

# FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

## ABSTRACTO

### REGIONAL

9 DE DICIEMBRE DE 2008

<b>Título del proyecto:</b>	Sistema de Información en Red de Capacitación Laboral para Mesoamérica		
<b>Número del proyecto:</b>	TC-01-10-01-4		
<b>Equipo de país:</b>	Catherine Fox, (RE2/SO2), Jefe de Equipo; María Elena Nawar, (FOMIN); y, Sergio Molina, (COF/CGU).		
<b>Organismo ejecutor:</b>	Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA)		
<b>Beneficiarios:</b>	Trabajadores y empresarios de PyMEs, proveedores de servicios de capacitación, representantes de los gobiernos de los países miembros del Plan Puebla Panamá que incluyen Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, y Panamá.		
<b>Plan de financiamiento:</b>	IDB: (FOMIN)	US\$ 2.000.000	
	Contraparte local:	US\$ 1.000.000	
	Total:	US\$ 3.000.000	

## I. ANTECEDENTES

- 1.1 El Plan Puebla Panamá (PPP) es una iniciativa del Presidente de México que tiene el respaldo y apoyo de los Presidentes de Centro América, Belice y Panamá. El objetivo del Plan Puebla-Panamá es potenciar la riqueza humana y ecológica de la región Mesoamericana. Por ello, se plantea una estrategia integral para la región que ampara un conjunto de iniciativas y proyectos de beneficio para la región mesoamericana.
- 1.2 Hay ocho iniciativas y 29 proyectos que han sido seleccionados por los Comisionados del PPP, los cuales fueron nombrados por los Presidentes de cada país. Uno de los proyectos bajo la Iniciativa de Desarrollo Humano fue incorporado en el PPP para elevar la calidad del capital humano. El Banco está apoyando varias iniciativas nacionales en estos países. Esta Cooperación Técnica contribuye a este proceso y se justifica por los datos que se presentan a continuación.

- 1.3 En 1999, la región mesoamericana tuvo una tasa de desempleo que oscilaba entre el 2.5% y el 6.9% con la excepción de Nicaragua y Panamá que registraron tasas de 10% y 14% respectivamente. Si bien hay otros factores que contribuyen al desempleo (costos laborales), los países están tratando de atender cada vez más la necesidad de contar con una fuerza laboral preparada. Con el entorno nuevo de la globalización y avances tecnológicos, los niveles de productividad y los ingresos medios vis-à-vis otros países más desarrollados han estado paulatinamente sufriendo decaídas. Este ciclo indudablemente ha tenido repercusiones negativas sobre la competitividad de las empresas, en particular, las micro, pequeñas y medianas de la región mesoamericana.
- 1.4 Actualmente, los países con el apoyo del Banco están experimentando con estructuras de incentivos, políticas activas, y programas para mitigar las repercusiones negativas sobre la competitividad de las empresas. Esta iniciativas concuerdan con la perspectiva de analistas de los mercados laborales que sugieren que se realicen cambios que permitan la absorción productiva y la movilidad estructural de la fuerza laboral nacional y regional de modo que no quedasen libradas a las fuerzas espontáneas del mercado, sino que se elevase la productividad de los trabajadores en la región.<sup>1</sup> En este sentido, la región se beneficiaría de la retroalimentación sobre los resultados de los proyectos en ejecución.
- 1.5 Los empresarios en todos los países de la región mesoamericana pagan un impuesto sobre la nómina a sus respectivos institutos públicos nacionales de formación para el trabajo. Sondeos de empresarios han revelado que los mismos consideran que los cursos que ofrecen los institutos nacionales no concuerdan con las necesidades de sus empresas. La rápida transformación tecnológica de algunos oficios, la demanda de nuevos oficios al modernizarse para su reinserción mundial, y la necesidad de mantenerse actualizado para ser competitivo exigen una gama muy amplia de servicios de capacitación que se adecuen al mismo ritmo de las necesidades del sector privado. A la vez, las empresas demandan, junto a los servicios de capacitación, otros de *reconversión continua* de su fuerza de trabajo que garanticen a sus trabajadores alcanzar los niveles más actualizados de conocimientos técnicos para que las empresas puedan ser competitivas. Por lo tanto, la inversión que hacen las empresas (pago a los institutos) se ve perdido y a la vez disminuye el incentivo de las mismas de buscar e invertir en servicios de capacitación en el sector privado que podrían ofrecer mayores opciones y posiblemente más pertinencia a sus necesidades.
- 1.6 De hecho, en la última década los institutos nacionales han visto una reducción en su provisión de servicios a los grupos meta y en la pertinencia y calidad de los mismos. Según un estudio del INCAE, la proporción de personas capacitadas en relación con la PEA, como se observa en el cuadro, son muy reducidos.

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
Alumnos	124.191	22.000	89.586	34.940	69.041	18.611

<sup>1</sup> Anuario estadístico 2000, CEPAL.

% de la PEA	10,0%	1,0%	3,0%	1,7%	6,4%	1,9%
-------------	-------	------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración sobre la base de datos del INCAE (1998)

- 1.7 En la región operan un conjunto importante de ONGs, de empresas privadas con fines de lucro y organismos internacionales que desarrollan interesantes acciones de formación de recursos humanos. Si bien no se dispone de un relevamiento exhaustivo hay indicios que señalan importantes potencialidades actualmente sólo parcialmente aprovechadas porque el sector empresarial de los países mesoamericanos -el cual está compuesto en su mayoría por micro, pequeñas, y medianas empresas- no tiene la información necesaria para seleccionar con criterio los servicios más idóneos y que se acoplan a las necesidades particulares de sus trabajadores. En algunos casos los servicios que requieren no existen en su país sino que otros países existen otras opciones que las empresas a veces desconocen. Bajo una mejor organización y diseminación de información se podría explotar más integralmente servicios disponibles de los proveedores a nivel regional.
- 1.8 Es importante resaltar que en la práctica, el objetivo subyacente de vincular la oferta de capacitación con las demandas presentes en el mercado de trabajo no es de fácil cumplimiento, especialmente en el marco de turbulencias económicas y tecnológicas. Pero al no existir mecanismos para canalizar adecuadamente la información sobre demandas de las empresas e información al sector empresarial acerca de la oferta de cursos que ofrece el sector privado a través de la región, no se podrá asegurar la pertinencia de la formación profesional para el empleo.
- 1.9 La estrategia del Banco ha promovido la búsqueda y fortalecimiento de proveedores privados y una diversificación de proveedores de servicios de capacitación en los distintos países. Lo que hace falta es un “*clearinghouse*” regional sobre la masa crítica de experiencias exitosas y modelos innovadores y útiles que se ha generado en los diferentes países. Los países de la región, específicamente el sector laboral, se beneficiaría de dicha agencia distribuidora (*clearinghouse*) al poseer de los mecanismos de intercambio y diseminación de información sobre la demanda y oferta de servicios de capacitación, modelos efectivos y eficientes para proveer los.
- 1.10 Por lo tanto, el proyecto propuesto tiene como meta el establecimiento de un sistema que ofrezca información como producto tangible y vendible a un grupo de interesados en ver una mejora en la calidad de los servicios ofrecidos por los mercados de capacitación en toda la región. Los interesados incluirían los trabajadores que buscan una formación adecuada para insertarse en el mercado laboral, los empresarios, los que proveen servicios de capacitación, y finalmente los que desarrollan políticas de índole laboral.
- 1.11 El nuevo sistema permitiría: (i) aprovechar mejor la gama amplia de servicios de capacitación del sector privado en todos los países de la región ; (ii) poder detectar mejor las necesidades de las empresas del sector privado en los distintos países en particular las PyMEs que enfrentan mayores dificultades para entrenar

su mano de obra; (ii) facilitar el intercambio de información sobre cursos, materiales didácticos, y técnicas pedagógicas entre proveedores de la región para así elevar la calidad de los servicios; (iii) proveer mayor información a empresas, y trabajadores desempleados y subempleados para que conozcan mejor las opciones en la región a su alcance para actualizar sus conocimientos y desempeñarse con mayor productividad en el trabajo; y (iv) brindar una asistencia más directa y puntual para aquellos que desean profundizar sus conocimientos en área de mayor complejidad como por ejemplo estándares ocupacionales mínimos y procesos de certificación basado en competencias.

- 1.12 Puesto que la falta de disseminación e intercambio de información debilita los mercados de servicios de capacitación de la región, el valor añadido se ve en lograr economías de escala y el intercambio de mejores prácticas a nivel regional. A su vez, se espera poder - a nivel regional - desarrollar sinergias importantes entre entidades proveedoras de servicios, cámaras empresariales, representantes del gobierno al intercambiar mejores prácticas y modelos exitosos de otros países que podrían influir en la toma de decisión de la integración centroamericana que por ende podría incidir de manera positiva en el flujo de la mano de obra de un país o otro.
- 1.13 Cada país tiene su plan de acción para fortalecer el mercado laboral y sus sistemas de capacitación. El Banco está brindando apoyo a estos esfuerzos nacionales como por ejemplo con la puesta en marcha de modelos de capacitación orientados por la demanda; programas pilotos que apoyan sectores claves a través del desarrollo de competencias laborales; fortalecimiento de programas de inserción laboral y los servicios de intermediación de empleo; y análisis de políticas y programas de modernización del mercado laboral. (Vea el matriz de proyectos apoyados por el Banco.) El proyecto propuesto está al tanto de los avances de estas iniciativas y las actividades propuestas apoyarían o contribuirían al fortalecimiento de estas iniciativas mediante la disseminación de mejores prácticas.
- 1.14 La Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA) órgano técnico regional ha sido seleccionado por tener experiencia en facilitar el intercambio de información a nivel regional en el ámbito de temas laborales a través de su participación como organismo ejecutor del proyecto FOMIN el Programa de Modernización del Mercado Laboral de Centroamérica (ATN/MH-5978-RG).
- 1.15 A través del programa regional de modernización se ha creado en SIECA una base de datos laborales que sirva de plataforma técnica sobre la cual el proyecto propuesto podrá devengar avances en el desarrollar del sistema de información. SIECA también posee de una unidad de sistemas contribuirá sustancialmente al montaje de la red. SIECA también a través de su función como ejecutor ha logrado desarrollar contactos directos con cada uno de los ministerios de trabajo de la región centroamericana.

## **II. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

- 2.1 Los beneficiarios del proyecto serán las empresas y los trabajadores desempleados o subempleados de los países de la región Mesoamericana. Instituciones privadas de capacitación al igual que públicas encontrarán ventajas en integrarse a la red. La creación de dicha red apoyaría a la población Mesoamericana encontrar con mayor facilidad los servicios más idóneos a sus necesidades de modo que pueda adaptar sus destrezas para poder insertarse al mercado de trabajo formal y contribuir a su desarrollo como empresarios de micro, pequeñas o medianas empresas. Proveedores de servicios de capacitación también obtendrán beneficios al poder conectarse con cámaras y asociaciones empresariales, las cuales les podrán dar indicaciones en cuanto a las necesidades de capacitación. Finalmente, los gobiernos, específicamente los ministerios de trabajo podrán obtener información que les servirá de insumo para la toma de decisiones que influyen el desarrollo de políticas de modernización de sus sistemas de capacitación.

### **III. OBJETIVOS DEL PROYECTO, COMPONENTES Y ACTIVIDADES**

- 3.1 El objetivo será elevar la calidad del capital humano, facilitando la vinculación de la demanda y la oferta de servicios de capacitación y el intercambio de mejores prácticas y modelos de entrega de servicios de capacitación. El objetivo específico del programa es montar una red de disseminación e intercambio de información que permita consolidar y disseminar de manera sistemática información acerca del mercado de servicios de capacitación.
- 3.2 Para cumplir con este objetivo se plantea llevar a cabo los siguientes componentes: (1) sondeo y levantamiento de datos sobre la demanda y oferta de capacitación; (2) montaje, puesta en marcha y promoción de la red de información; y (3) intercambios puntuales de mejores prácticas y modelos de capacitación

#### **1. Sondeo y levantamiento de datos sobre la demanda y oferta de capacitación**

- 3.3 El propósito de este componente sería no sólo coleccionar datos sino identificar las fuentes correspondientes de información que alimentarían el sistema de información durante la ejecución del proyecto y más allá después que se agote el financiamiento del FOMIN. A través de actividades de asistencia técnica se prepararía un instrumento de sondeo para obtener información pertinente de representantes de trabajadores, empleados, proveedores de servicios que incluirían entre otros, empresas privadas, ONG's, institutos nacionales, universidades y asociaciones que proveen servicios de capacitación. Además se contaría como fuente de información otros actores importantes (*policymakers*) tales como representantes del gobierno, sectores productivos, etc. Para poder aprovechar los resultados alcanzados de otros proyectos nacionales FOMIN de capacitación, se establecería conexiones informáticas (*links*) con los registros de calidad pre-establecida, procesos de desarrollo de estándares ocupacionales, procesos de certificación basado en competencias, procesos y metodologías de identificación de necesidades, estrategias de recursos humanos a nivel de empresa, e

información acerca de distintas maneras de abordar la capacitación para jóvenes y otras poblaciones rezagadas.

## **2. Montaje, puesta en marcha y promoción de la red de información**

### **a. Montaje y puesta en marcha**

- 3.4 Este componente tendrá como objetivo el montaje, puesta en marcha y promoción de la red. Cuando se haya obtenido una muestra de la información recolectada, se podrá con financiamiento del programa procurar servicios de asistencia técnica para establecer el marco operacional y técnico del sistema de información. Una vez montada y en operación, la red permitirá el intercambio de información con distintas asociaciones y/o cámaras empresariales de la región para así darle a los proveedores de servicios información sectorial y ocupacional para poder adecuar sus currículos a medida que vayan cambiando las tecnologías y necesidades particulares de las empresas requiriendo servicios de capacitación. A su vez, la red tendrá la capacidad para permitir que las instituciones privadas, los institutos nacionales y proveedores de otro tipo puedan intercambiar lecciones aprendidas, currícula pertinente e innovadora en distintos sectores, facilitar pasantías para instructores y beneficiarios de un país a otro.
- 3.5 Dentro del sistema se tiene contemplado establecer sub-categorías para ordenar la información de acuerdo al interés de usuario. También se instalarían motores de búsqueda (*search engines*) y mecanismos dinámicos/interactivos de intercambio de información entre los grupos mencionados en el párrafo 3.3 para contribuir a la vinculación de la oferta y demanda. El equipo técnico de sistemas de SIECA se responsabilizaría por asegurar la calidad operacional y técnica del sistema y el mantenimiento posterior del mismo.

### **b. Promoción**

- 3.6 Para que se de a conocer las ventajas de obtener información de la red, se realizarían una serie de talleres virtuales y reales para familiarizar y capacitar usuarios de distintos sectores en todos los países participantes del programa. Como extensión de la red y como experiencia piloto en uno o dos países, se exploraría la posibilidad de apoyar la conexión electrónica de un instituto a otro para poder transmitir clases virtuales donde se han identificado brechas en la oferta de servicios para así poder ofrecer dichos servicios provenientes de otros países para satisfacer las necesidades de capacitación de las empresas en un país determinado.

## **3. Intercambios puntuales de mejores prácticas y modelos de capacitación**

- 3.7 Una red o sistema de información por más completa que sea no podrá abordar temas más complejos y que requieren procesos de intercambio de información interactivos y constantes entre las partes. Por esta razón para complementar el sistema de información, SIECA como coordinador de la red facilitaría intercambios directos bilaterales de información y “*know-how*” acerca de distintos procesos y mejores prácticas. Entidades interesadas (que podrían ser asociaciones, cámaras, *policy makers*, representantes del gobierno) podrán profundizar sus conocimientos en temas de mayor envergadura y complejidad.

Los temas podrían incluir, entre otros como montar un registro de proveedores pre-calificados, procesos para establecer estándares de destrezas ocupacionales, y procesos de certificación basado en competencias..

- 3.8 A través de este componente también se financiará una serie de seminarios y talleres de estrategias de reformas de sistemas de capacitación con representantes de sindicatos, ministerios de trabajo, el sector privado (empresarios y proveedores de servicios) e institutos públicos de capacitación para conocer experiencias de otros países que han aplicado procesos de reforma de los mercados de servicios de capacitación y por ende podrían compartir lecciones aprendidas de sus experiencias. Las instituciones al participar en estas actividades podrían iniciar ejercicios de planificación estratégica para hacer cambios institucionales indicados y necesarios para que los mercados y sistemas de capacitación sean más eficientes y efectivos a beneficio de los trabajadores.

#### **IV. COSTO DEL PROYECTO, FINANCIACION Y PERIODO DE EJECUCION**

- 4.1 Se estima que el proyecto tendrá un costo total de US\$3,0 millones, los cuales se financiarían en un 33% (US\$1,0 millones) con recursos de contrapartida de los diferentes países. El 66% restante (US\$2,0 millones) sería financiado con recursos del FOMIN.

#### **V. AGENCIA EJECUTORA**

- 5.1 La Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), es el órgano técnico regional, constituido como persona jurídica, cuya función principal consiste en asistir técnica y administrativamente al proceso de integración económica centroamericana del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA). Tiene a su cargo también, la coordinación con la Secretaría General del SICA, a efecto de promover el desarrollo armónico y equilibrado de los aspectos económicos con los políticos y sociales. Dentro el ámbito de estos temas, SIECA actúa como el organismo ejecutor del proyecto FOMIN el Programa de Modernización del Mercado Laboral de Centroamérica (ATN/MH-5978-RG). En los últimos dos años de ejecución, SIECA ha logrado alcanzar un porcentaje importante de las metas esperadas.
- 5.2 Ya que el proyecto contara con instrumentos tecnológicos y redes virtuales, no se requerirá oficinas "reales" en cada país sino simplemente establecer una base de datos a través de un servidor central que permitirá recolectar información de distintas fuentes tales como proveedores de servicios de capacitación y otros entes importantes en cada país.
- 5.3 Además, el programa buscará crear alianzas estratégicas con representantes del sector privado para asegurar la pertinencia de la información que alimentará la red de información. Por esta razón se hará un proceso de selección de una institución del sector privado por país que represente las empresas y pueda asegurar que la información concuerde con sus necesidades.

#### **VI. JUSTIFICACION Y RESULTADOS ESPERADOS**

- 6.1 El fortalecimiento de la capacidad de la región para desarrollar su capital humano promueve la productividad de las empresas de cada país, haciendo la región más capaz de concurrir a un mercado internacional. Con una oferta privada mejor preparado con programas relevantes, y con una red que permita un intercambio y mejora continua entre las entidades nacionales y privadas, y las cámaras empresariales a través de los países, la región tiene más oportunidad de desarrollar su capital humano en forma efectiva y eficiente.

## **VII. ASUNTOS IMPORTANTES**

- 7.1 Ya que este proyecto es de índole regional, se tomará mucho cuidado en desarrollar el mecanismo de ejecución que tomará en cuenta (i) la vinculación entre SIECA y los países, (ii) asegurar la participación activa de los socios del sector privado en cada país, y (iii) la necesidad de tener un mecanismo de ejecución simplificado. En este sentido, el equipo de proyecto identificaría las organizaciones idóneas que podrían apoyar a SIECA en la ejecución de este proyecto. Todos estos asuntos importantes estarán definidos en el reglamento operativo del Programa.
- 7.2 Dado que SIECA es una institución regional que por el momento no incluye a México, habría que negociar este punto con SIECA y los entes gubernamentales y del sector privado de México para asegurar el mismo nivel de participación.
- 7.3 El proyecto propuesto es plenamente complementario y supondrá un valor añadido a los proyectos FOMIN aprobados y que están en ejecución, especialmente el Programa de Modernización del Mercado Laboral de Centroamérica (ATN/MH-5978-RG), al poder organizar y sistematizar las experiencias de otros proyectos FOMIN que abordan este tema. Además, se ve la oportunidad de encontrar sinergias con proyectos como el “Programa de vinculación y capacitación laboral en México” (ME-0233) y con otros programas nacionales.

## **VIII. PERIODO DE ANALISIS Y PREPARACION DEL PROYECTO**

- 8.1 Se considera que un período de análisis para preparar en detalle el proyecto y tener concluido el documento para el Comité de Donantes debe ser del orden de siete meses desde el otorgamiento de elegibilidad del FOMIN.

Vo.Bo. \_\_\_\_\_  
Catherine J. Fox

Vo.Bo. \_\_\_\_\_  
Consuelo Ricart