyar el programa de participación económica de la mujer.

2. Destinar, para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$6.500.000, con cargo a los recursos de la Facilidad Unimonetaria del capital ordinario del Banco.

3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter reembolsable, de acuerdo con las condiciones que al respecto se estipulen en el convenio que se suscriba para esta operación.