

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

REGIONAL
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

SISTEMA DE DEMANDA Y SERVICIOS DE CAPACITACION PARA
MESOAMERICA (SIDCAM)

(TC-01-10-014)

MEMORANDUM DE DONANTES

<p>Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Catherine Fox, (RE2/SO2), Jefe de Equipo; María Elena Nawar, (FOMIN); Sergio Molina, (COF/CGU); Javier Jiménez, (LEG); y, Roberto Flores, (consultor).</p>

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
I. ELEGIBILIDAD DE LOS PAISES Y DEL PROYECTO	1
II. ANTECEDENTES	1
III. OBJETIVOS Y COMPONENTES DEL PROYECTO	5
IV. COSTO Y FINANCIAMIENTO	9
A. Costos.....	9
B. Sostenibilidad.....	9
V. LA AGENCIA EJECUTORA Y EL MECANISMO DE EJECUCION.....	10
A. Agencia Ejecutora.....	10
B. Mecanismo de Ejecución	10
C. Período de ejecución y calendario de desembolsos	12
D. Adquisiciones y contrataciones	12
E. Contabilidad y auditorías financieras	12
VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13
VII. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO Y RIESGOS	13
VIII. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES	15
IX. EXCEPCIONES A LOS PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS DEL BANCO	15

ANEXOS

ANEXO I Marco lógico

SIGLAS Y ABREVIATURAS

DGTI	Dirección General de Tecnologías de Información de SIECA
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
INCAE	Instituto Centroamericano de Administración de Empresas
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OP	Oficina de País del Banco
PEA	Población Económicamente Activa
PPP	Plan Puebla Panamá
PROALCA	Proyecto de Apoyo a la Participación de Centroamérica en el Área de Libre Comercio de las Américas
SIDCAM	Sistema de Demanda y Servicios de Capacitación para Mesoamérica
SIECA	Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA)
SRIL	Sistema Regional de Información Laboral
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo

Sistema de Demanda y Servicios de Capacitación para Mesoamérica (SIDCAM)

(TC-01-10-014)

RESUMEN EJECUTIVO

Agencia ejecutora:	Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA)		
Beneficiarios:	Trabajadores y empresarios, 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.		
Monto y fuente:	Modalidad	No Reembolsable	
	FOMIN Ventanilla II:	US\$	1.400.000
	Contraparte local:	US\$	600.000
	Total:	US\$	2.000.000
Objetivos:	El objetivo del Proyecto es contribuir a mejorar el análisis del mercado de capacitación laboral regional, facilitando la inversión y la pertinencia en capacitación laboral en la región. El objetivo específico es montar un sistema de información para Mesoamérica, accesible en Internet por el sector privado y otros interesados, que identifique la demanda de capacitación laboral del sector privado y que se vincule con la oferta de servicios de capacitación disponibles que sean relevantes con un adecuado nivel de calidad.		
Descripción:	El Sistema de Demanda y Servicios de Capacitación para Mesoamérica (SIDCAM) apoyará al empresario a identificar sus necesidades de capacitación y lo vinculará con los proveedores de servicios mejor habilitados para responder a sus intereses. Tendrá una cobertura regional, por lo que las alternativas de servicio para el empresario serán más amplias y variadas.		
Calendario de ejecución:	Ejecución:	30 meses	
	Desembolsos:	36 meses	
Revisión social y ambiental:	Al revisar el proyecto, el CESI en su reunión TRG 07- 02, del 22 de febrero del 2002 recomendó: (i) vincular la demanda y la oferta de servicios de capacitación en evaluación ambiental, y de manejo del medio ambiente; y (ii) contribuir a la inclusión social a través de un registro de la demanda y la oferta de capacitación para grupos		

excluidos. (Ver párrafos 3.12; 3.13 y 7.6)

Condiciones contractuales especiales:

Como condición previa al primer desembolso correspondiente a los Componentes 1 y 2A, SIECA presentará a satisfacción del Banco evidencia de la selección de los siguientes especialistas técnicos: un especialista en capacitación y difusión y un especialista en informática.

Como condición previa al desembolso de recursos correspondientes a los Componentes 2B y 3, SIECA presentará a satisfacción del Banco evidencia de que se encuentran vigentes cuatro Acuerdos de Coordinación celebrados con instituciones representativas del sector privado de cuatro países.

Excepciones a las políticas del Banco:

Ninguna

I. ELEGIBILIDAD DE LOS PAISES Y DEL PROYECTO

- 1.1 Los países que se beneficiarán y participarán en el Proyecto (Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, y Panamá) han sido declarados elegibles por el Comité de Donantes para todas las modalidades de financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). El Proyecto es elegible para recibir financiamiento de la Facilidad de Recursos Humanos por tratarse de un proyecto que brindaría asesoría para establecer un sistema de información que será desarrollado por el sector privado que beneficiará al mismo en la toma de decisiones de inversión en servicios de capacitación para sus empleados.
- 1.2 El proyecto propuesto tiene un enfoque y orientación regional, al formar parte del Plan Puebla Panamá. Al igual dentro del contexto de la integración económica y comercial de la región conocido como el CAFTA, (US/Central America Free Trade Agreement), el tema de la capacidad del recurso humano dentro de este bloque comercial se vuelve cada vez más trascendente en los diálogos entre el sector privado y los ministros de economía y finanzas. Por lo tanto, el proyecto contribuirá a estimular mayor inversión en la capacitación al vincular sistemas de competencias laborales que el FOMIN ha financiado al igual que proveer información confiable de la demanda y oferta de servicios de capacitación.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 En el marco del Acuerdo de Tuxtla, el Presidente de México presentó, en el mes de noviembre de 2000, a los presidentes de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá y al primer ministro de Belice, una propuesta para promover un plan de desarrollo desde el Estado de Puebla en México hasta Panamá. Esta estrategia es conocida como el Plan Puebla-Panamá (PPP), y a la misma se han adherido los presidentes de los países citados.
- 2.2 El Plan Puebla Panamá tiene como objetivo abrir una nueva etapa en el diálogo y, con el trabajo conjunto, superar las condiciones de pobreza elevando el bienestar socioeconómico en la región Mesoamericana. El Plan se estructura en un conjunto de iniciativas temáticas que serán atendidas con proyectos específicos. El Proyecto propuesto, que se presenta aquí, se enmarca dentro de la iniciativa de Desarrollo Humano y va dirigido a fortalecer el capital humano en la región estimulando un aumento en la inversión y relevancia de la capacitación laboral.
- 2.3 **El mercado laboral.** No hay estadísticas a nivel regional que puedan demostrar evidencia de lo que necesita el sector productivo de Mesoamérica. Por ejemplo, cuáles son las necesidades del mercado laboral; cuáles son los servicios de capacitación que está ofreciendo la región; quiénes son en la región los que los proveen; cómo los proveen y cuánto cuesta el servicio. Sin información y análisis la región carece de una capacidad de gerenciar el fortalecimiento de su fuerza laboral para que pueda participar y competir en el mercado regional y global. Sin información y análisis de las necesidades y los servicios disponibles, los que formulan política no saben la mejor forma de incentivar una inversión en la

capacitación laboral y cómo asegurar que los servicios que se ofrecen son pertinentes a la demanda.

- 2.4 **Institutos Nacionales.** Un aspecto particular del mercado de servicios de capacitación en la región es que con excepción de México, los países cuentan con institutos públicos nacionales de formación profesional financiados con diversos tipos de impuestos sobre la nómina. Estos institutos fueron creados con el fin de contribuir a la formación de los recursos humanos requeridos para el desarrollo de los países del área. Sin embargo, estos institutos carecen de mecanismos para identificar y atender las demandas por capacitación en las empresas y en muchos casos se han desvinculado del sector productivo. Además, ofrecen capacitación, muchas veces obsoleta con respecto a la tecnología disponible en el mercado y los contenidos de la curricula. Por esta razón, los empresarios de la región regularmente consideran que los cursos que ofrecen los institutos nacionales no concuerdan con las necesidades de sus empresas. Los países del área, por medio de sus instituciones de formación profesional, disponen de considerables recursos destinados a la capacitación. Por lo tanto más que un problema de disponibilidad de recursos, el problema principal a resolver es la falta de pertinencia de la capacitación en el marco de una estrategia a nivel nacional.
- 2.5 **Institutos Privados.** En la región se ha venido conformando un mercado privado de capacitación el cual se encuentra en una etapa incipiente en su desarrollo porque por un lado el empresario no es propenso a capacitar por sus escasos recursos, por las limitadas respuestas de las instituciones de formación públicas, y por el hecho de que hay pocas empresas privadas de capacitación que puedan satisfacer la demanda.¹ Además se presentan grandes diferencias en la calidad y costo de los servicios de capacitación, no sólo entre países, sino en cada país, por regiones o sectores sin indicaciones sobre la calidad del mismo. Asimismo, los servicios de orientación empresarial para identificar necesidades de capacitación e identificar proveedores que respondan y se adapten a sus intereses, son escasos. Los proveedores privados de capacitación tampoco tienen capacidades para detectar en una forma efectiva las necesidades reales de los empresarios.
- 2.6 **La problemática.** En resumen, el interés y esquema de atención de los proveedores de servicios de capacitación del sector privado y público se concentran en promover sus propios servicios, no siempre idóneos para la demanda. Por ende, las empresas con recursos limitados no tienen incentivos para invertir en la capacitación dado que es difícil encontrar servicios pertinentes con el nivel de calidad requerido a costos competitivos. Para fomentar una inversión en la capacitación laboral, se debe transitar de una capacitación basada en la oferta de instituciones públicas de formación profesional, hacia una capacitación basada en la demanda de las propias empresas y entregada en mayor parte por proveedores privados para asegurar buenos costos a través de la competencia.

¹ Las cifras pueden fluctuar entre 100 y 200 por país, pero sólo alrededor de 50 empresas en cada país han ganado cierto prestigio, muchas de ellas compuestas por consultores individuales o en pequeñas agrupaciones.

- 2.7 Como parte de la preparación del proyecto propuesto se realizaron consultas con cámaras empresariales, otras organizaciones representativas del sector privado, así como las propias instituciones de capacitación de los sectores público y privado. Como conclusión de estas consultas, manifestaron que están de acuerdo en la necesidad de implantar un sistema de información a nivel regional que apoye a identificar la demanda pertinente de capacitación en las empresas y las ponga en contacto con proveedores de capacitación que se adapten flexiblemente a esa demanda. Asimismo, al poder acceder información confiable sobre la demanda, a lo largo del tiempo los proveedores de servicios de capacitación podrán desarrollar servicios más idóneos para las necesidades de la región. Al igual expresaron su anuencia a participar en el diseño del sistema y a contribuir recursos para su funcionamiento.
- 2.8 Además, en la región mesoamericana se registra la necesidad de acumular información y estadísticas sobre la demanda y oferta del mercado a nivel regional para la formulación de política laboral.
- 2.9 **Nuevo Instrumento.** La situación actual en el mercado laboral en Mesoamérica justifica la conveniencia de impulsar nuevos instrumentos que: (i) permitan a los empresarios de la región articular las necesidades de capacitación de sus trabajadores y empleados de su fuerza laboral basado en competencias laborales, (ii) pongan a los empresarios en contacto con aquellos proveedores que puedan responder a su demanda, comparando servicios y costos, (iii) y suministre a los proveedores de servicios datos confiables sobre la demanda, y (iv) registre información sobre la demanda y la oferta de capacitación laboral en una forma organizada para la compilación de estadísticas requeridas en la formulación de política en la región. Esto es, constituir **un Sistema de Demanda y Servicios de Capacitación para Mesoamérica (SIDCAM)**.
- 2.10 Experiencias en otros países han demostrado que estos sistemas pueden contribuir a orientar el mercado de capacitación hacia la demanda de las empresas, haciendo más fructífera la inversión en la capacitación. Se puede destacar sistemas de distintas índoles en Europa, Estado Unidos, y México. En Europa algunos sistemas son muy precisos en determinar el número elegible de alumnos por carrera para así no saturar el mercado con profesionales que luego no encontrarán plazas de trabajo. En EE.UU. grandes empresas privadas han invertido grandes sumas e instalado sistemas de LMS (labor management systems) en sus departamentos de recursos humanos los cuales sirven para “benchmarking” de las competencias requeridas de su mano de obra, identificar la capacitación apropiada, y el reclutamiento de personal nuevo de acuerdo a las competencias y aptitudes requeridas. En la región, el FOMIN ha apoyado varias iniciativas nacionales que se han dirigido a impulsar nuevos esquemas de capacitación centrados en la demanda del sector privado, empleando competencias laborales como instrumento para identificar y responder a las necesidades reales de las empresas y generar efectos positivos en la productividad laboral. En México precisamente, a través del proyecto FOMIN con el Consejo de Normas y Certificación se ha contribuido a que los proveedores privados se adapten a las necesidades de las empresas, aumentando las opciones de capacitación y mejorando la competencia en los

precios y en la calidad de la capacitación. Desde hace varios años, este Programa ha proporcionado información a empresarios sobre las opciones de los servicios de asesoría y capacitación disponibles en el mercado, lo que ha contribuido a mejorar la pertinencia, calidad y precio de los servicios que se requieren.

- 2.11 **Complementariedad.** La integración de un sistema a nivel regional requiere articular diversas formas de clasificar grupos, puestos y niveles ocupacionales; currícula y estructuración de cursos; sectores y actividades productivas. Habrá que aglutinar toda esta diversidad. Actualmente en los países existe un fuerte interés de integrar sistemas de normalización y de certificación basados en competencias laborales que de hecho han apoyado con recursos del FOMIN. El sistema abriría posibilidades de que en el mediano plazo fuera posible articular los sistemas nacionales de competencias laborales, con reconocimientos mutuos de los niveles y calidad de las competencias adquiridas, lo cual reduciría sustancialmente las incompatibilidades de los esquemas de clasificación y facilitaría la movilidad laboral en la región². Dentro del contexto de la integración regional, este reconocimiento mutuo de niveles y calidad de competencias se convierten en un elemento vital para la competitividad regional.
- 2.12 **La Agencia Ejecutora.** La Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA) es una institución regional que ha asumido la ejecución de proyectos en el ámbito mercado laboral ya que se considera como un elemento clave de la integración económica de la región. Por medio de su participación en el Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral, el cual fue financiado con recursos del FOMIN, SIECA mantiene vinculaciones estrechas con cada uno de los Ministerios de Trabajo de la región. Además, ha desarrollado relaciones de trabajo con grupos empresariales del sector privado y el sector sindical. Constituyó el Sistema Regional de Información Laboral (SRIL) desarrollado en el marco del Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral, cuyo propósito se distingue del sistema de la operación propuesta ya que el SRIL contiene datos de leyes/códigos de trabajo, la PEA por país y sectores, y otra información de utilidad para los ministerios de trabajo en la toma de decisiones referente a políticas de mercado laboral. Con el desarrollo del SRIL, SIECA cuenta con un equipo consolidado en el área de informática con amplio dominio de tecnologías de punta, lo que asegura que el desarrollo del SIDCAM retomará lo más avanzado del estado del arte en la materia sin la necesidad de incurrir costos de licencias y actualizaciones de programas empaquetadas.

² En la actualidad sólo México cuenta con Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

III. OBJETIVOS Y COMPONENTES DEL PROYECTO

- 3.1 El objetivo del Proyecto es contribuir a mejorar el análisis del mercado de capacitación laboral regional, facilitando la inversión y la pertinencia en capacitación laboral en la región. El objetivo específico es montar un sistema de información para Mesoamérica, accesible en Internet por el sector privado y otros interesados, que identifique la demanda de capacitación laboral del sector privado y que se vincule con la oferta de servicios de capacitación disponibles que sean relevantes con un adecuado nivel de calidad.
- 3.2 Para cumplir con los objetivos el Proyecto se estructura en tres Componentes: (i) Consolidación de equipos contraparte y estrategia de promoción y difusión; (ii) Sistema Informático; y (iii) Mantenimiento y Sostenibilidad.
- 1. Componente 1. Consolidación de equipos contraparte y estrategia de promoción y difusión (US\$360.800, FOMIN; US\$44.800, Contraparte)**
- 3.3 El propósito de este componente es establecer grupos técnicos de trabajo con miembros del sector privado para así asegurar la pertinencia de la información del sistema que desde luego contribuirá a la sostenibilidad del mismo. Este componente financiará tres actividades: (i) identificación de contraparte del sector privado; (ii) validación participativa; y, (iii) elaboración e implementación de la estrategia.
- 3.4 **Identificación de contraparte del sector privado.** Se financiarán las visitas a cada país de personal técnico de la SIECA con el fin de analizar las organizaciones e instituciones que han manifestado su interés de participar en la constitución y apoyo para el mantenimiento del sistema. Se analizarán las capacidades y vínculos institucionales de cada organización y, con base en ellas, así como a los recursos humanos y materiales que dichas organizaciones estén dispuestas a aportar, la SIECA seleccionará a la institución que funcionará como su contraparte en cada país.
- 3.5 Con el fin de asegurar que las instituciones de contraparte de la SIECA a nivel de país mantengan el soporte material y humano para el funcionamiento del Sistema, se firmará con cada institución contraparte un Acuerdo de Coordinación en donde serán definidos los términos de la participación, aportes, beneficios y responsabilidades en la operación del Sistema.
- 3.6 **Validación participativa.** Las visitas a cada país también tendrán como propósito establecer los grupos técnicos que apoyarán a la SIECA en el desarrollo del diagnóstico del mercado de capacitación, análisis y diseño del sistema informático y la validación del mismo, antes de que la SIECA inicie el desarrollo/programación del mismo. Además, tendrán el fin de difundir el inicio de operaciones del Programa, sus objetivos generales y alentar su utilización entre organizaciones empresariales, empresas e instituciones y consultores de capacitación.

- 3.7 **Elaboración e implementación de la estrategia.** Se financiará una intensa campaña de difusión. Durante el período de desarrollo del sistema se contratará un consultor para definir la estrategia que será puesta en marcha en cada país. La implementación consistirá en actividades de promoción como eventos con organizaciones empresariales, empresarios e instituciones de capacitación, material impreso, comerciales por radio y televisión, entre otros instrumentos recomendables para lograr el mayor impacto con los recursos disponibles.
- 3.8 Para difusión de los resultados del proyecto, se organizarán eventos dirigidos a oficiales de los gobiernos, de integración de la región y a los usuarios y proveedores de servicios de capacitación laboral. Estos eventos darán a conocer los beneficios del SIDCAM que proveerá información de utilidad para (i) empresarios y la toma de decisiones en cuanto a la inversión en servicios de capacitación laboral, y (ii) oficiales que formulan políticas sobre capacitación laboral en los países de la región. Además, se financiará un evento de difusión de todo el marco del Plan Puebla Panamá.
- 3.9 Cabe mencionar que como etapa inicial el SIDCAM se enfocará en la identificación de funciones, competencias y necesidades de capacitación de los mandos medios³ de las empresas. Este tema fue identificado para el inicio del diseño del sistema porque al mejorar las competencias de los mandos medios es el primer paso de una trayectoria destinada elevar el desempeño productivo de la empresa, induciendo demanda nueva y pertinente para el resto del personal. Además, el mercado de mandos medios es rentable y se supone que tiene los recursos financieros para invertir en el Sistema.

2. Componente 2. Sistema Informático (US\$601.264, FOMIN; US\$140.300, Contraparte)

- 3.10 El propósito de este componente es desarrollar un instrumento informático que (i) sea útil; (ii) sea amigable para el usuario (“user friendly”); (iii) organice y vincule la información de las demandas y las ofertas de capacitación en el mercado laboral; (iv) responda a todos los niveles de capacidad técnica en la región tanto en áreas urbanas como rurales; y (v) sea el inicio de un sistema aún más comprensivo e interactivo para el futuro.
- 3.11 Este Componente financiará las siguientes actividades y se dividirá en dos partes: A. por un monto de US\$83.040 (i) diagnóstico (ii) traductor para inglés; y B. por un monto de US\$658.524 (i) análisis, diseño, desarrollo y pruebas del sistema informático; (ii) dotación de la infraestructura informática a las organizaciones e instituciones contrapartes de SIECA a nivel de país; y (iii) cargado de información y capacitación.
- 3.12 **Diagnóstico.** El diagnóstico del mercado de capacitación se realizará con el apoyo de la institución contraparte de la SIECA en cada país a través de visitas y

³ Se consideran como mandos medios los puestos que tienen responsabilidad de dirección, coordinación y supervisión dentro de la empresa.

entrevistas. Se obtendrá información sobre el número y características de las instituciones y consultores de capacitación; los sistemas de clasificación de ocupaciones y puestos; las características de los usuarios del sistema, incluso grupos vulnerables, y las características de los posibles proveedores así como la calidad de los servicios proveídos por los mismos, para la generación de estadísticas del mercado; la estructura y características de los cursos de capacitación de los proveedores (se buscará que el sistema cuente con información sobre instituciones proveedoras de servicios de capacitación en medidas medioambientales e incluso normas ISO 14.000); la existencia de normas de competencia laboral; prácticas empresariales para la identificación y compra de servicios de capacitación; la cobertura del mercado de capacitación de las instituciones públicas de formación profesional y sus prácticas de provisión de servicios; entre otros aspectos relevantes para el diseño del sistema informático.

- 3.13 **Análisis, diseño, desarrollo y pruebas del sistema.** Con base en la información obtenida en cada país, se procederá a definir la estructura y realizar el diseño detallado del sistema. Se financiará la contratación de consultores quienes considerarán los siguientes módulos: (i) Presentación del sistema: qué ofrece, cómo utilizarlo; (ii) Identificación de los perfiles de desempeño laboral de los trabajadores; (iii) Apoyo a la identificación de necesidades de capacitación basado en una comparación de los perfiles y competencias laborales; (iv) Proveedores de servicios de capacitación, que cumplan con los criterios definidos durante la etapa del diagnóstico, (entre ellos pudieran estar quienes provean la evaluación ambiental y de manejo del medio ambiente); (v) Características de empresas y trabajadores participando en el sistema, reflejando género y grupos excluidos (indígenas y afro descendientes); y (vi) Reportes estadísticos sobre la información del sistema. Los módulos descritos son indicativos y podrían ser aumentados, modificados o reducidos de acuerdo con las actividades previas de diagnóstico y análisis del sistema.
- 3.14 El sistema tendrá al igual mecanismos para que los usuarios califiquen el funcionamiento del mismo y a los proveedores de los servicios de capacitación. Asimismo, preparará la posibilidad de montar una plataforma de capacitación a distancia. El SIDCAM al igual responderá a las diversas necesidades de la región como las de la infraestructura técnica y las telecomunicaciones de áreas urbanas y rurales y para pequeña y mediana empresas versus organizaciones bien establecidas.
- 3.15 En cuanto a flexibilidad técnica, el sistema será accesible por el Internet. Tendrá componentes interactivos, un motor de búsqueda sofisticado y será flexible para poder ser accedido desde líneas telefónicas convencionales hasta líneas dedicadas vía Internet. Esto permitirá conectar en el futuro con tecnología menos sofisticada como por ejemplo lo que existe en Kioskos de información y Telecentros en comunidades de las áreas rurales.
- 3.16 El idioma también es clave para la accesibilidad de la información por todos los usuarios de la región. Se contratará un traductor/capacitador en inglés que traducirá todos los elementos básicos del sistema: menú, opciones, instrucciones,

descripción del sistema, etc. Y llevará a cabo la capacitación con los grupos técnicos en Belice durante la instalación, prueba y aprendizaje sobre como ingresar y depurar la información, y mantener el sistema.

- 3.17 **Dotación de la infraestructura informática.** Se financiará el análisis de las especificaciones técnicas del equipamiento y demás infraestructura informática que será requerida por las organizaciones e instituciones contrapartes de la SIECA para operar el sistema. Asimismo cubre los costos de la definición e implementación de la plataforma de telecomunicaciones con base en la que funcionará el sistema.

- 3.18 **Cargado de Información y Capacitación.** Concluido el desarrollo y pruebas del sistema, se financiarán visitas para realizar el cargado inicial de información. También financiará los costos para capacitar a personal de las instituciones contraparte de la SIECA en los procedimientos a utilizar para ingresar y depurar información, y mantener el sistema.

3. Componente 3. Mantenimiento y sostenibilidad (US\$88.336, FOMIN; US\$300.000, Contraparte)

- 3.19 En este Componente se destinarán recursos con el fin de asegurar el mantenimiento efectivo del sistema, la actualización de información, y el sostenimiento financiero del mismo.

- 3.20 El componente financiará dos aspectos: (i) Capacitación continua del personal a cargo del sistema en las instituciones contraparte de la SIECA; y (ii) la definición más detallada de políticas de pagos de los usuarios del Sistema.

- 3.21 **Capacitación continua.** La capacitación continua del personal a cargo es indispensable para mantener el servicio y la información actualizada del Sistema, lo cual permitirá ganar prestigio entre cámaras empresariales, empleadores, instituciones de capacitación y población en general, y convertir al Sistema en un referente seguro, útil y constante sobre servicios de capacitación en la región. La capacitación se realizará por el especialista de capacitación y el informático contratados por SIECA. Irán a cada país para realizar seminarios y/o talleres sobre el uso y manejo del sistema. A cada evento pudiera asistir alrededor de 25 personas por país, o sea 200 personas en total. Se hará la capacitación dos veces durante la ejecución del proyecto.

- 3.22 **Políticas de pagos y recuperación de costos.** El componente financiará la contratación de un consultor para armar una propuesta más comprensiva y detallada sobre las diversas opciones que pudieran considerarse como mecanismos de pagos por los servicios del SIDCAM. A los 18 meses, las contrapartes en cada país darán sus planes para su insumo en la política de pagos y recuperación de costos. Con la prueba del sistema, empezando el mes 25, será definida para implementación una política comprensiva y detallada sobre la recuperación de costos del Sistema a largo plazo.

- 3.23 Con recursos de la contraparte provenientes de las instituciones participantes en el diseño del sistema, se aportará el recurso humano, el espacio físico y otros gastos operativos para el arranque y sostenimiento del sistema.

IV. COSTO Y FINANCIAMIENTO

A. Costos

- 4.1 El presupuesto total del proyecto es de US\$2.000.000, de los cuales el FOMIN financiará US\$1.400.000 de carácter no reembolsable, con cargo a la Ventanilla II. SIECA aportará US\$600.000 como contraparte local, de acuerdo al siguiente presupuesto en dólares americanos. La contraparte cuenta con 50% en efectivo, contribuido por USAID. El presupuesto detallado se encuentra en los archivos técnicos de RE2/SO2 .

Cuadro IV. 1
Presupuesto y financiamiento del Sistema de Demanda y Servicios de Capacitación de Mesoamérica (US\$)

Componentes y Categorías	FOMIN	SIECA	TOTAL
Componente 1: Consolidación de equipos contraparte y estrategia de promoción y difusión	360.800	44.800	<u>405.600</u>
Componente 2: Sistema informático	601.264	140.300	<u>741.564</u>
Componente 3: Mantenimiento y sostenibilidad	88.336	300.000	<u>388.336</u>
Unidad Ejecutora	180.000	108.000	<u>288.000</u>
Gastos Operativos	114.600	6.900	<u>121.500</u>
Evaluación y Auditoría	55.000		<u>55.000</u>
TOTAL	1.400.000	600.000	<u>2.000.000</u>
Porcentajes	70,00	30,00	100,00

B. Sostenibilidad

- 4.2 La estructura de incentivos para asegurar el éxito de este proyecto se basa primero en la inversión que pondrá el sector privado durante el diseño y arranque del SIDCAM – inversión de tiempo de personal, equipo, alquileres, etc. Su participación en el diseño asegurará que el contenido del sistema será un insumo importante para adelantar los intereses de ellos mismos. Al ver los productos tangibles y vendibles y la pertinencia del contenido del sistema se estima, tanto los usuarios de capacitación laboral como los proveedores pagarán por el uso del Sistema. Por medio de cartas escritas, organizaciones empresariales en cuatro países (CR, HO, ES, PN), ya han expresado su interés en colaborar con SIECA en el desarrollo del SIDCAM.
- 4.3 Ya se han considerado ciertas ideas sobre la recuperación de costos, tales como (i) un cobro a los proveedores de capacitación para promocionar sus servicios; (ii) cuotas a las organizaciones empresariales para lograr acceso a las estadísticas generadas por el sistema; (iii) cobros a empresas por servicios más especializados como por ejemplo capacitación a distancia, definición de competencias de sus trabajadores; (iv) cuotas para participar o exponer en eventos de promoción.

V. LA AGENCIA EJECUTORA Y EL MECANISMO DE EJECUCION

A. Agencia Ejecutora

- 5.1 El Programa será ejecutado por la SIECA, institución que cuenta con personería jurídica de derecho internacional. La SIECA fue creada por el Tratado General de Integración Económica Centroamericana, suscrito el 13 de diciembre de 1960. El Consejo de Ministros de Integración Económica, que dirige la integración económica, es el órgano principal al que atiende la SIECA, tanto en la facilitación y preparación de la temática y documentación técnica de las reuniones, como en los aspectos logísticos.
- 5.2 De acuerdo con la actual estrategia de la integración económica de Centroamérica, la SIECA concentra sus actividades en el perfeccionamiento del Mercado Común Centroamericano y en la inserción de la región en la economía y comercio mundiales, para lo cual lleva a cabo una labor de asistencia y capacitación a los distintos ámbitos vinculados con el comercio regional y exterior de los países centroamericanos. Asimismo con el apoyo del FOMIN y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID), en años recientes, la SIECA ha desempeñado un importante papel en la atención de los asuntos laborales en la región por medio del Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral que incluye a todos los países del istmo centroamericano y a la República Dominicana.
- 5.3 La SIECA tiene amplia experiencia en la ejecución de programas con financiamiento de externos (USAID, Unión Europea, BID/FOMIN y OEA) en áreas de comercio, propiedad intelectual, telecomunicaciones, inversión y mercado laboral. Se hizo una evaluación del desempeño de SIECA como agencia ejecutora del Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral, incluyendo una auditoria de los estados financieros acumulativos del mismo. Los resultados de la evaluación indican que SIECA cumple con las cláusulas contables y financieras, así como los controles internos necesarios para una exitosa ejecución del presente proyecto.

B. Mecanismo de Ejecución

- 5.4 La SIECA tiene una sólida estructura técnica y administrativa, la ejecución de este programa no requerirá la constitución de una unidad específica, se sustentará en la Dirección General de Tecnologías de Información (DGTI), la cual constituirá un Equipo Técnico. El Equipo Técnico será compuesto por dos especialistas “full-time” por 2.5 años - uno en capacitación y difusión y uno en sistemas informáticos – y otros consultores de corto plazo debido a las necesidades del momento. El equipo técnico llevará a cabo las actividades del proceso a ejecutar: (i) análisis y diseño; (ii) desarrollo e implementación; y (iii) promoción y sostenibilidad. El Equipo Técnico se articulará, a su vez, con los grupos técnicos constituidos en cada país con personal de las instituciones contraparte de la SIECA.
- 5.5 No obstante, con el fin de aprovechar la experiencia de la Unidad Técnica Laboral de SIECA en la ejecución del Programa Regional de Modernización del Mercado

Laboral, ésta asesorará en la ejecución del SIDCAM, en particular, en lo relativo al mercado de capacitación y vinculación con los Ministerios de Trabajo, organizaciones empresariales e instituciones de capacitación, la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agentes con los que ha establecido una estrecha relación de trabajo en el marco del Programa citado. Asimismo la DGTI será apoyada en labores administrativas por personal de PROALCA II financiado por la USAID, por lo que el SIDCAM no requerirá personal administrativo adicional en esta área.

- 5.6 El SIDCAM contará con un **Consejo Consultivo** que orientará las actividades de coordinación de la DGTI, y tomará decisiones clave en diferentes etapas del diseño, desarrollo, implantación y puesta en marcha del sistema informático, así como en la definición de políticas de promoción y sostenibilidad del SIDCAM. El Consejo Consultivo del SIDCAM estará constituido por el Secretario General de la SIECA o su representante, un representante de USAID, el especialista sectorial que designe la Representación del BID en Guatemala, y **un representante de cada uno de los ocho países, seleccionado de las contrapartes del sector privado en cada país**. El Consejo Consultivo del SIDCAM mantendrá una estrecha coordinación con la Coordinación del Plan Puebla-Panamá y con el Consejo de Ministros de Centroamérica y República Dominicana, con el fin de que las actividades del SIDCAM sean compatibles y complementarias a las otras iniciativas que lleva a cabo en el marco del Plan Puebla Panamá y actividades del Consejo de Ministros y las que considera su acuerdo con la STPS de México.
- 5.7 En cada país habrá un grupo técnico. Los grupos técnicos estarán formados por el personal técnico y supervisores de las instituciones contrapartes de la SIECA, sin perjuicio en que pudiera participar representantes de otras organizaciones interesadas en el sistema. Las instituciones contrapartes y organizaciones interesadas pueden ser cámaras de comercio o asociaciones profesionales o empresas suficientemente establecidas para poder aportar en el diseño e implementación del SIDCAM. Los criterios de selección, entre otros, serían: (i) nivel de compromiso reflejado por la disposición de contribuir recursos en especie; (ii) la capacidad de los sistemas de tecnología informática; y, (iii) el nivel de representatividad de empresas en sectores que pueden estar interesados en este servicio.
- 5.8 La función de los grupos técnicos será: (i) apoyar en la acumulación de información sobre la demanda y oferta de capacitación laboral en su país; (ii) contribuir en el diseño de los módulos en cuanto a contenido; (iii) participar en el arranque del sistema, proveyendo retroalimentación y sugerencias para mejorarlo; (iv) registrar en el sistema nueva información para actualizar el contenido del sistema en una forma continua; y (v) servir como puntos de enfoque para otras empresas, asociaciones, o organizaciones que tengan interés en incorporarse en el sistema.

C. Período de ejecución y calendario de desembolsos

- 5.9 El período de ejecución del Programa será de 30 meses y el plazo de desembolsos será de 36 meses para considerar la conclusión del Informe Final del Programa. En los archivos técnicos de RE2/SO2 se puede encontrar el cronograma de actividades. Se establecerá un fondo rotatorio de hasta 10% del monto total aprobado, en base al programa de gastos que SIECA presentará para la aprobación del Banco.

D. Adquisiciones y contrataciones

- 5.10 SIECA llevará adelante la adquisición de bienes y la contratación de servicios de consultoría necesarios para la ejecución del proyecto de acuerdo con los procedimientos y políticas del Banco y del FOMIN en la materia. En caso de requerir la contratación de consultorías de más de US\$200.000 se usará el proceso de concurso internacional. No se espera tener que adquirir bienes con valores de más de US\$350.000 y por lo tanto está previsto usar los procedimientos de las reglas locales.

E. Contabilidad y auditorías financieras

- 5.11 **Contabilidad.** La entidad ejecutora establecerá y será la responsable de mantener una adecuada contabilidad de las finanzas, del control interno y de los sistemas de archivo, lo que permitirá la identificación de las fuentes y los usos de fondos del programa. El sistema de contabilidad se organizará de tal forma que proporcione los documentos necesarios, facilite la verificación de transacciones y permita la preparación oportuna de los estados e informes financieros. Los registros relacionados con el proyecto se archivarán de modo que: (i) puedan identificarse las sumas recibidas de distintas fuentes; (ii) informen de los gastos del proyecto de acuerdo con una tabla de cuentas previamente aprobadas por el Banco, diferenciando entre las contribuciones del FOMIN y los fondos procedentes de otras fuentes; y (iii) se incluyan los detalles necesarios para identificar los bienes adquiridos y los servicios contratados, así como el uso de dichos bienes y servicios. La entidad ejecutora también abrirá cuentas bancarias separadas y específicas para la administración de la contribución del FOMIN y para los fondos locales de contrapartida. Por último, la entidad ejecutora procesará las peticiones de desembolso y sus respectivas justificaciones de gastos según las normas de desembolso del Banco.
- 5.12 **Auditorías financieras.** En los noventa (90) días posteriores al desembolso final del proyecto, la entidad ejecutora preparará y presentará ante el Banco los estados financieros finales relacionados con la contribución del Banco y con los fondos locales de contrapartida. Una firma de auditores independiente y aceptable para el Banco, en base a términos de referencia previamente aprobados por el Banco, auditará estos estados financieros. Los costos de las auditorías se financiarán con los fondos de la contribución del FOMIN según los procedimientos del Banco.

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 6.1 **Seguimiento.** La Entidad Ejecutora preparará y presentará ante la Oficina de País del Banco (OP) en Guatemala informes del progreso del proyecto en los treinta (30) días posteriores al término de cada semestre, y un informe final a los 30 días del desembolso final. Estos informes seguirán un formato previamente acordado con la OP y abordarán las actividades y finanzas del proyecto, así como los resultados medidos en términos de los indicadores de ejecución identificados en el marco lógico de referencia del proyecto. La OP utilizará estos informes para supervisar los progresos en la implementación del proyecto y preparar un Informe de Finalización del Proyecto en los tres meses posteriores al último desembolso.
- 6.2 **Evaluación.** El Banco contratará a consultores individuales para llevar a cabo dos evaluaciones del proyecto. Se realizará una evaluación intermedia una vez desembolsado el 50% de los recursos. Se efectuará una evaluación final en los tres meses posteriores a la finalización del proyecto. En base a la evaluación intermedia, la Oficina de País, junto con el equipo de proyecto si fuera necesario, llevará a cabo evaluaciones de desempeño anuales para determinar si el proyecto debería proseguir, suspenderse o cancelarse.
- 6.3 Durante la ejecución del proyecto, la Entidad Ejecutora compilará los indicadores de supervisión y evaluación del proyecto. Estos indicadores se exponen en el Marco Lógico de Referencia (ver Anexo I) y la Oficina de País y la Entidad Ejecutora los emplearán para calibrar el impacto general y valorar los resultados.

VII. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO Y RIESGOS

- 7.1 **Beneficios e impacto.** El proyecto de SIDCAM es innovador primero por su habilidad de acceder información antes no disponible, en una forma eficiente, que facilita la inversión en capacitación laboral pertinente. Además, es innovador por la gama de tecnología que usa, aprovechando la modernización tecnológica y al mismo tiempo respetando las capacidades limitadas en áreas rurales de la región. Tiene adicionalidad porque complementa iniciativas nacionales en el desarrollo de competencias laborales. Será sostenible por la participación activa del sector privado en el diseño así como el mantenimiento del sistema, lo cual asegurará una credibilidad en la relevancia de la información generada. Finalmente, por no haber un sistema como éste en ningún otra región de Latinoamérica, tiene una gran capacidad de tener un efecto demostrativo, como el que está teniendo el Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral financiado por el FOMIN⁴.
- 7.2 Un producto del sistema será la generación de estadísticas para respaldar la formulación de política sobre los usuarios y los servicios del mercado laboral. Otros resultados incluyen la facilidad del empresario en identificar sus necesidades de capacitación a través de un análisis crítico del trabajo y considerando competencias laborales, y de ponerse en contacto con los proveedores de servicios

⁴ El Sistema Regional de Información Laboral (SRIL) tiene perspectivas de ser replicado en los países de la región Andina.

mejor habilitados para responder a sus intereses. Empresas y proveedores de capacitación podrán acceder e intercambiar información sobre buenas prácticas. Así los proveedores de servicios proporcionarán el mejor servicio a la medida de las necesidades y al mejor precio, fomentando la competencia. El SIDCAM tendrá una cobertura regional y nacional por lo que las alternativas de servicio para el empresario serán más amplias y variadas. Además, el SIDCAM podría facilitar el conocimiento de alternativas de apoyo financiero en los casos en que las instituciones de ese tipo estuvieran interesadas en promocionarse dentro del sistema. Finalmente, el sistema llegará a áreas rurales y urbanas, trayendo consigo la capacidad de proveer capacitación a distancia a través de programas en español e inglés.

- 7.3 **Beneficiarios.** Los empleadores y firmas de capacitación dispondrán de información oportuna, veraz y suficiente para identificar necesidades de capacitación e identificar proveedores que respondan y se adapten a sus intereses. A su vez los proveedores privados podrán articular mejor sus servicios al tener acceso a un medio que les indique las necesidades concretas de las empresas y tengan la posibilidad de ofrecer cursos a la medida para atender dichas necesidades. Adicionalmente, el acceso a la información de la demanda de las empresas, servirá de guía a los prestadores para reorientar sus servicios acercándolos a la demanda real de las empresas. Este efecto impactará también a las instituciones públicas de capacitación. Los oficiales que formulen políticas laborales tendrán una fuente de estadísticas sobre los usuarios, las necesidades, y la oferta de servicios de capacitación laboral. Mejores políticas y el incremento de la pertinencia de la capacitación mejorarán el desempeño productivo y la productividad del personal, y por consiguiente, del nivel de remuneraciones.
- 7.4 **Riesgos.** El principal riesgo que enfrenta el Programa es el reto de lograr acordar con una organización o institución en cada uno de los ocho países de la región para que funcione como contraparte de la SIECA. Por lo tanto para mitigar este riesgo, SIECA hará una campaña de difusión intensa a través de visitas en cada país con un experto en comunicación y capacitación para explicar las ventajas del Sistema. Identificará a las instituciones más idóneas en cada país para que sea un instrumento verdaderamente regional, con todos los países Mesoamericanos participando a través de los años de ejecución. Cabe señalar que la falta de participación de un país no prohibirá el funcionamiento del sistema, solo limitaría su alcance geográfico.
- 7.5 Otro riesgo es que el SIDCAM en dos años y medio logre adquirir valor en el mercado de capacitación que permita mantener la relevancia y actualización del sistema. Para mitigar este riesgo, SIECA pondrá mucha atención en capacitar a las contrapartes. Empezando desde las etapas de diseño y arranque, cuando hay un proceso interactivo de aprendizaje sobre el sistema, SIECA llevará a cabo sesiones de capacitación continua para las contrapartes. Después del cargado inicial de información en el sistema, se realizará dos sesiones más de capacitación para los grupos técnicos en los países. La capacitación potenciará las habilidades y el conocimiento en registrar y actualizar la información, asegurando que se quede un sistema dinámico con información pertinente. Asimismo, esta capacitación

permitirá actualizar a las contrapartes en los países sobre las políticas de difusión y promoción que ayudarán ampliar el conocimiento y cobertura del sistema.

- 7.6 Al revisar el proyecto, el CESI en su reunión TRG 07- 02, del 22 de febrero del 2002 recomendó: (i) vincular la demanda y la oferta de servicios de capacitación en evaluación ambiental, y de manejo del medio ambiente; y (ii) contribuir a la inclusión social a través de un registro de la demanda y la oferta de capacitación para grupos excluidos. La estructura y características del SIDCAM responden a estas dos sugerencias. Permitirán el registro de las demandas y ofertas de capacitación sobre la evaluación ambiental y de manejo del medio ambiente para que sean difundidas por el sistema. Permitirán el registro de características de todos los usuarios, reflejando género y grupos excluidos (indígenas y afro descendientes) para efectos de estadísticas. Las estadísticas generadas permitirán un mejor manejo de los temas de impacto ambiental y social.

VIII. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 8.1 Como condición previa al primer desembolso correspondiente a los Componentes 1 y 2A, SIECA presentará a satisfacción del Banco evidencia de la selección de los siguientes especialistas técnicos: un especialista en capacitación y difusión, y un especialista en informática.
- 8.2 Como condición previa al desembolso de recursos correspondientes a los Componentes 2B y 3, SIECA presentará a satisfacción del Banco evidencia de que se encuentran vigentes cuatro Acuerdos de Coordinación celebrados con instituciones representativas del sector privado de cuatro países.
- 8.3 El grado de preparación del proyecto es alto ya que el proyecto fue diseñado de manera muy cercana con los ejecutores; el reglamento operativo ha sido preparado y los perfiles de los especialistas han sido definidos.

IX. EXCEPCIONES A LOS PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS DEL BANCO

- 9.1 No hay excepciones.

MARCO LÓGICO

RESUMEN DESCRIPTIVO	INDICADORES DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE IMPACTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fin:				
Contribuir a mejorar el análisis del mercado de capacitación laboral regional, facilitando la inversión y la pertinencia en capacitación laboral en Mesoamérica.		<ul style="list-style-type: none"> Fuerza laboral competitiva en la región: los países de Mesoamérica aumentan los servicios de capacitación orientados por la demanda del sector productivo y articulan políticas conjuntas en la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación Ex Post 	<ul style="list-style-type: none"> El modelo de capacitación basada en la oferta cambia a uno de capacitación basada en la demanda de las propias empresas y entregada por proveedores de servicios de capacitación privados y públicos.
Propósito:				
Un sistema de información para Mesoamérica, accesible en Internet por el sector privado y otros interesados, que identifique la demanda de capacitación laboral del sector privado y que se vincule con la oferta de servicios de capacitación relevantes y disponibles, desarrollados y funcionando.	<ul style="list-style-type: none"> Un sistema eficiente, con todos los países Mesoamericanos interconectados, funcionando al final del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> Incremento en servicios pertinentes al sector privado Facilidad en la búsqueda de estos servicios Incremento en las operaciones de servicios de capacitación entre empresarios e instituciones y consultores de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Informes de progreso Evaluación intermedia Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> La pertinencia de la capacitación en las empresas aumenta y hace posible que un número creciente de empresarios consideren que invertir en capacitación no sólo es rentable, sino indispensable en una economía altamente competitiva.
Componentes / Productos:				
<ol style="list-style-type: none"> Consolidación de equipos contraparte y estrategia de promoción y difusión Un sistema informático funcionando Estrategia de mantenimiento y sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Por lo menos una contraparte en cada país, comprometida a participar en el diseño del sistema en seis meses Contrapartes en cada país acceden el sistema a los 18 meses Planes de cada contraparte para insumo en las políticas de pagos y recuperación de costos a los 18 meses La política formulada y acordada para implementación al mes 25 		<ul style="list-style-type: none"> Convenio firmado entre la contraparte y SIECA Reporte del uso del Sistema por medio de un software especializado Plan de cada contraparte Documento de estrategia Reporte de la evaluación intermedia 	<ul style="list-style-type: none"> Las contrapartes se vuelven promotoras de nuevos negocios.

RESUMEN DESCRIPTIVO	INDICADORES DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE IMPACTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Actividades:				
1. Promoción y difusión a. Identificación de contrapartes de apoyo al diseño b. Validación participativa del diseño inicial c. Elaboración de estrategia de difusión y promoción d. Implementación de la estrategia f. Eventos de difusión	<ul style="list-style-type: none"> • US\$405.600 invertidos en las actividades de promoción y difusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrapartes interesadas en participar 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobantes de gastos verificados por la evaluación de medio término y final 	<ul style="list-style-type: none"> • Se firma el convenio de participación de las contrapartes del programa. • La STPS y el CONOCER de México firman un acuerdo con la SIECA con el fin de colaborar en el Sistema.
2. Un sistema informático funcionando a. Diagnóstico b. Análisis, diseño, desarrollo depuración y pruebas c. Implementación de infraestructura informática d. Equipo países e. Implementación de telecomunicaciones f. Implementación del Sistema	<ul style="list-style-type: none"> • US\$741.564 invertidos en las actividades de un sistema informático funcionando 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia en cada país de la infraestructura informática: equipamiento, espacio físico, recursos humanos y tecnología, para implementar el Sistema. • Personal operativo capacitado en ocho países • Incremento de usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación de la disponibilidad y /o adquisición de la infraestructura. • Documentación de las pruebas exitosas • Reporte del uso del Sistema por medio de un software especializado 	<ul style="list-style-type: none"> • Es factible dotar a las empresas de la infraestructura necesaria. • Hay empresas dispuestas a participar en el diseño e implementación, aportando información por medio de personal capacitable.
3. Mantenimiento y sostenibilidad a. Capacitación continua para las contrapartes b. Aportaciones SIECA y países contraparte c. Políticas de pagos y recuperación de costos	<ul style="list-style-type: none"> • US\$388.336 invertidos en las actividades de una estrategia de mantenimiento y sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • La búsqueda de ofertas es oportuna y eficiente • Servicio relevante con el mejor costo posible • El programa demuestra su viabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobantes de gastos verificados por la evaluación de medio término y final • Reporte del uso del Sistema por medio de un software especializado 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrapartes mantienen las aportaciones programadas y a la conclusión del programa, el Sistema logra adquirir valor en el mercado de capacitación.