

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA JÓVENES

(TC-95-05-46-5)

RESUMEN EJECUTIVO

BENEFICIARIO: El Gobierno de Belice

ORGANISMO EJECUTOR: Youth Start Plan (YSP) [Plan de Iniciación para la Juventud]

DESTINATARIOS DE LA CAPACITACIÓN: Los jóvenes de Belice

OBJETIVOS: Los objetivos del proyecto son los siguientes:
i) implantar un sistema eficiente de intermediación con el mercado del trabajo, y ii) evaluar y ejecutar estrategias, metodologías y procedimientos para ayudar a los jóvenes a ingresar a una vida productiva, dotándoles del nivel de especialización y aptitud que el sector privado exige.

DESCRIPCIÓN: Este proyecto constituye el primer esfuerzo que se realizará en Belice para diseñar, poner a prueba e implantar un servicio eficiente de intermediación del mercado de trabajo, que pueda repetirse en el sistema de capacitación vocacional del país. El proyecto ayudará a establecer en el YSP un servicio de intermediación del mercado de trabajo con el fin de elaborar un sistema que permita ubicar a los jóvenes que ingresan a la fuerza laboral en trabajos asalariados y esquemas generadores de ingreso que sean más competitivos de acuerdo con las necesidades del sector privado. Esto comprenderá trabajar con proveedores de capacitación para buscar oportunidades nuevas e innovadoras para emplear a jóvenes, establecer y mantener un banco de datos sobre las tendencias del mercado de trabajo y poner esta información a disposición de los proveedores de capacitación y de los que buscan trabajo, identificar y dar publicidad a las necesidades de nueva capacitación (que surja directamente de las cambiantes demandas del mercado de trabajo) y realizar estudios de seguimiento en el lugar de trabajo y las empresas sobre el desempeño de las personas que recibieron capacitación. Los trabajadores que reúnan los requisitos serán evaluados en cuanto a aptitudes e intereses y recibirán orientación de carrera y empleo, con el fin de determinar el apoyo que necesitan en materia de capacitación, colocación o

desarrollo empresarial. Al mismo tiempo, el proyecto facilitará, mediante capacitación específica, el ingreso de jóvenes a la vida productiva como empleados y fomentará su participación como empresarios en actividades comerciales. El proyecto financiará 20 meses/persona de servicios de orientación técnica profesional para ayudar al YSP durante la ejecución del proyecto y, al mismo tiempo, fortalecerá la capacidad del YSP y de los proveedores de capacitación.

FINANCIAMIENTO:	Modalidad:	Donación
	Contrapartida local:	US\$200.000
	FOMIN (Ventanilla II)	US\$792.000
	Total:	US\$992.000

CALENDARIO DE EJECUCIÓN:	Período de ejecución:	48 meses
	Período de desembolso final:	48 meses, con excepción de la categoría de evaluación y seguimiento, que será de 66 meses.

CLASIFICACIÓN AMBIENTAL:	El Comité del Medio Ambiente, en la reunión del 23 de julio de 1996, clasificó esta operación en la Categoría II.
---------------------------------	---

CONDICIONES PREVIAS AL PRIMER DESEMBOLSO:	Como condición previa al primer desembolso, el beneficiario, por medio del Ministerio de Recursos Humanos, Asuntos de la Mujer y Desarrollo de la Juventud, deberá presentar al Banco lo siguiente: i) pruebas de que el YSP se ha constituido e inscrito en virtud de la Ley de Empresas de Belice, en los términos acordados con el Banco, y de que se ha nombrado a su Directorio Ejecutivo y sus autoridades, ii) pruebas de que el Gobierno de Belice y el YSP han firmado un contrato en el cual el gobierno concuerda en transferir los fondos de donación y delegar la ejecución del proyecto al YSP; iii) pruebas de que el YSP ha contratado al personal del proyecto mencionado en el párrafo 4.4 y cuenta con instalaciones, equipo y recursos de contrapartida adecuados para realizar el proyecto, y iv) los términos de referencia del estudio para analizar los mecanismos de sostenibilidad financiera.
--	--

I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS

- 1.1 El 9 de febrero de 1995 el Comité de Donantes declaró a Belice elegible para recibir todas las formas de financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).

II. CONTEXTO Y ANTECEDENTES DEL PROYECTO

A. Antecedentes socioeconómicos

- 2.1 Como resultado de las medidas de estabilización adoptadas por el gobierno, la situación económica mejoró considerablemente en la segunda mitad de 1995. El PIB creció a una tasa inesperadamente alta de 3,7%, mientras que en 1994 se había situado en 2,2%. En 1996, el PIB creció en un 4%, como resultado de mayores aumentos de la producción del sector agropecuario. A corto plazo, la agricultura y el turismo siguen siendo los sectores más prometedores para Belice en términos de oportunidades generadoras de ingreso y empleo. A mediano plazo también existe el potencial de aumentar la producción de bienes no tradicionales. Sin embargo, es poco probable que, de no haber una inversión considerable en educación y capacitación, las tasas de crecimiento que se proyectan sean suficientes para absorber a los que ingresan al mercado de trabajo.

B. Las tendencias del mercado de trabajo y el empleo

- 2.2 Se estima que la población actual de Belice es de 221.120 habitantes, con una tasa de crecimiento anual del 2,6% entre 1985 y 1996. Se calculó que en 1996 la fuerza laboral consistía de 75.450 personas, habiendo aumentado del nivel de 71.495 registrado en 1995. Esto constituye un 5,5% de aumento de la magnitud de la fuerza laboral. La distribución por edad de la población corresponde a la de una "nación joven", en la que el 64% de la población tiene menos de 25 años y el 40% menos de 14 años.
- 2.3 Aproximadamente el 23% del empleo se encuentra en el sector primario (agricultura, silvicultura, pesquería y minería), 18% en el sector secundario (manufactura, electricidad, agua y construcción) y 59% en el sector de servicios. En términos de subsectores, el agropecuario es el mayor empleador (22,5%), seguido del comercio mayorista y minorista (15,4%), manufactura (9,7%), educación y salud (9,2%), administración pública (7,9%) y transporte (6,2%).
- 2.4 En 1994 la tasa de desempleo se mantuvo en el 13% de la fuerza laboral, en comparación con menos del 10% en 1993. El aumento se debió en gran medida a una fase de crecimiento lento de la economía, precipitada por el crecimiento del déficit fiscal. Sin embargo, entre los trabajadores jóvenes (los del grupo de 14 a 25

años de edad), la situación es más grave con una tasa de desempleo de 24,3% ^{1/}. A medida que la población aumenta de edad, las condiciones de empleo mejoran un poco, registrándose un 9,3% entre el grupo de 25 a 29 años de edad. Sin embargo, las mujeres jóvenes son en especial vulnerables, estimándose una tasa de desempleo del 35,7% entre las jóvenes de 14 a 19 años de edad.

- 2.5 Se estimó que a comienzos de 1995 la tasa de desempleo había disminuido levemente a 12% pero sigue siendo elevada, en especial en zonas urbanas. No obstante, se espera que las cifras del desempleo correspondientes a 1996 aumenten a aproximadamente 14%, lo cual pondría de manifiesto la gran reducción del empleo en el sector público que tuvo lugar a fines de 1995. Las condiciones de desempleo entre los jóvenes siguen siendo graves y crean problemas económicos y sociales.

C. Problemas con que se enfrenta el sector privado en relación con el mercado de trabajo

1. Fuerza laboral no capacitada

- 2.6 Uno de los principales problemas de operación y producción con que se enfrentan las compañías beliceñas es la falta de mano de obra calificada. Al menos el 72% de la fuerza laboral que está empleada no había recibido capacitación para ocupación alguna ^{2/}.

- 2.7 El perfil de educación y de actitud de la fuerza laboral es inadecuado y una proporción considerable de trabajadores carece de disciplina de trabajo y de importantes aptitudes, como la capacidad de recoger información, comunicarse con eficacia, analizar problemas, y planificar y organizar el trabajo. Además, es común que los empleadores consideren que los trabajadores tienen una capacidad analítica insuficientemente desarrollada y carecen de motivación y ética positiva de trabajo. Los empleadores creen que el sistema de educación formal en Belice aporta poco a la preparación de las personas para que éstas sean productivas al ingresar a la fuerza laboral.

2. Demanda insatisfecha de mano de obra calificada en el sector privado

- 2.8 Se llevó a cabo un estudio integral de diagnóstico del mercado de trabajo con el fin de obtener información para el diseño de este

1/ 1994 Labour Force Survey Report [Informe estadístico de la fuerza de trabajo 1994], Oficina Central de Estadística, Ministerio de Finanzas, Belmopán, Belice.

2/ 1994 Labour Force Survey Report [Informe estadístico de la fuerza de trabajo 1994], Oficina Central de Estadística, Ministerio de Finanzas, Belmopán, Belice.

proyecto 3/. El estudio llegó a la conclusión de el entorno económico actual de crecimiento moderado ha disminuido en algo la demanda de mano de obra, en especial de la no calificada. Además, el estudio señaló que se proyectan moderados aumentos de la demanda de mano de obra en manufactura liviana, especialmente elaboración de alimentos, fabricación de muebles y producción de artesanías, y en los sectores de servicios, en particular comercio, turismo y servicios de seguridad. Algunos de los subsectores agropecuarios, incluida la cría de camarones y la producción de cítricos, siguen siendo los principales contribuyentes al empleo. Sin embargo, el informe llegó a la conclusión de que las industrias pueden absorber tan solo una cantidad limitada de mano de obra semicalificada. En todos los sectores e industrias las lagunas más considerables son a nivel de mano de obra calificada, por ejemplo, artesanos y técnicos. Hay gran escasez de personal calificado, como mecánicos, maquinistas, electricistas, plomeros, carpinteros y personal de mantenimiento.

D. Evaluación del sistema de capacitación vocacional

- 2.9 El sistema de educación y capacitación vocacional en Belice es débil y no responde a las condiciones del mercado de trabajo. Se caracteriza por un gran número de entidades que funcionan sin un medio eficaz de coordinación. Hay poca información sobre la eficacia de los programas de capacitación, su sensibilidad a la demanda del mercado de trabajo o la eficacia en función de los costos de varios métodos de capacitación 4/. En ausencia de información adecuada sobre el mercado de trabajo y vinculaciones con la industria, los programas de capacitación siguen siendo impulsados por la oferta y tienden a producir alumnos que no están preparados para las condiciones del mercado de trabajo existente. Además, con frecuencia la capacitación se realiza en equipos obsoletos y no pertinentes a las necesidades técnicas actuales de la industria.
- 2.10 El sistema carece de normas de capacitación y de sistemas para hacerlas cumplir. No se realiza la supervisión sistemática de programas y no existe autoridad que acredite programas en el sistema no formal. Si bien muchos maestros carecen de la capacitación suficiente, el programa de capacitación de maestros para enseñanza vocacional, de reciente implantación en la Escuela Universitaria Técnica de Belice (BTC), debería ayudar a aliviar este problema. La mayoría de los programas tienen tan solo componentes limitados de capacitación en el servicio y las vinculaciones con la industria no están bien desarrolladas. A

3/ Estudio de Diagnóstico del Mercado de Trabajo, 8 de enero de 1996, Lorrain Blank (Consultora del BID).

4/ Los datos preliminares señalan que el costo por alumno en las escuelas secundarias técnicas es aproximadamente US\$750 y en el Centro de Empleo y Capacitación es US\$1.250.

falta de información adecuada sobre el seguimiento de los egresados de los cursos de capacitación, es imposible determinar la eficacia del sistema.

- 2.11 En su mayor parte, la capacitación proporcionada por organizaciones no gubernamentales (ONG) enseña aptitudes más pertinentes al trabajo por cuenta propia que al empleo asalariado. Por ejemplo, los programas de agricultura tienden a hacer hincapié en técnicas de manejo de cultivos para pequeñas explotaciones agrícolas operadas por el propio dueño que a brindar capacitación adecuada para operaciones comerciales.

1. Los proveedores de capacitación

- 2.12 Las organizaciones de capacitación existentes pueden agruparse en términos amplios solo en dos niveles. El primero consiste en las que tienen capacidad institucional relativamente firme y credenciales sólidas y formales de capacitación. Ejemplos de ello son el Instituto de Administración de Belice (BIM), el Centro de Empleo y Capacitación (CET) y la Escuela Universitaria Técnica de Belice (BTC).
- 2.13 El BIM es una entidad totalmente privada que se especializa en cursillos de administración de empresas. El CET es un centro de capacitación apoyado por el Estado y cuenta con un cuadro permanente de instructores, personal administrativo e instalaciones razonables para dictar los cursos. La BTC es una institución educativa terciaria del sector público que ofrece cursos en una amplia gama de campos para optar al título de "associate" en capacitación en aptitudes avanzadas. Al parecer estas instituciones son perfectamente capaces de responder a las necesidades del proyecto.
- 2.14 El segundo nivel está constituido por un grupo de organizaciones no gubernamentales (ONG) que, en general, están menos desarrolladas a nivel institucional y que han dirigido sus tipos predeterminados de capacitación (impulsados por la oferta) a grupos pequeños y específicos de jóvenes, como por ejemplo, la Empresa de Tecnología Sostenible de Belice (BEST), Servicios de Mejoramiento de Jóvenes (YES), la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA), Logros Jóvenes [Junior Achievement] (JA) y los Clubes 4-C. Si se los escoge con cuidado, y con el apoyo de asistencia técnica e información sobre empleos y empresas, pueden constituir un elemento positivo importante para las inversiones en la capacitación de jóvenes (véase el Anexo I que contiene una descripción de los proveedores de capacitación).
- 2.15 La diversidad de capacidad de los proveedores de capacitación tiene como resultado variaciones alarmantes en materia de calidad de la capacitación, situación que se ve agravada por la virtual ausencia de normas de capacitación y de requisitos en materia de competencia ocupacional y programas de capacitación en el servicio. No existe

contacto formalizado entre los proveedores de capacitación y los empleadores privados sobre las necesidades, ni tampoco un sistema para analizar el mercado de empleo y relacionar los resultados de dicho análisis con el diseño de los programas de capacitación. En consecuencia, los cursos de preparación de aptitudes que sí existen están impulsados por la oferta, dependiendo de las preferencias de los proveedores particulares de capacitación.

- 2.16 Por último, aparte del incipiente esfuerzo que está realizando la YEU del Ministerio de Recursos Humanos, Belice no cuenta con mecanismo alguno que vincule a los que buscan trabajo con los programas de capacitación y las oportunidades de empleo. Cuando se producen esas conexiones, es por medio de contactos personales y la iniciativa individual.

2. Capacitación en el sector privado

- 2.17 En Belice, la mayor parte de la capacitación en aptitudes específicas para ciertas ocupaciones tiene lugar en el servicio. La mayoría de los empleadores con quienes se estableció contacto durante el estudio señaló que proporcionaban algún tipo de capacitación en el servicio a casi todos los trabajadores que ingresaban a la empresa al nivel más bajo. Muchos empleadores, en especial las firmas más grandes, también proporcionan capacitación a personas que necesitan actualización para funcionar como artesanos calificados, técnicos o gerentes.
- 2.18 La capacitación se proporciona de diferentes maneras. Las firmas más grandes organizan programas de capacitación en el servicio, mientras que las más pequeñas proporcionan aprendizaje no formal. Los empleadores también patrocinan a empleados para que estudien en instituciones de capacitación nacionales y extranjeras. Varias firmas informaron que dependían de videos de capacitación. Una supervisión más estrecha de los trabajadores que tienen escasa capacitación constituye una inversión indirecta en capacitación.
- 2.19 A estas alturas es difícil proporcionar estimaciones del costo de la capacitación en el servicio. Sin embargo, sobre la base de entrevistas realizadas como parte del Estudio de Diagnóstico del Mercado de Trabajo, está claro que la inversión en esta esfera es considerable. En las cinco firmas que pudieron proporcionar estimaciones, los presupuestos anuales para el rubro capacitación alcanzaban un promedio de BZ\$230.000, oscilando entre BZ\$50.000 y BZ\$500.000.
- 2.20 A fin de satisfacer la necesidad de capacitación para el sector turismo, la Junta de Turismo de Belice (BTB) y la Asociación de la Industria Turística de Belice (BTIA) proporcionan capacitación en todos los aspectos de los servicios de hospitalidad. Más de 400 personas recibieron capacitación organizada por la BTIA y la BTB y financiada por el Proyecto de Gestión del Turismo, con fondos de la USAID. A partir de 1995 los impuestos hoteleros financiarán la

capacitación en este campo. La mitad del uno por ciento del impuesto de hotel, que es 6%, equivalente a aproximadamente BZ\$2 millones, pasará a la BTB para solventar la capacitación, la cual se proporcionará, a solicitud de las empresas, en los establecimientos y por medio de seminarios y cursillos.

E. El Plan de Iniciación para la Juventud de Belice

- 2.21 El Plan de Iniciación para la Juventud de Belice (YSP) es un programa del gobierno, que comenzó en junio de 1995, para ayudar a jóvenes de ambos sexos a desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias para tener éxito como empleados en el mercado de trabajo o como empresarios. El mandato del YSP consiste en proporcionar a jóvenes empresarios un sistema nacional y local coordinado de apoyo técnico y financiero proporcionado por el sector privado y entidades gubernamentales y no gubernamentales. Esto comprende asegurar vinculaciones efectivas entre los sistemas existentes de capacitación, finanzas, empresas y comercialización, y desarrollar más capacidades. La ejecución del YSP es responsabilidad del Ministerio de Recursos Humanos, Asuntos de la Mujer y Desarrollo de la Juventud. El Ministerio creó una nueva Unidad de Empresas de la Juventud (YEU) en la Ciudad de Belice para llevar a cabo el YSP. Su presupuesto anual es de alrededor de BZ\$100.000 (US\$50.000).
- 2.22 El YSP y la YEU reciben orientación del Consejo Asesor de Empresas de la Juventud, presidido por el Ministro de Recursos Humanos. De la docena de miembros del Consejo, siete son del sector privado. El Consejo tiene varias funciones de aprobación y autorización, así como sus responsabilidades de asesoramiento.
- 2.23 Como primera tarea, la YEU lanzó varios pequeños proyectos piloto de capacitación para jóvenes desempleados. En julio de 1995 se enviaron solicitudes de propuestas a 18 instituciones de capacitación, lo cual produjo ocho propuestas. Se escogió a cinco organizaciones y antes de fines de 1995, se iniciaron los proyectos piloto que capacitaron a un total de 90 alumnos ^{5/}. Desde entonces la YEU ha estado utilizado sus limitados recursos y personal para proporcionar apoyo en materia de capacitación y orientación para el empleo a un pequeño grupo de jóvenes y ha solicitado ayuda al Banco con el fin de ampliar sus actividades. Durante el análisis del proyecto, se llegó a un acuerdo para convertir a la YEU en una compañía sin fines de lucro, en virtud de la Ley de Empresas de Belice, llamada YSP, que tuviera representación mayoritaria del sector privado en su directorio ejecutivo.

^{5/} Manejan estos proyectos la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA), el Centro de Empleo y Capacitación (CET), Servicios de Mejoramiento de Jóvenes (YES), la Empresa de Belice de Tecnología Sostenible (BEST) y Logros Jóvenes (JA).

F. Justificación de la operación

- 2.24 Con el fin de lograr crecimiento económico, la producción de las firmas y los trabajadores de Belice tendrá que ser de mayor valor, lo cual requerirá trabajadores con niveles más altos de aptitudes técnicas. Se necesita planificar cuidadosamente la capacitación técnica vocacional para el empleo con el fin de asegurar que dicha capacitación sea pertinente a las condiciones en evolución del mercado de trabajo, responda a las necesidades del sector privado y pueda mantenerse por sí misma a largo plazo.
- 2.25 El apoyo del Banco hará posible establecer un mecanismo que vincule las necesidades de trabajadores calificados del sector privado con el sistema de capacitación. Esta es la primera actividad que se realiza en Belice para diseñar, poner a prueba e implantar un servicio eficiente de intermediación con el mercado del trabajo, que pueda repetirse en el sistema de capacitación vocacional.
- 2.26 Además, el proyecto se concentrará en proporcionar capacitación a diferentes niveles en campos concretos y específicos que respondan a la demanda del sector privado. Diferentes instituciones proporcionarán los servicios de capacitación para satisfacer las necesidades de mano de obra capacitada que tienen los diversos sectores industriales. Se dará asistencia técnica a los proveedores de capacitación escogidos previamente con el fin de mejorar su desempeño.
- 2.27 Al mismo tiempo, el proyecto ayudará al gobierno a convertir el YSP, que actualmente es una institución del sector público, en una organización cuasipública, en la cual el sector privado desempeñará una función clave para el éxito general de la operación. El sector privado será una fuerza influyente en las operaciones del proyecto y ocupará una mayoría de los puestos en el YSP, incluida la Presidencia.

III. EL PROYECTO

A. Objetivo

- 3.1 Los objetivos del proyecto son los siguientes: i) implantar un sistema eficiente de intermediación con el mercado del trabajo; ii) evaluar y aplicar estrategias, metodologías y procedimientos para ayudar a los jóvenes a ingresar a una vida productiva, dotándolos de especializaciones y aptitudes a niveles que el sector privado exige.

B. Logros del proyecto

- 3.2 Esto se realizará mediante el apoyo institucional a una organización de reciente creación (el Plan de Iniciación para la Juventud) para que se establezca como entidad viable. Se prevé lograr lo siguiente tras un período de cuatro años: i) se habrá creado un mecanismo de autosostenimiento para la capacitación en aptitudes impulsadas por la demanda que establezca correspondencia entre los que buscan trabajo y las aptitudes, por un lado, y los programas de capacitación y las oportunidades generadoras de ingreso por otro, con lo cual aumentará la coordinación entre los proveedores de capacitación; ii) se habrá capacitado a 400 personas en aptitudes que les permitan ganar dinero antes de emplearse (al menos el 75% de los que han recibido capacitación estarán empleados inmediatamente después de la capacitación), iii) se habrá capacitado a 100 personas en campos de trabajo por cuenta propia en pequeñas empresas y microempresas (al menos el 50% habrá establecido una empresa), iv) se habrá fortalecido la capacidad de un mínimo de cuatro proveedores intermediarios de ofrecer capacitación en aptitudes que el mercado necesita, y v) un mínimo de 60 firmas privadas y/o empresarios particulares habrán participado en el programa como empleadores, mentores, intermediarios financieros y contribuyentes a la capacitación en aptitudes impulsadas por la demanda (véase el Anexo II).

C. Componentes del proyecto

- 3.3 El proyecto tiene dos componentes: el servicio de intermediación con el mercado de trabajo y la capacitación de jóvenes.

1. Servicio de intermediación con el mercado de trabajo

- 3.4 El objetivo de este componente será elaborar un sistema para asegurar mejor colocación de los jóvenes que ingresan a la fuerza laboral en trabajos asalariados y esquemas generadores de ingreso que sean más competitivos. Esto comprenderá trabajar con proveedores de capacitación para buscar entidades nuevas e innovadoras que puedan emplear a jóvenes, establecer y mantener un banco de datos sobre las tendencias del mercado de trabajo y poner esta información a disposición de los proveedores de capacitación y de los que buscan trabajo, identificar y dar publicidad a las necesidades de nueva capacitación (que surja directamente de las cambiantes demandas del mercado de trabajo) y realizar estudios de seguimiento en el empleo y la empresa de las personas que han sido capacitadas. Los trabajadores que reúnan los requisitos serán evaluados en cuanto a aptitudes e intereses y recibirán orientación de carrera y empleo, con el fin de determinar el apoyo que necesitan en materia de capacitación, colocación o desarrollo empresarial.
- 3.5 Además, este componente ayudará en la iniciación de un proceso de certificación de aptitudes en cuatro esferas prioritarias, en forma

de proyecto piloto. La formulación de los programas de certificación se realizará en estrecha interacción con empleadores del sector privado. Se organizará un panel compuesto por empresarios y personas que trabajan en las esferas de aptitudes escogidas a los efectos de determinar las competencias necesarias para que el trabajo sea productivo. Posteriormente se preparará una prueba de certificación que se administrará a los participantes de los cursos de capacitación que financie el proyecto. Todos los participantes de los cursos de capacitación tendrán la oportunidad de dar las pruebas de certificación, cuyos resultados se pondrán a disposición de los empleadores que lo soliciten, con el fin de ayudarlos a seleccionar a los candidatos para los puestos. A los participantes se les cobrará por el examen, y ese dinero se aplicará a solventar los costos operativos del YSP.

2. Capacitación de jóvenes

- 3.6 El objetivo es facilitar el ingreso de jóvenes a la vida productiva como empleados o empresarios.
- 3.7 El componente comprenderá las siguientes actividades: i) adjudicar contratos de capacitación a los proveedores para que puedan satisfacer de mejor manera las exigencias del mercado en materia de aptitudes; ii) realizar el seguimiento y la evaluación de la ejecución de los subcontratos, incluido en qué medida los capacitadores han logrado colocar a sus alumnos en puestos de trabajo, y iii) proporcionar asistencia administrativa, de gestión financiera y otro tipo de asistencia técnica a los proveedores de capacitación.
- 3.8 Los proveedores de capacitación serán escogidos sobre la base de los criterios acordados entre el YSP y el Banco para cada episodio de capacitación y de conformidad con las normas del Banco para la contratación de servicios, así como según los criterios de elegibilidad del FOMIN en cuanto a la fuente de los servicios. Se espera que los cursos duren entre cuatro y seis meses 6/, con un promedio de 40 alumnos y un costo de US\$18.000. Durante los cuatro años del proyecto se adjudicarán aproximadamente 12 contratos de este tipo. La asistencia técnica a los proveedores de capacitación se centrará en mejorar la preparación académica de los educandos y apoyo a las instituciones en campos como preparación de programas de estudio y materiales y programas para la capacitación en el servicio.
- 3.9 El Estudio de Diagnóstico del Mercado de Trabajo da indicios de las esferas prioritarias para la capacitación, a saber: manufactura liviana, especialmente fabricación de muebles, producción de artesanías y elaboración de alimentos; sectores de servicios,

6/ Se considera que un período de cuatro a seis meses es adecuado para proporcionar a los alumnos el nivel de aptitudes que se requiere.

especialmente turismo, comercio y servicios de seguridad. La capacitación que se proporcione mediante el proyecto se concentrará en los jóvenes desempleados, pero también incluirá a jóvenes empleados en ocupaciones críticas, como maquinistas, electricistas, plomeros y otros servicios de mantenimiento, cuyas aptitudes pueden mejorarse para llevar al nivel calificado. Pero las conexiones más firmes con la demanda se lograrán estableciendo un nexo entre la capacitación y la colocación y mediante acuerdos permanentes con los sectores en expansión para colocar a las personas que han recibido capacitación.

- 3.10 Además, como parte de este componente, habrá recursos limitados (US\$45.000) para capacitación empresarial. Se emplearán criterios estrictos de selección para escoger a los participantes; se dará preferencia a beliceños jóvenes de 18 a 29 años de edad. Para asistir a un curso de capacitación empresarial un participante debe haber aprobado un curso en capacitación básica y ser evaluado sobre la base de sus experiencias, en forma que indique aptitud para los negocios.
- 3.11 Las principales actividades comprenderán talleres de información y evaluación (individual) de participantes, instrucción empresarial básica, evaluaciones de planificación/factibilidad empresarial, administración del tiempo, principios de gestión, elementos fundamentales de comercialización y derecho comercial.
- 3.12 El componente empresarial comprenderá capacitación en el campo "técnico" específico (por ejemplo, reparación de aparatos eléctricos, fabricación de muebles, construcción de buques) con estudios de gestión empresarial (por ejemplo, mercado, planificación, inventario, flujo de caja, orientación sobre servicio al cliente, derecho financiero y comercial). Se prevé que el programa de estudios se basará en niveles de competencia y consistirá en trabajo en el aula y aplicación práctica, incluido un período de trabajo con un mentor que deberá ser un empresario beliceño exitoso. También se realizarán esfuerzos por vincular a egresados que estén trabajando por su cuenta con fuentes locales de crédito. La mayoría de los jóvenes que participan en los campos de trabajo por cuenta propia necesitarán capacitación en aptitudes profesionales específicas.
- 3.13 El YSP actuará como intermediario e integrador de lugares nuevos o innovadores con pequeñas empresas y futuros empresarios y fuentes de crédito. Esto requerirá mantenerse plenamente al día por medio de incesantes comunicaciones con el sector privado, manteniéndose en contacto constante con proveedores de crédito y sus plazos y condiciones, y trabajando diariamente con potenciales empresarios jóvenes, en especial los que están recibiendo instrucción en el marco de programas de capacitación de jóvenes.

D. Grupo objetivo

- 3.14 El grupo objetivo del proyecto son jóvenes beliceños desempleados y subempleados (de 16 a 29 años de edad), que son aproximadamente 5.000 personas de entre las que provendrán los participantes del proyecto. Es el segmento de la fuerza laboral que se halla afectado de manera más adversa por las dificultades actuales del mercado de trabajo. A la población beneficiaria se le aplicarán estrictos criterios de selección, entre los que figuran el haber aprobado el noveno grado de la escuela secundaria.

E. Campos de capacitación

- 3.15 La capacitación que se lleve a cabo en el marco de este proyecto será impulsada por la demanda y responderá a las exigencias del mercado. Las actividades relacionadas con el proyecto, como análisis de encuestas periódicas del mercado de trabajo realizadas por el Ministerio de Trabajo y una serie de medidas de recolección de datos —evaluación de necesidades, paneles con grupos de empleadores en los campos de turismo, agricultura, manufactura, y seminarios con proveedores de capacitación y responsables de formular las políticas del gobierno— proporcionarán una corriente continua de información sobre las necesidades del mercado de trabajo. Estos datos servirán de base para el diseño de programas de capacitación encaminados a preparar a la fuerza laboral para el empleo productivo y oportunidades generadoras de ingreso.
- 3.16 Se ha llevado a cabo la labor inicial para identificar las tendencias del mercado y las oportunidades de empleo 1/. Los estudios de investigación identificaron una demanda actual no satisfecha de mecánicos y maquinistas en varios campos (agro-industria, industria del vestido, transporte y comunicaciones) y a diferentes niveles de calificación. Existe necesidad de obreros calificados en la construcción, de técnicos en refrigeración, personal de cocina y guías para la industria del turismo. Estas lagunas que se han identificado en materia de aptitudes pueden ser utilizadas por el YSP para fijar el conjunto inicial de campos de capacitación que habrá de financiar el proyecto. Se realizará la actualización, ampliación y verificación cruzada de los resultados del análisis mediante mecanismos de identificación de oportunidades de empleo, como se mencionó anteriormente. La tarea de medición constante de la demanda del mercado de trabajo y la conexión de esta demanda con las iniciativas de capacitación será llevada a cabo por el YSP, el cual trabajará en una cantidad limitada de campos y evitará la posible repetición de otras actividades en Belice, en especial en el sector del turismo.

1/ Labor Market Diagnostic Study, 8 de enero de 1996, Lorrain Blank (Consultora del BID).

F. Selección de cursos y proveedores de capacitación

- 3.17 Antes de que el YSP patrocine un curso de capacitación, realizará primero un análisis de las oportunidades en el mercado de trabajo y la pequeña empresa con el fin de determinar el tipo de capacitación que se necesita y el proveedor más capacitado para impartir los cursos y colocar a los alumnos. La contratación de proveedores de capacitación se realizará en forma competitiva mediante un proceso de licitación en sobre sellado presentado en respuesta a un llamado a la presentación de propuestas, de conformidad con los procedimientos estándar del Banco para la selección y contratación de servicios profesionales, y los criterios de elegibilidad del FOMIN en materia de fuentes.
- 3.18 La selección del mejor proveedor de capacitación será, en cada caso, un elemento crítico para el éxito. Entre los posibles criterios de evaluación figuran los siguientes: i) historial y experiencia pertinente en materia de capacitación; ii) eficiencia y eficacia en función de los costos; iii) metodología y plan de estudios propuestos; iv) suficiencia de los sistemas actuales de gestión, en especial de los sistemas de seguimiento de los participantes; v) recuperación de costos y participación de los alumnos, y vii) tasas de colocación en puestos de trabajo.

G. Participación del sector privado

- 3.19 El sector privado de Belice es un elemento clave del proyecto y desempeñará una variedad de funciones críticas para el éxito general de la operación. Los empresarios privados ocuparán una mayoría de los cargos en el YSP, inclusive el de presidente. En consecuencia, y teniendo en cuenta que la índole de esta inversión es que sea impulsada por la demanda, el sector privado será una fuerza de influencia en las operaciones del proyecto, lo cual asegurará que la "perspectiva de mercado" condicione el enfoque del YSP en materia de capacitación vocacional y su correspondencia con los empleos.
- 3.20 La empresa privada también ayudará a identificar, mediante la participación en paneles sectoriales periódicos, las disciplinas técnicas en las cuales tendrá lugar la capacitación financiada por el proyecto. El sector privado también será fuente de capacitación mediante el aprendizaje patrocinado por el proyecto, capacitación en el servicio y la contribución de mentores y absorberá a los que hayan sido capacitados en el marco del proyecto. Los inversionistas privados serán una fuente de apoyo financiero al proyecto con su aporte, en efectivo y en especie, a la autosuficiencia del YSP 8/. Por último, la empresa privada participará directamente en la elaboración de normas y requisitos de certificación para

8/ En este programa se propone realizar un estudio de sostenibilidad financiera.

cuatro programas de estudios técnicos elaborados en el marco del proyecto.

H. Costo y financiamiento

- 3.21 Se ha estimado el costo total de la operación en el equivalente de US\$992.000, monto al cual el FOMIN contribuiría con la suma de US\$792.000 a título no reembolsable. El aporte local será el equivalente de US\$200.000. En el Anexo III se presenta el presupuesto estimado detallado.

COSTOS
(en dólares de los Estados Unidos)

Componentes	FOMIN	Contra-partida	TOTAL
1. Consultores individuales	160.200		160.200
2. Actividades de capacitación de jóvenes	350.400		350.400
3. Costos operativos	217.300	188.000	405.300
4. Evaluación y seguimiento	20.000	12.000	32.000
5. Imprevistos	44.100		44.100
TOTAL	792.000	200.000	992.000

I. Sostenibilidad financiera

- 3.22 Desde la creación del YEU a mediados de 1995, el gobierno ha sido el principal benefactor financiero. Durante el ejercicio económico 1995/96, el gobierno asignó la suma de US\$108.000 para el Departamento de Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Recursos Humanos. La parte de este presupuesto que se asignó a las actividades de la YEU es aproximadamente US\$50.000. Además, la YEU había recibido US\$60.000 en asistencia de donantes internacionales (una donación de US\$35.000 de la Organización de los Estados Americanos, equipo de oficina avaluado en US\$10.000 de la USAID y el costo de manutención de dos voluntarios del Cuerpo de Paz de los Estados Unidos) y un aporte de US\$13.000 del sector privado.
- 3.23 Es imperioso que desde el inicio el YSP elabore una estrategia sólida con mecanismos específicos para la recuperación de costos, que permita la autosostenibilidad financiera antes de que culmine el proyecto del BID/FOMIN. Teniendo presente esto, el proyecto financiará un estudio para analizar mecanismos de sostenibilidad financiera y recomendar opciones viables de financiamiento propio.

Entre las opciones figura la venta de productos y servicios relacionados con orientación y capacitación, elaboración de un plan de recaudación de fondos para obtener contribución de empresas privadas nacionales y extranjeras, cuotas de inscripción y suscripciones, etc. El estudio que será presentado al Banco para su aprobación, se realizará durante los tres primeros meses del proyecto y en él se propondrán las estrategias que tengan más probabilidad de éxito en el ámbito beliceño.

- 3.24 Una vez que haya terminado el financiamiento del FOMIN, el YSP tendrá que recaudar aproximadamente US\$150.00 al año para mantener sus operaciones, fondos que provendrán de las siguientes fuentes: i) US\$50.000 del gobierno; ii) diez por ciento de las ganancias de un fondo fiduciario en dólares establecido al comienzo del proyecto. Las ganancias del fondo serían pequeñas al comienzo, debiendo llegar a aproximadamente US\$50.000 al año tras el primer decenio; iii) suscripción anual de socios de las firmas locales y actividades de recaudación de fondos, que se estima en US\$10.000 al año; iv) donaciones para becas de capacitación provenientes de donantes internacionales como la Comisión Europea, organismos de las Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos (OEA) y organizaciones no gubernamentales. Las actividades de puesta en marcha habrán de producir donaciones anuales de US\$50.000 durante los años iniciales.

IV. EJECUCIÓN DEL PROYECTO

A. El organismo ejecutor

- 4.1 El organismo ejecutor será el Plan de Iniciación para la Juventud (YSP), organización cuasipública que asumirá las funciones de la YEU, la cual en la actualidad funciona como parte del Ministerio de Recursos Humanos, Asuntos de la Mujer y Desarrollo de la Juventud. El YSP estará dirigido por un directorio ejecutivo cuyos miembros provendrán de los sectores privado, público y de ONG de Belice. El acta constitutiva y documentos conexos del YSP (su base jurídica) serán aprobados por el gobierno y por el Banco y el YSP será constituida (registrada) como empresa sin fines de lucro en virtud de las leyes de Belice, como condición previa al primer desembolso. El YSP recibirá un nivel de base de apoyo financiero del Gobierno de Belice, será facultado para procurar la obtención de donaciones de particulares, firmas, fundaciones o donantes internacionales, podrá cobrar tarifas por los servicios que preste y estará sujeto a auditorías independientes periódicas.

1. El directorio ejecutivo

- 4.2 El YSP estará regido por un directorio ejecutivo que ejercerá la responsabilidad fiduciaria de la organización y con sujeción a la

responsabilidad civil normal proveniente de dicha responsabilidad. Los miembros del directorio ejecutivo serán como sigue: cinco representantes del sector privado, provenientes de la Cámara de Comercio e Industria de Belice, los sectores agropecuario, bancario y comercial, y la Asociación de la Industria Turística de Belice; un representante de una ONG y tres representantes del gobierno (Ministerio de Recursos Humanos, Asuntos de la Mujer y Desarrollo de la Juventud; Ministerio de Educación y Ministerio de Desarrollo Económico).

- 4.3 El directorio ejecutivo se constituirá y elegirá a un director gerente, un presidente, un vicepresidente y un tesorero, como condición previa al primer desembolso. Se prevé que el Presidente provendrá del sector privado. Entre las funciones básicas del directorio figuran la fijación de políticas y velar por el funcionamiento adecuado de la organización.

2. Personal del proyecto

- 4.4 El personal del YSP estará compuesto como sigue: el director gerente, que actuará como director del proyecto, un especialista en capacitación/oficial de colocaciones, un oficial de programación/especialista en recaudar fondos, un especialista financiero y un asistente administrativo. Los términos de referencia para este personal deben ser aprobados por el Banco.
- 4.5 El director del proyecto será responsable del funcionamiento del YSP y de todos los aspectos de su gestión financiera. Deberá ser capaz de forjar sólidas relaciones en los sectores público y privado de Belice. El especialista en capacitación/oficial de colocaciones tendrá a su cargo establecer correspondencia entre los que buscan trabajo y los empleos disponibles, los que buscan capacitación y los programas para ello, y vigilar el progreso de los egresados en sus empleos y empresas. El oficial de programación y especialista en recaudar fondos realizará la planificación estratégica a largo plazo, elaborará y dirigirá el plan de recaudación de fondos y preparará propuestas para financiamiento de donantes. El especialista financiero prestará ayuda al director del proyecto en la gestión financiera del YSP y preparará toda la documentación necesaria para el desembolso de la contribución del FOMIN. El asistente administrativo tendrá a su cargo el sistema informático y diversas tareas administrativas.

3. Asistencia técnica

- 4.6 El proyecto financiará 20 meses/persona de servicios de asesoramiento técnico profesional para ayudar al YSP en la ejecución del proyecto y, al mismo tiempo, fortalecer la capacidad del YSP y de los proveedores de capacitación. Esto comprende un asesor principal (siete meses), un contralor (tres meses), un especialista en recaudar fondos (dos meses), un especialista en preparación de programas de estudios (cuatro meses) y un especialista en

certificación de aptitudes (cuatro meses). Estos asesores trabajarán en todos los componentes del proyecto en colaboración con el personal del YSP para asegurarse de la transferencia de experiencia y conocimientos.

B. Adquisiciones y desembolsos

- 4.7 La adjudicación de contratos para el suministro de bienes y servicios para el proyecto y el desembolso de los fondos se realizará de conformidad con los procedimientos de contratación de cooperación técnica, adquisiciones y desembolsos del Banco, y los criterios de elegibilidad del FOMIN en materia de fuentes.

C. Condiciones previas al primer desembolso

- 4.8 Como condición previa al primer desembolso, el Ministerio de Recursos Humanos deberá presentar al Banco lo siguiente: i) pruebas de que el YSP se ha constituido e inscrito en virtud de la Ley de Empresas de Belice, en los términos acordados con el Banco, y de que ha nombrado a su directorio ejecutivo y sus autoridades (director gerente, presidente, vicepresidente y tesorero); ii) pruebas de que el Gobierno de Belice y el YSP han firmado un contrato en el cual el gobierno concuerda en transferir los fondos de donación y delegar la ejecución del proyecto al YSP; iii) pruebas de que el YSP ha contratado al personal del proyecto mencionado en el párrafo 4.4 y cuenta con instalaciones, equipo y recursos de contrapartida adecuados para realizar el proyecto, y iv) los términos de referencia del estudio para analizar los mecanismos de sostenibilidad financiera.
- 4.9 Una vez que se hayan cumplido las condiciones previas al primer desembolso, se recomienda que, a solicitud del YSP, se adelante el equivalente al 10% de la contribución del FOMIN para ayudar a la organización a llevar a cabo las actividades del proyecto en los primeros 120 días del mismo. Los fondos se depositarán en una cuenta especial de la unidad técnica para el proyecto.

V. VIABILIDAD Y RIESGOS

- 5.1 Se presentan dos riesgos principales para el proyecto. El primero tiene que ver con la **capacidad institucional** del YSP de vincular las necesidades de aptitudes del mercado de trabajo con los proveedores de capacitación y los jóvenes desempleados. Este riesgo se habrá de reducir mediante la asistencia técnica financiada por el proyecto (a corto y largo plazo) con la transferencia al personal del YSP de las aptitudes técnicas y de gestión para funcionar en forma eficaz como intermediario entre el mercado y la capacitación de aptitudes. La capacidad institucional se profundizará y ampliará mediante la contratación de una cantidad

limitada de profesionales calificados. Los productos financiados por el proyecto y la capacitación del personal del mismo realzarán la productividad general.

- 5.2 El segundo riesgo tiene que ver con la **autosuficiencia financiera** del programa. Varios factores se han incorporado al diseño del proyecto para hacer frente a esa limitación. En primer lugar, el proyecto financiará un estudio para analizar los mecanismos de sostenibilidad financiera y recomendar opciones viables para el financiamiento autosostenible. En segundo lugar, al comienzo de la ejecución del proyecto se contratará un profesional, financiado por el proyecto, experto en recaudación de fondos, con el fin de ayudar a formular un plan básico para la independencia financiera a largo plazo. En tercer lugar, el gobierno ha acordado mantener un nivel básico de financiamiento para el YSP, por el monto de US\$50.000 al año.

VI. CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DEL PROYECTO

- 6.1 **Criterios generales de elegibilidad del proyecto.** El proyecto propuesto es compatible con el objetivo general del Convenio Constitutivo del FOMIN, en especial el de aplicar estrategias de desarrollo basadas en políticas económicas acertadas que fomenten una mayor inversión privada y un sector privado en crecimiento, puesto que dichas políticas aumentarán las oportunidades de empleo y fomentarán la creación de empresas pequeñas y microempresas.
- 6.2 **Criterios de la Facilidad para la elegibilidad del proyecto.** El proyecto también es plenamente compatible con los criterios de financiamiento de la Facilidad de Recursos Humanos (II), uno de cuyos fines es proporcionar fondos de donación para la formación de la base de recursos humanos que necesita el sector privado.

VII. COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA DEL BANCO PARA EL PAÍS

- 7.1 Uno de los elementos clave del programa del Banco para Belice es ayudar al gobierno a aumentar la capacidad de competir, la productividad y la movilidad de la fuerza laboral. Una base estrecha de capital humano, tanto en términos de números absolutos como de variedad de aptitudes, limita la capacidad del país de responder a las acciones que se emprenden para diversificar el comercio y a la creciente competitividad internacional. Para poder aumentar las exportaciones e iniciar un proceso sólido de diversificación en un entorno internacional sumamente competitivo se requerirá mano de obra calificada y aptitudes de gestión, que puedan contribuir directa o indirectamente al sector de exportaciones. Existe una

creciente necesidad de proporcionar capacitación técnica vocacional que se ajuste a las cambiantes condiciones del mercado de trabajo.

- 7.2 El programa es plenamente compatible con la estrategia del Banco para el país (CPP, julio de 1993) de apoyar programas para mejorar la productividad laboral mediante inversiones en capital humano en forma de educación vocacional y técnica para aumentar la competitividad de las exportaciones y también para fomentar la participación de las organizaciones del sector privado como proveedoras de capacitación. La prioridad de este programa se confirmó en ocasión de la última misión de programación, que tuvo lugar en octubre de 1995.

VIII. DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS DEL FOMIN

- 8.1 **Modalidad de financiamiento.** El proyecto será financiado mediante una donación del FOMIN ya que, con fecha 9 de febrero de 1995, el Comité de Donantes declaró a Belice elegible para recibir todas las modalidades de financiamiento de este Fondo.
- 8.2 **Asignación de los recursos del FOMIN.** No se aplica restricción alguna a la asignación de recursos del FOMIN para Belice ni para este proyecto.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 9.1 Se contratará a consultores para que realicen una evaluación de mitad de período al concluir los primeros 24 meses de la ejecución del programa, otra evaluación al final del programa y una evaluación final un año después de la terminación del programa. El Banco contratará a los consultores para que realicen la evaluación de conformidad con términos de referencia aprobados por el Equipo del Proyecto.
- 9.2 El sistema de información, que se elaborará en el marco del componente de colocación en empleos, describirá en detalle los indicadores para medir el progreso, los resultados y la repercusión que se consideran necesarios para el control, supervisión, seguimiento y evaluación de la operación. El sistema debe ponerse en marcha durante los seis primeros meses del proyecto.
- 9.3 El proceso de evaluación incluirá, entre otros elementos, lo siguiente: i) la repercusión del proyecto en el mercado de trabajo, tomando como indicador la cantidad de personas colocadas en empleos asalariados o en trabajo por cuenta propia; ii) el grado de participación del sector privado; iii) la eficacia de los programas en función de los costos, y iv) el desarrollo de los

proveedores de capacitación que fueron objeto de fortalecimiento institucional. Los puntos de referencia para la evaluación se presentan en el Anexo II.

- 9.4 El desempeño del proyecto se evaluará en las revisiones anuales y se realizarán acuerdos sobre los ajustes necesarios para asegurar que los objetivos del proyecto se cumplan un año tras otro. El YSP y los miembros del equipo del proyecto participarán en estas evaluaciones. Los temas que se examinarán son: i) el progreso logrado con respecto a cada componente en el año precedente; ii) los planes anuales de trabajo, informes específicos sobre la marcha de las actividades, las necesidades de financiamiento presupuestario, del FOMIN y de la contrapartida local para el año siguiente, y iii) la eficiencia de la administración y coordinación del proyecto y los ajustes necesarios que se habrán de introducir al cronograma de resultados esperados.

LOS PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN

1. Las organizaciones de capacitación existentes pueden agruparse en términos generales en dos categorías. La primera consta de las que tienen capacidad institucional relativamente firme y credenciales sólidas y formales de capacitación. Ejemplos de ello son el Centro de Empleo y Capacitación (CET), la Escuela Universitaria Técnica de Belice (BTC) y el Instituto de Administración de Belice (BIM).
 - a. El CET, centro de capacitación apoyado por el Estado, cuenta con un cuadro de instructores y personal administrativo permanente e instalaciones razonables para la realización de talleres. En promedio se inscriben 200 alumnos para un programa de capacitación que dura aproximadamente nueve meses. Ofrece capacitación en una variedad de aptitudes (como carpintería, mecánica automotor, plomería, reparación de radio y televisión). Su presupuesto anual es de alrededor de US\$250.000 y el costo por alumno por curso es aproximadamente US\$1.350. El Centro ha puesto en efecto un mecanismo mediante el cual se paga una cuota por los servicios, pero en la actualidad dichas cuotas solo sirven para recuperar alrededor del 10% de los costos de capacitación. El resto de los recursos proviene de subsidios del gobierno, contratos (dos) con escuelas secundarias públicas vocacionales y donaciones privadas.
 - b. La BTC es una institución educativa terciaria del sector público que ofrece cursos en una amplia gama de campos para optar al título de "associate" en capacitación en aptitudes avanzadas. El número de alumnos es levemente superior a los 500 en este programa, equivalente a escuela universitaria, de dos años de duración. La institución cuenta con un cuadro permanente de instructores y personal administrativo calificado, incluido un director con título de Doctor en Educación Industrial de una universidad de los Estados Unidos. El presupuesto anual de la BTC es menos de US\$550.000 y el costo anual por alumno es de alrededor de US\$1.100. Como se señaló anteriormente, la mayor parte del financiamiento proviene del Gobierno de Belice, si bien parte de los costos (montos mínimos) se recuperan de las cuotas que pagan los alumnos.
 - c. El BIM es una entidad totalmente privada que se especializa en cursillos de administración de empresas. Funciona con un mínimo de personal y contrata empleados (instructores) según las necesidades para que enseñen los cursos que ofrece. Es autosuficiente (complementa sus cursos de capacitación con servicios de consultoría) y ha sido beneficiario de considerable apoyo de donantes internacionales.

2. Si se considera únicamente la dimensión de capacitación, las instituciones del primer nivel parecen ser perfectamente capaces de responder a las necesidades del proyecto. Pero en lo que respecta al conocimiento del mercado de empleo y la eficacia en colocación de egresados en empleos, es probable que estos proveedores necesiten alguna ayuda de la entidad central de ejecución del proyecto.
3. En un segundo nivel está un grupo de instituciones no gubernamentales (ONG) que, en general, tiene menos desarrollo institucional y que ha orientado sus tipos predeterminados de capacitación (impulsada por la oferta) a grupos pequeños y específicos de jóvenes. Ejemplos de ello son la Empresa de Belice de Tecnología Sostenible (BEST), Servicios de Mejoramiento de Jóvenes (YES), la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA), Logros Jóvenes (JA) y los Clubes 4-C. Algunos de estos proveedores son sumamente flexibles y motivados pero, en general, carecen de los recursos y la profundidad institucional de las instituciones del primer nivel. Si se los escoge con cuidado, y con el apoyo de asistencia técnica e información sobre empleos y empresas, pueden constituir un elemento positivo importante para las inversiones en la capacitación de jóvenes.
 - a. El objetivo de la BEST es desarrollar empresas comunitarias y programas de crédito para la microempresa. Las actividades de capacitación que lleva a cabo (como cursillos en agricultura, elaboración de productos del agro, aptitudes para perfeccionamiento de carrera) son un anexo a su programa de crédito a la microempresa. Cuenta con un cuadro pequeño de personal permanente (seis a siete personas) que son administradores y agentes de crédito. Sus instructores son contratados por corto plazo, según sea necesario. El grupo de prestatarios y capacitados de la BEST se compone normalmente de unas 30 personas. Está tratando de cubrir sus costos operativos mediante márgenes de utilidades de su programa de préstamos como complemento de las infusiones de fondos que recibe de donantes internacionales.
 - b. YES. Con un grupo reducido de empleados, que consta de un administrador/orientador, un trabajador social, un voluntario del Cuerpo de Paz, dos instructores y dos o tres voluntarios locales, maneja un programa de dos años de duración para niñas que han salido de la escuela y tienen entre 13 y 18 años de edad. Se proporciona capacitación en servicios sociales, junto con instrucción correctiva en temas académicos básicos. La matrícula es de 25 a 30 alumnas y el presupuesto anual de alrededor de US\$40.000. Se requiere que las participantes contribuyan US\$10 al mes, pero existe dispensa para las alumnas que no pueden costearse ese gasto. La mayor parte del presupuesto está constituido por contribuciones locales.

Recientemente, la institución ha instituido un programa de internado de tres semanas con hoteles de la Ciudad de Belice.

- c. La YWCA proporciona aptitudes para ganarse la vida, educación correctiva y capacitación (cosmetología, costura y servicio de banquetes) para mujeres adolescentes. Las alumnas que consideran iniciar un negocio reciben orientación en la formulación de un plan para el negocio y oportunidades para establecer clientela. El programa, de nueve meses de duración, se limita a unas 40 adolescentes. El personal se compone de un director/administrador, un coordinador de programa, un orientador, un voluntario del Cuerpo de Paz y de cuatro a seis personas que trabajan a jornada parcial, la mayoría de las cuales son pagadas con contribuciones locales y de la YWCA International. Se les pide a las alumnas que paguen una cuota de inscripción de US\$5 y una mensualidad de US\$10, sin embargo, al igual que en YES, existe dispensa para las alumnas que no pueden costearse ese gasto.
- d. JA ha trabajado en Belice desde 1989. Proporciona educación en economía práctica y capacitación para iniciar negocios. Desde el punto de vista organizativo, JA mantiene un reducido personal administrativo y opera por medio del sistema de escuelas públicas y algunas ONG locales. Desde su inicio, ha podido llegar a unos 300 jóvenes (un promedio de unos 50 alumnos al año). Todos sus fondos provienen de donaciones locales.

Puntos de referencia propuestos para cada año

Capacitación de Jóvenes de Belice (TC-95-05-46-5)					
RESULTADOS ^{1/}	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
1. Número de jóvenes capacitados	125	125	125	125	500
2. Número de proveedores de capacitación fortalecidos	1	1	1	1	4
3. Ejercicios de certificación de aptitudes		2	2		4
4. Ejercicios de preparación de programas de estudio		2	2		4
5. Número de entidades participantes del sector privado ^{2/}	15	15	15	15	60

- 1/ Al final del programa se contará con un mecanismo para la capacitación en aptitudes impulsadas por la demanda.
- 2/ Firmas privadas que participan como mentores, empleadores o proveedores de fondos.

PROGRAMA DE CAPACITACION PARA JOVENES

PRESUPUESTO ESTIMADO PARA EL PROYECTO
(EN DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS)

TOTAL	\$992,000	
FOMIN	792,000	80%
GOBL	200,000	20%

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total	FOMIN	GOBL
1. CONSULTORES INDIVIDUALES PARA EL PROYECTO	107,220	27,340	12,820	12,820	160,200	160,200	
1.1 Honorarios	74,000	18,500	8,000	8,000	108,500	108,500	
Asesor Principal, 7 meses a US\$8.000/mes a/	24,000	16,000	8,000	8,000	56,000	52,500	
Contralor, 3 meses a US\$2.500	7,500	0	0	0	7,500	7,500	
Especialista en recaudación de fondos, 2 meses a US\$2.500	2,500	2,500	0	0	5,000	5,000	
Consultor en sostenibilidad financiera	8,000	0	0	0	8,000	8,000	
Especialista en programas de estudio y certificación de aptitudes 4 meses a US\$8.000	32,000	0	0	0	32,000	32,000	
1.2 Pasajes	2,400	800	800	800	4,800	4,800	
Asesor Principal, US\$800 por viaje	800	800	800	800	3,200	3,200	
Consultor en sostenibilidad financiera	800				800	800	
Especialista en programas de estudio/certificación	800				800	800	
1.3 Viático	30,820	8,040	4,020	4,020	46,900	46,900	
Asesor Principal, 7 meses US\$134 por día	12,060	8,040	4,020	4,020	28,140	28,140	
Consultor de sostenibilidad financiera, 1 mes US\$134 por día	2,680	0	0	0	2,680	2,680	
Especialista en programas de estudio/certificación, 4 meses US\$134 por día	16,080	0	0	0	16,080	16,080	
2. ACTIVIDADES DE CAPACITACION PARA JOVENES	69,600	87,600	105,600	87,600	350,400	350,400	
2.1 Contratos de capacitación, 12 a US\$18.000 cada uno	36,000	54,000	72,000	54,000	216,000	216,000	
2.2 Asistencia a cuatro proveedores de capacitación	11,100	11,100	11,100	11,100	44,400	44,400	
2.3 Ejercicio de certificación de aptitudes	10,000	10,000	10,000	10,000	40,000	40,000	
2.4 Ejercicio de preparación de programas de estudio	12,500	12,500	12,500	12,500	50,000	50,000	
3 COSTOS DE LA UNIDAD EJECUTORA	102,280	106,900	97,060	99,060	405,300	217,300	188,000
3.1 Sueldos	68,400	68,400	68,400	68,400	273,600	205,600	68,000
3.1.1 Director de proyecto, US\$1.200/mes	14,400	14,400	14,400	14,400	57,600	57,600	
3.1.2 Especialista en capacitación, US\$1.000/mes	12,000	12,000	12,000	12,000	48,000	48,000	
3.1.3 Oficial de programa/recaudación de fondos, US\$1.000/mes	12,000	12,000	12,000	12,000	48,000	48,000	
3.1.4 Contralor, US\$1.000/mes	12,000	12,000	12,000	12,000	48,000	48,000	
3.1.5 Oficial de colocaciones, US\$1.000/mes	12,000	12,000	12,000	12,000	48,000		48,000
3.1.6 Asistente administrativo, US\$500/mes	6,000	6,000	6,000	6,000	24,000	4,000	20,000
3.2 Prestaciones por jubilación y seguro médico, 15% de sueldos	10,260	10,260	10,260	10,260	41,040		41,040
3.3 Viajes y capacitación	2,500	2,700	3,000	3,500	11,700	11,700	
3.4 Apoyo general	21,120	25,540	15,400	16,900	78,960		78,960
3.4.1 Alquileres	7,000	7,500	8,000	8,500	31,000		31,000
3.4.2 Teléfono/Fax	500	600	700	800	2,600		2,600
3.4.3 Electricidad	900	1,000	1,100	1,200	4,200		4,200
3.4.4 Operación de vehículos	1,000	1,200	1,300	1,500	5,000		5,000
3.4.5 Útiles de oficina	500	600	600	600	2,300		2,300
3.4.6 Libros y videos	500	600	700	800	2,600		2,600
3.4.7 Promoción/seminarios	2,000	2,500	3,000	3,500	11,000		11,000
3.4.8 Equipo de oficina	3,000	0	0	0	3,000		3,000
3.4.9 Computadoras (2)	3,500	0	0	0	3,500		3,500
3.4.10 Muebles de oficina	1,220	0	0	0	1,220		1,220
3.4.11 Cámara-monitor de video	1,000	0	0	0	1,000		1,000
3.4.12 Vehículo	0	11,540	0	0	11,540		11,540
4. EVALUACION Y SEGUIMIENTO	6,000	10,000	6,000	10,000	32,000	20,000	12,000
5. IMPREVISTOS	11,000	11,000	11,000	11,100	44,100	44,100	0
TOTAL GENERAL	296,100	242,840	232,480	220,580	992,000	792,000	200,000

a/ El asesor principal será contratado por tres meses en el primer año, dos meses en el segundo año y un mes en el tercero y cuarto años.

PROYECTO DE RESOLUCION

BELICE. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN
PROGRAMA DE CAPACITACION DE JOVENES

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 Belice, y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del memorándum de proyecto a que se refiere el documento MIF/AT- sobre un programa de cooperación técnica para capacitación de jóvenes.

2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de US\$792.000, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.

3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.