

CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES EN ESFERAS NO TRADICIONALES

(TC-94-04-37-1)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMO EJECUTOR: Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos (Fondo Fiduciario EYCRH), Jamaica.

ORGANISMOS DE REALIZACIÓN:

- Centro de Belice para el Empleo y la Capacitación, Belice.
- Instituto de Educación Permanente y de Adultos, Guyana.
- Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos, Jamaica.
- Instituto Técnico John Donaldson, Trinidad y Tobago.

BENEFICIARIOS: Los beneficiarios directos de este programa de capacitación encuadran en tres categorías. La primera es la integrada por 1.000 mujeres de bajos ingresos que son cabezas de familia, unas 250 en cada país, y que recibirán capacitación y empleo. La segunda está constituida por las escuelas técnicas y profesionales, las instituciones de capacitación y de apoyo que recibirán fortalecimiento institucional gracias al programa. Por último, están los empleadores que se beneficiarán contratando a mano de obra capacitada y acreditada.

OBJETIVOS: El objetivo global del proyecto es aumentar el nivel de la mano de obra calificada disponible en el país creando más oportunidades de empleo y ampliando el acceso a éstas de un sector importante marginado de la fuerza laboral, concretamente, el de las mujeres de bajos ingresos, a través de programas de capacitación especializada.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- a. Diseñar y aplicar un modelo de capacitación que permita a las instituciones y organizaciones de capacitación técnica y profesional ofrecer programas de capacitación profesional que se ajusten a la demanda del mercado de trabajo.
- b. Fortalecer los sistemas de información sobre el mercado laboral para establecer un vínculo directo entre el mercado de trabajo, los

programas de capacitación profesional, los empleadores y los futuros empleados, mejorando de esa manera el diseño y la administración de los programas de capacitación.

- c. Identificar, en cada uno de los países participantes, las oportunidades de empleo que permitan hacer la selección de las participantes, elaborar el perfil de aptitudes necesario y formular programas de aprendizaje práctico y de capacitación específica, así como garantizar la integración laboral de las participantes o la creación de empleo al término de las actividades de capacitación.
- d. Establecer vínculos y crear mecanismos de recuperación de costos o de otra naturaleza que permitan a las instituciones de capacitación, los organismos del sector privado y las organizaciones comunitarias ofrecer programas de capacitación sostenibles para un sector marginado del mercado laboral, el de las mujeres de bajos ingresos.

DESCRIPCIÓN:

Gracias a este proyecto se proporcionará enseñanza y capacitación técnica y profesional a mujeres de bajos ingresos de los cuatro países participantes.

La duración del proyecto será de 36 meses y constará de tres componentes: i) diseño del programa de capacitación; ii) desarrollo de actividades de capacitación e integración laboral, y iii) promoción y difusión regional.

La capacitación en cada país se centrará en los grupos de especialidades identificadas en la evaluación preliminar de la demanda del mercado laboral que se realizó en la etapa de preparación del proyecto. Dichos grupos de especialidades son las siguientes: i) industria de la construcción: carpintería de obra, albañilería, instalaciones sanitarias y eléctricas, pintura, colocación de tejas, colocación de ladrillos en obras y funciones de encargado de obras; ii) industria del mueble y de transformación de la madera: ebanistería, juguetes y artesanías de madera, y tapicería, y iii) mecánica del automotor: maquinaria y accesorios mecánicos.

La mejor manera de lograr la sostenibilidad de los programas de educación de adultos es proporcionar capacitación a través de instituciones que puedan dar legitimidad y credibilidad a los programas, y que cuenten con los medios y recursos necesarios para la

preparación de más cursos y para la investigación. Es por ese motivo que el Grupo regional de estudio sobre enseñanza y capacitación técnica y profesional de la Comunidad del Caribe, establecido por la Comunidad del Caribe (CARICOM) en 1991, recomendó que el Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos (Fondo Fiduciario EYCRH), de Jamaica, —que además había desarrollado eficazmente actividades de capacitación técnica y profesional— fuera el organismo ejecutor del programa regional. Los organismos de realización y las instituciones de apoyo de todos los países participantes se seleccionaron sobre la base de sus historiales comprobados en materia de capacitación técnica y profesional, educación de adultos y programas de aprendizaje práctico y de estudio y trabajo.

FINANCIAMIENTO:	Modalidad:	Donación
	Organismos de realización:	US\$775.000 (Este es el total combinado de todos los fondos nacionales de contrapartida)
	FOMIN:	US\$1.650.000
	Total:	US\$2.425.000
CALENDARIO DE EJECUCIÓN:	Período de ejecución:	36 meses
	Período de desembolso:	40 meses
CLASIFICACIÓN AMBIENTAL:	El Comité del Medio Ambiente, en la reunión del 12 de diciembre de 1995, clasificó esta operación en la Categoría II.	
BENEFICIOS:	Por lo menos 1.000 mujeres de bajos ingresos podrán: i) recibir capacitación impartida por instituciones acreditadas que antes no las habrían aceptado, y obtener títulos al término de dicha capacitación, y ii) integrarse en el mercado laboral.	
	El proyecto permitirá fortalecer la capacidad de las cuatro instituciones nacionales de capacitación para preparar y poner en marcha programas de capacitación que se ajusten a las necesidades del mercado laboral, así como a las necesidades económicas y de capacitación de sectores marginados de su población.	
	Con el proyecto, mejorará en los países la calidad, obtención y difusión de información sobre el mercado laboral. En el marco del proyecto también se preparará un plan de estudios de corto plazo por módulos para la capacitación de las mujeres en	

esferas no tradicionales, que puedan integrarse en los programas corrientes de las instituciones de capacitación técnica y profesional del Caribe, con lo que aumentaría la productividad de las instituciones. La uniformación de los planes de estudio también promoverá la acreditación regional en la Comunidad del Caribe.

Por último, con el proyecto se establecerán mecanismos de recuperación de costos, como programas de estudio y de trabajo y/o planes de préstamos para estudios de capacitación técnica a corto plazo, con el objeto de promover la sostenibilidad de este tipo de programas de capacitación fuera de la órbita de este proyecto.

RIESGOS:

El principal riesgo del proyecto es la escasa participación en las actividades de capacitación y una elevada tasa de abandono debidas a las acuciantes necesidades financieras de las cabezas de familia de bajos ingresos. Dicho riesgo se ve mitigado por el hecho de que a las participantes se les garantizará la integración laboral o un préstamo para microempresas para su empleo autónomo, lo que serviría como incentivo para que terminen el programa de capacitación y ayudaría a compensar los costos de ésta. Además, las directrices para la selección e integración laboral de las participantes en el proyecto, así como la aplicación de derechos de matrícula, dependerán de la situación reinante en cada país. El sector privado y las instituciones de apoyo también participarán en la selección de las participantes y en la prestación de servicios de asesoramiento y de consejeros durante la ejecución del proyecto. Estas medidas deberían reducir el riesgo de abandono de las participantes. También se corre el riesgo de que el sector privado no participe plenamente en la integración laboral de las participantes. En la actualidad, para emplearse en las industrias tenidas en mira preliminarmente, el procedimiento normal es que las personas acudan a ellas a solicitar empleo sin proporcionar referencias. Sin embargo, un certificado de competencia de una institución acreditada reduciría la resistencia del empleador a los programas de integración laboral. La amplia campaña de concienciación pública que se emprenderá también permitiría que los empleadores comprendan mejor el programa de capacitación y sientan más respeto por ellos, con lo que se reduciría su resistencia. Por último, la campaña de comercialización orientada a las microempresas y el hecho de que éstas ya están familiarizadas con el financiamiento para esta

población beneficiaria reducirían su resistencia a participar. Como la eficacia de este programa se basa en la participación de varios interesados, se creará un comité asesor nacional que ayude a establecer una relación de cooperación y coordinación.

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

Como condición previa al primer desembolso que haya de efectuarse al Fondo Fiduciario EYCRH, éste deberá enviar al Banco la siguiente información: i) los nombres y curricula vitae de todo el personal de contrapartida que integra los equipos de supervisión del Fondo Fiduciario EYCRH; ii) el proyecto de contrato que se celebrará con el director del proyecto, y una lista de preselección de consultores independientes, entre los que se seleccionará al director del proyecto, para su aprobación por el Banco, y iii) la lista de personas nombradas para integrar el Comité Asesor Nacional (CAN) de Jamaica (véase el párrafo 3.40). Como condición previa al primer desembolso que haya de efectuarse a cada uno de los organismos de realización, éstos deberán enviar al Banco, a través del Fondo Fiduciario EYCRH, la siguiente información: i) los nombres y curricula vitae de todo el personal que integra sus respectivos equipos de supervisión; ii) los proyectos de contratos que se celebrarán con los coordinadores nacionales del proyecto, y una lista de preselección de consultores independientes, entre los que se seleccionará al coordinador del proyecto, para su aprobación por el Banco, y iii) la lista de personas nombradas para integrar el Comité Asesor Nacional (véase el párrafo 3.41). Antes del primer desembolso para sufragar los gastos por concepto de derechos de matrícula y becas, deben presentarse ante el BID, para su aprobación, las reglamentaciones en materia de crédito para el programa de donaciones y préstamos rotatorios para estudios que se hayan de aplicar en cada país (véase el párrafo 3.42).

**ADQUISICIÓN DE
BIENES Y
SERVICIOS:**

- a. Equipos. La adquisición de los equipos se hará de acuerdo con los procedimientos del Banco. El costo de cualquier artículo no debe ser superior a US\$10.000.
- b. Servicios. El Fondo Fiduciario EYCRH y los organismos de realización contratarán a los consultores y las ONG y serán responsables de la redacción y negociación de los pertinentes contratos, de acuerdo con los procedimientos del BID.

- c. Contratación directa. Las ONG que vayan a prestar asistencia a los organismos de realización a nivel nacional serán contratadas directamente. Estas ONG se seleccionaron después de un cuidadoso examen de todas las entidades calificadas que funcionan actualmente en el sector y la zona geográfica de ejecución de este programa.

I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS

- 1.1 El Comité de Donantes declaró a los cuatro países de la Comunidad del Caribe (CARICOM) que participan en este proyecto elegibles para acceder a todas las modalidades de financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones. Teniendo en cuenta los memorandos preparados por el Banco sobre la elegibilidad de los países, el 6 de octubre de 1993 se declaró elegible a Jamaica; el 11 de noviembre de 1993, a Trinidad y Tobago; el 9 de febrero de 1995, a Belice, y el 2 de noviembre de 1995, a Guyana.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 Este proyecto se propuso como programa regional habida cuenta de los planes de CARICOM de crear un mercado único de libre movimiento de la mano de obra, y de lograr la acreditación a nivel regional de los programas de educación y capacitación. Se prevé que el intercambio regional de experiencias redunde en una mayor difusión de los métodos del programa y promueva la uniformación necesaria para lograr la acreditación a nivel regional. Para la selección de los cuatro países se tuvo en cuenta el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral, las tasas de desempleo, las oportunidades de trabajo y la existencia de instituciones de capacitación en actividad, así como de organizaciones de mujeres con experiencia en esta esfera, además de la capacidad de administrar el programa.
- 2.2 Todos los países participantes están atravesando por un proceso de transición, de economías impulsadas por el Estado hacia economías más abiertas, diversificadas y de mercado, en las que el sector privado está adquiriendo más importancia. Las nuevas trayectorias posibles de desarrollo económico dependen mucho de la capacidad técnica y administrativa disponible. La competitividad económica exige que se preste más atención a la capacitación y reorientación profesional de los trabajadores no calificados y los desocupados, incluidas las mujeres de bajos ingresos, que constituyen gran parte de la fuerza laboral del Caribe.
- 2.3 Una característica específica de los países que participan en este proyecto es el nivel relativamente alto de participación de las mujeres en la fuerza laboral (del orden de 46% en Jamaica). Los factores que contribuyen a ello son los siguientes: mayor acceso de las mujeres a la educación y mayor nivel educativo de éstas; el deterioro del ingreso real que obligó a la mujer a incorporarse a la fuerza laboral para tratar de compensar la reducción del presupuesto familiar, y la creciente incidencia de la mujer como cabeza de familia. Entre el 22% y el 44% de las familias del Caribe tienen por cabeza a una mujer.

- 2.4 Según estudios del Banco Mundial, en países como Trinidad y Tobago la tasa de desempleo de las mujeres era entre 20% y 30% más alta que la de los hombres. En la mayoría de las naciones, las mujeres de bajos ingresos fueron las más afectadas por la recesión y el proceso de ajuste, incluido el achicamiento de los sectores social y público. La desigualdad en el ingreso de hombres y mujeres es considerable: un reciente estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) revela que el ingreso medio de las mujeres en los países tenidos en mira era de tan sólo entre el 44% y el 77% del ingreso medio de los hombres.
- 2.5 Habida cuenta del gran número de mujeres que están incorporándose al mercado laboral, es especialmente imperiosa la necesidad de aumentar las oportunidades de trabajo de las mujeres de bajos ingresos mediante la adaptación de su nivel de aptitudes y de su especialización a las necesidades corrientes del mercado en las siguientes esferas: construcción, electrónica, arreglo de computadoras, mecánica del automotor, etc. La eficaz promoción de la mujer en estas ocupaciones no tradicionales entraña primero la capacitación en estas esferas y después el apoyo para lograr su integración laboral. El éxito de esta labor contribuirá a reducir la segregación en el empleo por razón de sexo y estimulará el aprovechamiento óptimo de la mano de obra en la economía.
- 2.6 En los últimos años, tanto los gobiernos como las organizaciones no gubernamentales han procurado organizar actividades de capacitación profesional de la mujer en esferas no tradicionales. Algunos ejemplos de dichas actividades de capacitación son los siguientes: en Belice, la enseñanza de la fabricación de ladrillos, emprendida por la Organización de Belice para la Mujer y el Desarrollo (OBMYD); en Guyana, la capacitación en actividades de imprenta, administrada por Red Thread; en Jamaica, la capacitación profesional para la construcción, a cargo de la Asociación Constructora Colectiva de Mujeres (ACCM), y la enseñanza de reparación de pequeños artefactos domésticos, impartida por la Dirección de Asuntos de la Mujer; y en Trinidad y Tobago, la capacitación en materia de carpintería de obra, instalaciones sanitarias y eléctricas, y dibujo técnico y lectura de copias heliográficas, a cargo de la Dirección de Asuntos de la Mujer. Estos proyectos demostraron eficazmente las posibilidades de capacitación y empleo de las mujeres en esferas no tradicionales. También revelaron que las mujeres del Caribe se emplearían en trabajos no tradicionales si se les ofreciera la oportunidad, ya que la demanda de capacitación fue mayor que el número de plazas disponibles. La ACCM ha tenido especial éxito en mantener el interés prestando apoyo a las mujeres que trabajan en dichas esferas.
- 2.7 En un reciente estudio acerca de la enseñanza no escolar y la habilitación de la mujer se llegó a la conclusión de que el 36% de los programas para mujeres ofrecidos por 12 organismos incluidos en

el estudio eran de capacitación en esferas no tradicionales. 1/ Estos programas tenían por objetivo dotar a las mujeres de aptitudes comercializables que les permitieran tener más oportunidades de conseguir o crear empleo. El estudio reveló que los programas más eficaces de capacitación en esferas no tradicionales tenían componentes relativos a: desarrollo personal, comunicaciones, solución de problemas, planificación, capacitación para la dirección empresarial y la administración de pequeñas empresas, comercialización, perfeccionamiento de aptitudes y alfabetización, y sensibilización a las diferencias de trato por razón de sexo. También pudo determinarse que los obstáculos con que topa la mujer en las actividades no tradicionales se debían en gran medida a la falta de acceso a la capacitación y las oportunidades de empleo, y no sencillamente a la falta de autoestima o autoconfianza de las mujeres.

- 2.8 Sin embargo, muchos de estos programas no se basaban en información precisa sobre el mercado laboral. Por lo tanto, no siempre se ofrecía a la mujer la formación de aptitudes inmediatamente comercializables. Para que las mujeres de bajos ingresos puedan participar y beneficiarse de las oportunidades de capacitación y empleo en esferas no tradicionales es preciso que las instituciones de capacitación tengan sensibilidad a las diferencias de trato por razón de sexo, además de la capacidad de ofrecer programas útiles desde el punto de vista del mercado. Se deben establecer vínculos entre las instituciones de capacitación técnica y profesional, el sector privado y las instituciones de apoyo.
- 2.9 Por lo general, el acceso a la capacitación en el Caribe se vio limitado no sólo por la escasa capacidad en materia de capacitación, sino también por la falta de acceso al capital necesario para financiar las actividades de capacitación. Los programas vigentes de préstamos para estudios son para instituciones de nivel terciario y estudiantes que participan en actividades de capacitación de larga duración, al término de las cuales obtienen títulos y certificados. Los programas de formación profesional, que normalmente son gratuitos, son para los que terminan sus estudios y los jóvenes. En los lugares donde se desarrollan actividades de capacitación profesional para adultos, las instituciones de capacitación, tanto públicas como privadas, cobran derechos de matrícula, pero no hay planes de préstamos para estudios aplicables a esos programas de corta duración. Como consecuencia de la falta de financiamiento, un gran número de adultos no puede participar en programas de capacitación profesional.

1/ "Non-Formal Education and Empowerment of Women: Report of the Caribbean Study" (Enseñanza no escolar y habilitación de la mujer: Informe sobre el estudio del Caribe), Patricia Ellis, 1994.

Marco institucional

- 2.10 La estrategia de capacitación técnica y profesional de la Comunidad del Caribe exige la acreditación regional de las instituciones de enseñanza y los programas de capacitación. Los resultados obtenidos demuestran que la mejor manera de abordar la necesidad de contar con programas sostenibles de educación de adultos es proporcionar capacitación a través de instituciones que puedan dar legitimidad y credibilidad a los programas, y que cuenten con los medios y recursos necesarios para la preparación de más cursos y para la investigación. Es por ese motivo que el Grupo regional de estudio sobre enseñanza y capacitación técnica y profesional de la Comunidad del Caribe recomendó que el Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación (Fondo Fiduciario EYCRH/ANC), de Jamaica, -que además había desarrollado eficazmente actividades de capacitación técnica y profesional- fuera el organismo ejecutor de todo este proyecto.
- 2.11 El Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación es un organismo público creado por ley para coordinar y respaldar todas las actividades de capacitación profesional en Jamaica, y es el responsable directo de la recopilación de información sobre el mercado laboral, la organización de los planes de estudios y el financiamiento pertinente. Su administración está a cargo de un directorio en el que hay una amplia representación del sector privado, y se financia con contribuciones privadas y aportes de organismos donantes. El Fondo Fiduciario EYCRH/ANC administra varias academias que proporcionan capacitación técnica y profesional, así como también programas de oportunidades de capacitación en el empleo para egresados. Como órgano ejecutivo del Consejo Nacional de Capacitación Técnica y Profesional, el Fondo Fiduciario EYCRH/ANC también es responsable de la certificación, acreditación y formación de instructores de los institutos de capacitación técnica y profesional. Tiene un historial comprobado en materia de actividades de capacitación e integración laboral, además de la capacidad institucional para administrar un programa regional de esta naturaleza.
- 2.12 Las instituciones de apoyo y los organismos de realización se seleccionaron sobre la base de sus historiales comprobados en materia de capacitación técnica y profesional, educación de adultos y programas de aprendizaje práctico y de estudio y trabajo. Las instituciones seleccionadas son líderes en materia de capacitación técnica y profesional y/o en capacitación de adultos en los países participantes, y se han comprometido a ampliar la gama de servicios de capacitación que prestan. Dichas instituciones son las siguientes: Centro de Belice para el Empleo y la Capacitación; Instituto de Educación Permanente y de Adultos, de Guyana, e Instituto Técnico John Donaldson, de Trinidad y Tobago. Se contratará a instituciones de apoyo a fin de que presten asistencia

a los organismos de realización para la preparación de instrumentos de evaluación, y para la formulación de los criterios de selección de la población beneficiaria del proyecto. Estas organizaciones se seleccionaron sobre la base de sus historiales comprobados en materia de programas novedosos de estudio y de trabajo para la población tenida en mira. Estas instituciones también ayudarán a administrar el proceso de selección, así como a preparar los distintos perfiles y planes de capacitación de las participantes seleccionadas. Todos los organismos de realización e instituciones de apoyo seleccionados reúnen las siguientes condiciones: i) experiencia en la administración de programas de capacitación laboral; ii) capacidad para proporcionar el apoyo logístico y administrativo de contrapartida necesario durante el proyecto; iii) vínculos establecidos con el sector privado y grupos de empleadores; iv) experiencia con alumnos adultos; v) acceso a la infraestructura (aulas y laboratorios) necesaria para los programas de capacitación comprendidos en este proyecto, y vi) posibilidades de mantener los programas de capacitación una vez terminado el proyecto. En el Anexo I constan más detalles sobre los organismos de realización.

- 2.13 El FOMIN ha aprobado dos operaciones que tienen como objetivo concreto mejorar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos promoviendo su participación en la capacitación técnica y profesional y, asimismo, por la vía de un incremento del alcance y el nivel técnico de las opciones de capacitación ofrecidas a la mujer. Estas operaciones están en el proceso de lanzar sus actividades. El primer programa es una iniciativa regional que se realizará en cuatro países -Argentina, Bolivia, Ecuador y Costa Rica, a través del Centro Interamericano de Investigación y Desarrollo sobre Formación Profesional (CINTERFOR). El segundo está dirigido a mujeres de bajos ingresos jefas de hogar, en alrededor de una docena de ciudades de Colombia, cuya ejecución está a cargo de una fundación local que tiene experiencia previa de trabajo con el grupo objetivo. El proyecto que se propone para el Caribe estará vinculado a CINTERFOR habida cuenta de que HEART es parte de la red regional de capacitación. Este nexo permitirá que se promueva el intercambio de experiencias por medio de la participación de HEART en los cursillos regionales y las actividades de extensión de CINTERFOR.

III. EL PROYECTO

A. Objetivos

- 3.1 El objetivo global del proyecto es aumentar el nivel de la mano de obra calificada disponible en el país creando más oportunidades de empleo y ampliando el acceso a éstas de un sector importante

marginado de la fuerza laboral, el de las mujeres de bajos ingresos, a través de programas de capacitación especializada.

3.2 Los objetivos específicos del proyecto son:

- a. Diseñar y aplicar un modelo de capacitación que permita a las instituciones y organizaciones de capacitación técnica y profesional ofrecer programas de capacitación profesional que se ajusten a la demanda y oferta del mercado de trabajo.
- b. Fortalecer los sistemas de información sobre el mercado laboral para establecer un vínculo directo entre el mercado de trabajo, los programas de capacitación profesional, los empleadores y los futuros empleados, mejorando de esa manera el diseño y la administración de los programas de capacitación.
- c. Identificar, en cada uno de los países participantes, las oportunidades de empleo que permitan hacer la selección de las participantes, elaborar el perfil de aptitudes necesario y formular programas de aprendizaje práctico y de capacitación específica, así como garantizar la integración laboral de las participantes o la creación de empleo al término de las actividades de capacitación.
- d. Establecer vínculos y crear mecanismos de recuperación de costos o de otra naturaleza que permitan a las instituciones de capacitación, los organismos del sector privado y las organizaciones comunitarias ofrecer programas de capacitación sostenibles para las mujeres de bajos ingresos.

B. Descripción

- 3.3 La duración del proyecto será de 36 meses y constará de tres componentes: i) diseño del programa de capacitación; ii) desarrollo de actividades de capacitación e integración laboral, y iii) promoción y difusión regional.

1. Diseño del programa de capacitación

- 3.4 Este componente constará de las siguientes actividades: formulación de los programas y organización de los planes de estudios; formación de instructores, y evaluación y selección de las participantes.
- 3.5 Como parte de la labor de identificación del proyecto, se realizó una evaluación preliminar de las necesidades en la que se analizaron los siguientes factores: i) crecimiento y expansión previstos del mercado; ii) existencia de oportunidades de trabajo en ese momento, y iii) oportunidades de la mujer para adquirir una ventaja competitiva. El componente de capacitación técnica se centrará en los siguientes grupos de especialidades, que responden a las necesidades identificadas en cada país en materia de mano de

obra calificada en diversos sectores, industrias y ocupaciones, incluidas las siguientes:

- a. Industria de la construcción: carpintería de obra, albañilería, instalaciones sanitarias, pintura, colocación de tejas, instalaciones eléctricas, colocación de ladrillos en obras y funciones de encargo de obras.
- b. Industria del mueble y de transformación de la madera: ebanistería, juguetes y artesanías de madera, y tapicería.
- c. Mecánica del automotor: maquinaria y accesorios mecánicos.

3.6 Los organismos de realización aportarán los siguientes fondos de contrapartida:

PAÍS	ORGANISMO	MONTO (US\$)
Belice	Centro para el Empleo y la Capacitación	167.500
Guyana	Instituto de Educación Permanente y de Adultos	167.500
Trinidad y Tobago	Instituto Técnico John Donaldson	167.500
Jamaica	Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación	246.500
	Cuatro instituciones de apoyo (US\$6.500 cada una)	26.000

- 3.7 El plan de estudios no técnicos del programa de capacitación comprenderá: conocimientos básicos, formación profesional, capacidad de negociación, administración del tiempo, solución de problemas y capacitación para la dirección empresarial y el trabajo autónomo.
- 3.8 Los especialistas en planes de estudios consultarán con los empleadores, revisarán los planes de estudios vigentes y se valdrán de la información proporcionada por el especialista en el mercado laboral y las organizaciones no gubernamentales, a fin de introducir ajustes en los planes vigentes y preparar módulos de capacitación, materiales y paquetes didácticos y los manuales que se utilizarán.
- 3.9 Para fijar el plan básico de estudios que se utilizará en los cuatro países, se tendrán en cuenta los programas de capacitación técnica y profesional aprobados a nivel nacional. Se empleará un sistema de capacitación por módulos, y el programa deberá contar con cierto número de unidades para lograr un nivel básico aceptable de competencia en una especialidad determinada.

- 3.10 Se contratará a instituciones de apoyo para que presten asistencia para la preparación y prueba de instrumentos de evaluación, así como para la formulación de los criterios de selección de la población beneficiaria del proyecto. Estas organizaciones se seleccionaron sobre la base de sus historiales comprobados en materia de capacitación técnica y profesional de mujeres, así como de programas novedosos de estudio y de trabajo. Estas instituciones también ayudarán a administrar el proceso de selección y a preparar los distintos perfiles y planes de capacitación de las participantes seleccionadas. Se ha identificado a las siguientes instituciones: la Asociación Constructora Colectiva de Mujeres (ACCM) en Jamaica; Red Thread en Guyana, la Organización de Belice para la Mujer y el Desarrollo (OBMYD) y el Centro de Recursos e Investigaciones para la Mujer.
- 3.11 Los instructores de las instituciones participantes recibirán capacitación acerca del contenido y el material didáctico preparados para este programa por los especialistas en planes de estudios. La capacitación abarcará los siguientes aspectos: función de la información sobre el mercado laboral; educación de adultos; diseño y uso de materiales didácticos; seguimiento y evaluación, y cuestiones relativas a la mujer.
- 3.12 El programa de formación de instructores consistirá en cursillos dictados a nivel regional y nacional. En los cursillos regionales participarán entre 12 y 16 instructores: tres o cuatro de cada uno de los cuatro países, por lo menos uno de cada uno de los organismos que desarrollan actividades de capacitación técnica, un representante de las instituciones de apoyo y el coordinador nacional del proyecto. El equipo de cada país, con la asistencia del director regional del proyecto, dirigirá programas de formación de instructores para los instructores y especialistas nacionales participantes.

2. Desarrollo de actividades de capacitación e integración laboral

- 3.13 Este componente abarcará las siguientes actividades: selección y evaluación de las participantes, capacitación en aulas y en el empleo de un número aproximado de 1.000 mujeres, servicios relacionados con el mercado laboral y de integración en éste.
- 3.14 En cada país se identificará y seleccionará a por lo menos 200 mujeres de ingresos bajos para participar en el proyecto. En Jamaica y Trinidad y Tobago, donde la población tenida en mira es más numerosa, se propone que ese número sea de 400 y 300 participantes, respectivamente. Dicha identificación y selección estará a cargo de las instituciones de apoyo con el aporte del sector privado. Las mujeres participantes serán sometidas a pruebas preparadas para evaluar su nivel de educación y alfabetización, sus aptitudes, su grado de preparación y su capacidad para participar en los programas de capacitación y sacar provecho de ellos; los resultados de esas pruebas servirán para

preparar un perfil de las mujeres participantes y para diseñar distintos planes de capacitación para cada una de ellas.

- 3.15 El programa de capacitación consistirá en capacitación en aulas y en el empleo durante un período de entre cuatro y seis meses. Aproximadamente el 75% del período de capacitación se dedicará a los módulos de capacitación técnica. Esté o no integrado, el componente de capacitación técnica debe ajustarse al nivel mínimo del certificado otorgado por la institución de capacitación. Cada estudiante deberá dedicar alrededor del 20% del período de capacitación a aprendizaje práctico, programas de estudio y de trabajo y módulos opcionales de formación no técnica. Los componentes no técnicos del programa, a los que se dedicará el 5% restante del período de capacitación, variarán de acuerdo con las necesidades de las estudiantes y serán administrados por otras organizaciones privadas. Una vez terminado el plan de capacitación solicitado, se otorgará a cada estudiante un certificado de competencia reconocido por la pertinente autoridad nacional de capacitación. Este certificado de competencia de la institución de capacitación técnica constituye un apartamiento de la práctica normal en esta esfera de especialización, e inspirará confianza para que la mujer pueda conseguir empleo.
- 3.16 El especialista en el mercado laboral, en cooperación con los coordinadores nacionales del proyecto, prestarán asistencia técnica a los organismos ejecutores e instituciones de apoyo para permitirles mejorar sus sistemas de información sobre el mercado laboral e identificar los conocimientos técnicos que hacen falta en cada país. Con el sistema de información sobre el mercado laboral (LMIS), las instituciones y organismos participantes deberían poder generar en forma constante información confiable sobre el mercado laboral, la que es esencial para poder preparar y administrar programas ajustados a las necesidades.
- 3.17 El especialista en el mercado laboral creará el marco institucional necesario para generar y difundir información sobre el mercado laboral, uniformar los procedimientos y las operaciones del LMIS, y capacitar al personal de los diversos organismos. Teniendo en cuenta las tendencias y necesidades del mercado laboral, el especialista prestará asistencia para identificar la combinación definitiva de especialidades que deba incluirse en los programas de capacitación. Se proporcionarán a las instituciones de capacitación técnica los programas y sistemas de computación necesarios para poner en práctica y administrar el LMIS propuesto, así como también la capacitación necesaria para su uso.
- 3.18 Durante el primer año de la ejecución del proyecto, se pondrán en práctica programas de estudio y de trabajo, así como de aprendizaje práctico que se ajusten a la combinación de especialidades identificadas con el sistema de información sobre el mercado laboral. Estos programas permitirán configurar el diseño final de los mecanismos de integración laboral. En cada país, los

especialistas en el mercado laboral, con la colaboración de los organismos de realización, los especialistas en planes de estudios y los futuros empleadores, identificarán lo siguiente: i) el nivel inicial corriente de especialización requerida y los métodos de preselección utilizados para la contratación de nuevos empleados; ii) la especialización técnica que necesitan en ese momento los empleadores, y iii) las actividades de capacitación desarrolladas por los empleadores, por orden de prioridad, tema, costo y recursos empleados. En consecuencia, los cursos de capacitación técnica se diseñarán con el objeto de satisfacer necesidades específicas de las empresas locales, y los empleadores cumplirán una función tanto en la enseñanza en aulas como en la planificación de los planes de estudios de los cursos.

- 3.19 Los organismos de realización deberán poner en práctica programas de aprendizaje práctico y de estudio y trabajo con los empleadores locales. Los organismos de realización también determinarán las oportunidades reales de empleo, las que servirán de ayuda para fijar los criterios de selección de las participantes, preparar los distintos perfiles de capacitación, programas de consejeros, y los distintos planes de capacitación de las participantes.
- 3.20 La Asociación Constructora Colectiva de Mujeres (ACCM) de Jamaica, servirá como modelo inicial de integración laboral. La ACCM ha preparado una estrategia de integración laboral a través de un período de prueba de las trabajadoras. A las participantes seleccionadas se les ofrece trabajo en las obras a título de prueba y sin costo alguno para el empleador. Según este sistema, si la principiante logra impresionar bien al empleador con su trabajo durante el período de prueba, y el empleador le ofrece un puesto por un período prolongado, éste también le paga el tiempo trabajado durante el período de prueba. Si, por el contrario, el desempeño de la empleada no fuera satisfactorio, el empleador no tendría obligación alguna de pagar.
- 3.21 Como parte de la labor de preparación del proyecto, en cada país se ha identificado a los posibles empleadores de acuerdo con el grupo de especialidades identificadas con anterioridad. En el Anexo II figura una lista de posibles empleadores. Con el proyecto se garantizará el pleno empleo de todas las participantes, ya sea mediante la integración laboral (del 75% de ellas como meta) o el empleo autónomo (del 25% de ellas como meta). Esta cifra se basa en las conclusiones a que se llegó durante la preparación del proyecto y en el compromiso de los organismos de realización de lograr estas tasas de integración laboral.
- 3.22 El director regional y los coordinadores nacionales del proyecto serán responsables de ampliar la lista de empleadores y de seguir la integración laboral durante toda la vigencia del proyecto. Además, se pedirá al personal del proyecto que amplíe la participación del sector privado mediante el otorgamiento de becas de capacitación, programas de consejeros, de aprendizaje práctico y

de estudio y trabajo, así como de capacitación en las fábricas y en el empleo. El cumplimiento de esta labor determinará el diseño final del programa de capacitación de cada uno de los países participantes.

3. Promoción y difusión regional

- 3.23 Durante el primer año de la ejecución del proyecto, en el curso del diseño del programa de capacitación, se preparará y pondrá en marcha una campaña de concienciación para sensibilizar a la población respecto de la función que cabe a la mujer en ocupaciones no tradicionales y del programa de capacitación. Se diseñarán varios mensajes para su difusión por radio y televisión, así como artículos en la prensa, a fin de superar los estereotipos acerca de las distintas ocupaciones que puede tener la mujer, y de informar al público acerca de la discriminación que sufre la mujer en los puestos técnicos y profesionales. La campaña estará dirigida a tres grupos específicos a saber, los de: i) mujeres de bajos ingresos, ii) posibles empleadores, y iii) la sociedad en general. La garantía de la integración laboral será parte de la campaña de promoción. Las instituciones de apoyo prestarán asistencia al especialista en relaciones públicas para preparar, diseñar y poner en marcha la campaña.
- 3.24 Para facilitar la coordinación y el intercambio de información, el director regional del proyecto, junto con el especialista en relaciones públicas, será responsable de la publicación de un boletín trimestral y otras actualizaciones del proyecto, a fin de informar al público, así como a las participantes, acerca del proyecto. Se organizarán reuniones regionales para promover el intercambio de experiencias entre los organismos de realización. Los paquetes y materiales didácticos diseñados también se pondrán a disposición de otras instituciones de capacitación, organismos del sector privado y organizaciones no gubernamentales de toda la región. Los participantes en las reuniones regionales comprenderán representantes de los pertinentes organismos, instituciones y organizaciones regionales. Entre ellos se cuentan la Comunidad del Caribe, CATVET y el Grupo regional de estudio sobre enseñanza y capacitación técnica y profesional de la Comunidad del Caribe.
- 3.25 En cada país se realizará un cursillo una vez al año para revisar el proyecto y educar al público respecto del proyecto y el proceso. Se prepararán informes sobre el proyecto como estudios de casos para los cursillos. Los participantes en los cursillos comprenderán representantes de las pertinentes organizaciones, como empresas y organismos del sector privado, instituciones de capacitación técnica y profesional, organizaciones de mujeres e instituciones de apoyo.

B. Beneficiarios

- 3.26 Los beneficiarios directos de este programa de capacitación encuadran en tres categorías. Los principales beneficiarios de este proyecto son 1.000 mujeres de bajos ingresos que recibirán capacitación y empleo. Sin embargo, la población beneficiaria final variará según las características socioeconómicas de cada país, los perfiles que deben reunir los trabajadores que necesite el sector productivo y el hecho de que el programa se basa en mecanismos de autoselección. Los beneficiarios secundarios son las escuelas técnicas y profesionales y las instituciones de apoyo que recibirán fortalecimiento institucional gracias al programa. Los beneficiarios terciarios son los empleadores que se beneficiarán contratando a mano de obra capacitada y acreditada.

C. Mecanismos de ejecución

1. Coordinación regional

- 3.27 A nivel regional, la ejecución global del proyecto será responsabilidad del Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación. Dicha responsabilidad recaerá en un director del proyecto, el que dirigirá al grupo de consultores especializados que integrarán la unidad regional de ejecución y coordinará las actividades de los organismos de realización. Dentro de los tres meses de la firma del acuerdo de cooperación técnica entre el Banco y el Fondo Fiduciario EYCRH/ANC, este último contratará los servicios del director del proyecto. El Fondo Fiduciario EYCRH/ANC también cumplirá la función de organismo de realización en Jamaica, y prestará el apoyo administrativo y logístico necesario para la ejecución del programa de capacitación en este país. Véase el organigrama en el Anexo I.
- 3.28 El director regional del proyecto tendrá la responsabilidad total de la coordinación y administración del proyecto a nivel regional, así como de la ejecución del programa de capacitación en Jamaica. Se contratará a los consultores especializados que integrarán la unidad regional de ejecución, la que estará compuesta por especialistas en las siguientes esferas: información sobre el mercado laboral, organización de planes de estudios, capacitación técnica y profesional, relaciones públicas, crédito, cuestiones relativas a la mujer y sistemas de información.
- 3.29 Todos los organismos de realización firmarán en forma conjunta el acuerdo de cooperación técnica con el Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación. Sus funciones de coordinación del proyecto a nivel nacional se describen en los términos de referencia que constan en el Anexo III. Los organismos de realización serán responsables de la preparación del plan de acción, y de la administración y gestión del proyecto a nivel nacional.

2. Coordinación nacional

- 3.30 Los organismos de realización serán responsables de la ejecución del proyecto a nivel nacional. Todos los organismos de realización serán responsables de coordinar las actividades de todas las instituciones y especialistas participantes (es decir, las instituciones de apoyo, los establecimientos de capacitación, los instructores, etc.) que integran el equipo nacional del proyecto, a través de un coordinador nacional del proyecto que será designado a este fin. Este coordinador nacional del proyecto también actuará como secretario del Comité Asesor Nacional (CAN), el que será nombrado por el organismo de realización.
- 3.31 En cada país, las instituciones de apoyo (mencionadas en el párrafo 3.10) serán contratadas directamente por el organismo de realización para aportar sus conocimientos especializados en materia de sensibilidad a las diferencias de trato por razón de sexo, capacitación para el desarrollo personal, enseñanza diferencial y relaciones públicas. También prestarán asistencia para formular directrices y criterios para la identificación, preselección y selección de las participantes en los cursos de capacitación. Estas instituciones se han seleccionado sobre la base de su experiencia previa en materia de capacitación en esferas no tradicionales, capacitación relativa a la sensibilidad a las diferencias de trato por razón de sexo, conocimiento del conjunto de participantes en las actividades de capacitación y capacidad institucional para participar plenamente. Ellas se seleccionaron después del minucioso examen de todas las entidades competentes que desarrollan actividades en el sector. Véase el organigrama en el Anexo I.
- 3.32 En todos los países se creará un Comité Asesor Nacional que supervisará el proyecto. Estos comités serán organismos privados creados por los organismos de realización como mecanismo de colaboración y cooperación interinstitucional, y serán responsables del seguimiento y la evaluación de las actividades del proyecto. Cada CAN estará compuesto, por lo menos, por representantes de: el organismo de realización, la institución de capacitación técnica, la organización de mujeres, las instituciones de apoyo, el organismo de crédito para la microempresa, todas las industrias correspondientes a los programas de capacitación que hayan de ofrecerse y un instituto de educación de adultos.

3. Personal

- 3.33 Las actividades a desarrollarse en el marco de este proyecto, en un período de 36 meses, estarán a cargo de consultores independientes y/o firmas de consultoría. Para la ejecución de las actividades se requerirán los servicios de un director del proyecto (36 meses) y de especialistas en las siguientes esferas: planes de estudios (12 meses), mercado laboral (9 meses), capacitación técnica y profesional (6 meses), crédito y microempresa (6 meses), sistemas

de información (12 meses), capacitación en materia de género (6 meses), evaluación (6 meses) y relaciones públicas (6 meses). Los organismos de realización contratarán a los coordinadores nacionales del proyecto y a instructores locales y técnicos. Las instituciones de apoyo prestarán servicios en virtud de un contrato a suma alzada equivalente a 15 meses de servicios de consultoría en cada país. Los organismos de realización contratarán a microempresas para administrar los módulos de capacitación para la dirección empresarial. En el Anexo III constan los términos de referencia.

4. Supervisión

- 3.34 La supervisión de esta operación de cooperación técnica estará a cargo de la Representación del Banco en Jamaica. El Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación supervisará la labor de los organismos de realización y de la unidad regional de ejecución del proyecto. Los organismos de realización supervisarán la labor de los equipos nacionales de proyecto.

D. Costos y financiamiento

- 3.35 El costo total estimado del proyecto es del equivalente de US\$2.425.000, de los cuales US\$1.650.000 serían recursos de donación del FOMIN. En el presupuesto resumido que se presenta a continuación consta el detalle de los costos. Véase el presupuesto detallado en el Anexo IV.

PRESUPUESTO RESUMIDO* (en dólares de EE.UU.)			
	FOMIN	APORTE LOCAL	TOTAL
1. Organismos especializados Organismos de realización	324.750	166.500	491.250
Instituciones de apoyo	90.000	24.000	114.000
2. Consultores y especialistas	430.950	61.500	492.450
3. Capacitación	481.200	431.500	912.700
6. Servicios generales de apoyo y equipos	51.000	71.500	122.500
7. Publicaciones	60.000	0	60.000
8. Evaluación	50.000	0	50.000
98. Imprevistos	162.100	20.000	182.100
TOTAL	1.650.000	775.000	2.425.000
*Véanse los detalles en el Anexo IV			

- 3.36 La contribución del FOMIN se utilizará para sufragar los gastos por concepto de: i) servicios de consultoría; ii) becas de capacitación, derechos de matrícula de las participantes en las actividades de capacitación, la participación en los cursillos; iii) servicios generales de apoyo y equipos, y iv) publicaciones. El Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación y los organismos de realización proporcionarán los servicios de apoyo administrativo y otras contribuciones en especie en forma de tiempo y conocimientos especializados de personal, espacio físico, instalaciones, equipos e instrumentos. Además, los organismos de realización se irán haciendo cargo paulatinamente de los derechos de matrícula de las participantes en las actividades de capacitación, de modo que para el tercer año del proyecto dichos derechos serán soportados en su totalidad por esos organismos.
- 3.37 Como parte del mecanismo de recuperación de los costos, se exigirá a las participantes en las actividades de capacitación el pago de derechos de matrícula basados en las tasas vigentes en cada país para la capacitación profesional. Si bien se exige el pago de dichos derechos, en la actualidad la mayoría de los programas de capacitación profesional, como los del Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación, son ofrecidos por los gobiernos en forma gratuita, y las participantes sólo pagan gastos menores. Los institutos superiores, como el Instituto Técnico John Donaldson, cobran gastos generales de consumo, que permitían recuperar aproximadamente el 30% de los costos del programa de capacitación. Los derechos de matrícula correspondientes a la capacitación profesional ofrecida en actividades tradicionales, como cosmetología y procesamiento de la palabra, oscilan entre el equivalente de US\$50 en Guyana, y el de US\$100 en Trinidad y Tobago. Estos factores se tendrán en cuenta para fijar los derechos de matrícula de los programas de capacitación en todos los países participantes.
- 3.38 Teniendo en cuenta el grupo destinatario y la necesidad de ampliar el acceso a las actividades de capacitación, así como el hecho de que no existen mecanismos para acceder a financiamiento o conceder créditos para el autofinanciamiento de la capacitación profesional de corta duración y la enseñanza que no conduce a la obtención de un título, se estudiará la viabilidad de establecer un programa de asistencia financiera. Ésta podría adoptar la forma de un plan de préstamos rotatorios para estudios, becas/donaciones o programas de estudio y de trabajo. Con la asistencia financiera se costearán rubros como el costo de la enseñanza, transporte y almuerzo, guardería y la compra de herramientas.
- 3.39 Como parte del diseño del programa de capacitación, el Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación examinará los modelos de préstamos para estudios y crédito a la microempresa, a fin de

diseñar el programa de donaciones y préstamos rotatorios para estudios que habrá de ponerse en marcha en cada país. Las reglamentaciones que se aplicarán en materia de crédito se presentarían ante el BID para su aprobación dentro del primer año de la ejecución del proyecto. Los empleadores también participarán en forma directa en los planes de pago a través de los programas de aprendizaje práctico y de estudio y trabajo. El diseño final de los mecanismos de recuperación de costos se culminará como parte del diseño del programa de capacitación.

E. Desembolsos

- 3.40 El periodo de desembolso será de 40 meses contados a partir de la fecha del contrato. Los desembolsos para la operación se harán de acuerdo con los procedimientos del Banco, a través del Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación. Como condición previa al primer desembolso que haya de efectuarse al Fondo Fiduciario EYCRH/ANC, éste deberá enviar al Banco la siguiente información:
- a. Los nombres y curricula vitae de todo el personal de contrapartida que integra el equipo regional de supervisión.
 - b. El proyecto de contrato que se celebrará con el director del proyecto, y una lista de preselección de consultores independientes, entre los que se seleccionará al director del proyecto, para su aprobación por el Banco.
 - c. Lista de personas nombradas para integrar el Comité Regional de Programación y Evaluación y el Comité Asesor Nacional de Jamaica.
- 3.41 Como condición previa al primer desembolso que haya de efectuarse a cada uno de los organismos de realización, éstos deberán enviar al Banco, a través del Fondo Fiduciario EYCRH/ANC, la siguiente información:
- a. Los nombres y curricula vitae de todo el personal de contrapartida que integra sus respectivos equipos de supervisión.
 - b. Los proyectos de contratos que se celebrarán con los coordinadores nacionales del proyecto, y una lista de preselección de consultores independientes, entre los que se seleccionará al coordinador del proyecto, para su aprobación por el Banco.
 - c. Lista de personas nombradas para integrar el Comité Asesor Nacional.
- 3.42 Antes del primer desembolso para sufragar los gastos por concepto de derechos de matrícula y becas, deben presentarse ante el BID,

para su aprobación, las reglamentaciones en materia de crédito que se hayan de aplicar en cada país.

IV. BENEFICIOS Y RIESGOS

A. Beneficios

- 4.1 Gracias a este proyecto, por lo menos 1.000 mujeres de bajos ingresos podrán: i) recibir capacitación impartida por instituciones acreditadas que antes no las habrían aceptado, y obtener títulos al término de dicha capacitación, y ii) integrarse en el mercado laboral.
- 4.2 El proyecto permitirá fortalecer la capacidad de las instituciones de capacitación para preparar y poner en marcha programas de capacitación que se ajusten a las necesidades del mercado laboral, gracias al fortalecimiento de los sistemas nacionales, así como de la capacidad institucional de obtención y difusión de información precisa sobre el mercado laboral.
- 4.3 El proyecto permitirá a un sector marginado de la fuerza laboral (adultos sin título secundario) el acceso a las instituciones de capacitación técnica y profesional —con lo que aumentaría la productividad de las instituciones—, al prepararse un plan de estudios que satisfaga sus necesidades de capacitación. El plan de estudios para la capacitación de las mujeres en esferas no tradicionales para ocupar puestos iniciales en el mercado laboral puede integrarse en los ofrecidos normalmente por las instituciones de capacitación técnica y profesional de toda la región, y la uniformación de los planes de estudio también promoverá la acreditación regional en la Comunidad del Caribe.
- 4.4 Por último, con el proyecto se establecerán mecanismos de recuperación de costos, como los siguientes: cobro de derechos de matrícula, programas de estudio y de trabajo y/o planes de préstamos para estudios de capacitación técnica a corto plazo, con el objeto de promover la sostenibilidad de los programas de capacitación profesional a corto plazo fuera de la órbita de este proyecto.

B. Riesgos

- 4.5 El principal riesgo del proyecto es la escasa participación en las actividades de capacitación y una elevada tasa de abandono debidas a las acuciantes necesidades financieras de las cabezas de familia de bajos ingresos. Dicho riesgo se ve mitigado por el hecho de que a las participantes se les garantizará la integración laboral o un préstamo para microempresas para su empleo autónomo, lo que serviría como incentivo para que terminen el programa de

capacitación y ayudaría a compensar los costos de ésta. Además, las directrices para la selección e integración laboral de las participantes en el proyecto, así como la aplicación de derechos de matrícula, dependerán de la situación reinante en cada país. El sector privado y las instituciones de apoyo también participarán en la selección de las participantes y en la prestación de servicios de asesoramiento y de consejeros durante la ejecución del proyecto. Estas medidas deberían reducir el riesgo de abandono de las participantes.

- 4.6 También se corre el riesgo de que el sector privado no participe plenamente en la integración laboral de las participantes. En la actualidad, para emplearse en las industrias tenidas en mira preliminarmente, el procedimiento normal es que las personas acudan a ellas a solicitar empleo sin proporcionar referencias. Sin embargo, un certificado de competencia de una institución acreditada reduciría la resistencia del empleador a los programas de integración laboral. La amplia campaña de concienciación pública que se emprenderá también permitiría que los empleadores comprendan mejor el programa de capacitación y sientan más respeto por ellos, con lo que se reduciría su resistencia. Por último, la campaña de comercialización orientada a las microempresas y el hecho de que éstas ya están familiarizadas con el financiamiento para esta población beneficiaria reducirían su resistencia a participar. Como la eficacia de este programa se basa en la participación de varios interesados, se creará un comité asesor nacional que ayude a establecer una relación de cooperación y coordinación.

V. CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DEL PROYECTO

A. Criterios generales de elegibilidad del proyecto

- 5.1 El financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones para la capacitación de trabajadores guarda coherencia con los fines generales del FOMIN de ampliar la productividad de la fuerza laboral, y especialmente con los establecidos en el Artículo I b) relativos a la aplicación de estrategias de desarrollo que promuevan la participación del sector privado y estén destinadas a la reducción de la pobreza.

B. Criterios de la Facilidad de Recursos Humanos para la elegibilidad del proyecto

- 5.2 El Proyecto cumple plenamente con los criterios exigidos para acceder al financiamiento en forma de donación de la Facilidad de Recursos Humanos del Convenio Constitutivo del Fondo Multilateral de Inversiones, según los cuales, por ejemplo, se otorgarán donaciones para el fortalecimiento de las instituciones de

capacitación profesional. En el Proyecto se prevé el financiamiento de actividades que reduzcan el costo social de los programas de ajuste estructural, según consta en la Sección 5 b) de dicho Convenio Constitutivo.

VI. COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA Y LA ESTRATEGIA DEL BANCO PARA LA REGIÓN

- 6.1 La estrategia del Banco para todos los países de la Comunidad del Caribe contempla actividades y programas orientados a la reducción de la pobreza y la promoción del empleo productivo. Las esferas prioritarias para recibir financiamiento del Banco, que se esbozan en el documento de programación regional de 1992, comprenden programas de educación y capacitación para perfeccionar la base de recursos humanos de los países miembros del Banco, así como la formulación de programas que permitan la prestación de servicios a nivel de las comunidades. El proyecto propuesto guarda coherencia con la estrategia del BID, ya que respalda el perfeccionamiento de las aptitudes de la fuerza laboral y la reducción del costo social de los programas de ajuste, contribuyendo a la formación de aptitudes de las mujeres, que son las que se han visto más afectadas por estos programas, y a la generación de ingresos por ellas.

VII. MODALIDAD DE FINANCIAMIENTO

- 7.1 Se prevé que el proyecto se financie con una donación basada en los siguientes aspectos: i) la elegibilidad de los países; ii) el cumplimiento por los países con los criterios de elegibilidad para recibir fondos de donación (Sección 5 b) del Convenio Constitutivo del FOMIN), según consta en los párrafos 3.1 a 3.4 del capítulo III del memorando sobre la elegibilidad de cada país, y iii) el efecto catalizador que se prevé que tendrá el proyecto propuesto en los flujos de inversión, según lo previsto en la Sección 5 a) del Artículo III, al promoverse el aumento de la productividad y las posibilidades de inversión de las mujeres de la región.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 8.1 A fin de asegurar la ejecución eficaz del proyecto, se creará un Comité de Programación y Evaluación. Este comité estaría integrado por representantes del BID y el Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación, todos los organismos de realización y el director del proyecto. El Comité de Programación y Evaluación se reunirá en las

ocasiones especificadas más adelante y en casos de emergencia con el objeto de seguir el avance del proyecto. El director del proyecto cumpliría las funciones de secretario del Comité de Programación y Evaluación.

- 8.2 La primera reunión del Comité de Programación y Evaluación se llevará a cabo a más tardar ocho meses después de la contratación del director del proyecto para que realice el examen del plan inicial de trabajo. La segunda reunión de dicho comité se celebrará al término de la etapa de diseño del programa de capacitación. La tercera reunión se hará a mitad de período de ejecución del programa de capacitación. La cuarta y última reunión del Comité de Programación y Evaluación se celebrará al término del programa de capacitación y en ella se evaluaría la ejecución del proyecto. Las reuniones del Comité de Programación y Evaluación podrán celebrarse en cualquiera de los países participantes y dicho comité podrá decidir realizar inspecciones oculares en cualquier organismo nacional de realización.
- 8.3 En el acuerdo de cooperación técnica que habrán de celebrar el Banco, el Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación y los organismos de realización se especificará que los informes que deban preparar el Fondo Fiduciario EYCRH/ANC, los consultores independientes y todos los organismos especializados contratados deberán presentarse ante el Banco a través del Fondo Fiduciario EYCRH/ANC, según se menciona en los términos de referencia. Ellos comprenderán informes financieros verificados por auditores.
- 8.4 Por lo general, el Fondo Fiduciario para el Empleo y la Capacitación de los Recursos Humanos/Agencia Nacional de Capacitación y los organismos de realización, así como todo consultor u organismo especializado contratado, prepararán y presentarán informes sobre la labor realizada a mitad del período de ejecución y dentro de los 15 días de cumplido el período de sus servicios. Cuando corresponda, se deberán presentar, como anexos a los informes sobre la marcha, los programas de capacitación y la documentación y los manuales adjuntos que hayan de emitirse.
- 8.5 En el curso de la preparación del programa de capacitación, se contratará a un experto en evaluación para diseñar un sistema de evaluación de las actividades y los resultados del proyecto, a fin de medir el éxito y evaluar los efectos de éste. El diseño de la actividad de evaluación comprenderá una evaluación inicial y otra final, así como una evaluación interna y otra externa. También comprenderá la preparación y el uso de pruebas de diagnóstico, indicadores económicos y sociales, así como de parámetros para medir los cambios personales e institucionales y hacer una proyección de los logros y resultados.
- 8.6 Cuatro meses después de terminadas las actividades del proyecto, el Banco contratará a especialistas en evaluación a fin de que lleven

a cabo una evaluación externa del proyecto. La finalidad de esta evaluación será:

- a. evaluar la eficiencia y eficacia del proyecto;
- b. medir el éxito y evaluar los efectos del proyecto;
- c. hacer el seguimiento de las mujeres que han terminado su capacitación y asegurarse de que estén ocupando puestos o realizando trabajos autónomos en las esferas de la capacitación recibida;
- d. determinar el grado de sostenibilidad que ha logrado o pueda lograr el proyecto, por ejemplo, el número de cursos que se ofrecerán y las posibilidades de que las mujeres siempre tengan trabajo gracias a los conocimientos técnicos adquiridos, y
- e. determinar la medida en que el plan de estudios del programa de capacitación, los materiales didácticos, etc. se han incorporado en el programa habitual de la institución, y/o la medida en que está siendo usado por las instituciones de capacitación técnica y profesional y por otros organismos de la región.

PRESUPUESTO DETALLADO

		FOMIN	APORTE LOCAL	TOTAL
1. ORGANISMOS ESPECIALIZADOS				
A. Organismos de ejecución				
1.1 Honorarios				
-3 coordinadores del proyecto	30 meses a US\$1.500 por mes cada uno	135.000	0	135.000
-3 ayudantes administrativos	30 meses a US\$300 por mes cada uno	0	27.000	27.000
-Comunicaciones	30 meses a US\$200 por mes x tres organismos	18.000	0	18.000
-Gastos generales (espacio, instalaciones y equipo)	30 meses a US\$300 por mes x tres organismos	0	27.000	27.000
1.2 Equipo (1)	US\$15.000 por organismo	45.000	0	45.000
2.1 Honorarios de los especialistas				
-5 investigadores: identificación, prueba y evaluación de los solicitantes	5 x 15 días x US\$50 por día x 3 organismos	11.250	0	11.250
-15 instructores técnicos	15 x 100 días x US\$50 x 3 organismos	112.500	112.500	225.000
-Instructores y facilitadores no técnicos				
-Alfabetización y educación diferencial	10 días x 3 organismos x US\$50	1.500	0	1.500
-Capacitación para la dirección empresarial	10 días x 3 organismos x US\$50	1.500	0	1.500
B. Instituciones de apoyo				
1.1 Honorarios				
4 instituciones de apoyo que proporcionan:				
Especialistas en capacitación profesional, capacitación en materia de género, y relaciones públicas	15 meses de servicios de consultoría a US\$1.500 por mes = US\$22.500 por organismo x 4	90.000	0	90.000
-Gastos generales	30 meses a US\$200 por mes x 4 organismos	0	24.000	24.000
SUBTOTAL		414.750	190.500	605.250
2. ORGANISMO EJECUTOR - Fondo Fiduciario EYCRH/ANC				
2. Consultores y especialistas				
2.1 Honorarios de los consultores				
-Director del proyecto	36 meses x US\$3.000 por mes	108.000	0	108.000
-Especialista en información sobre el mercado laboral	180 días a US\$250 por día	45.000	0	45.000
-Especialista en preparación de planes de estudios	240 días a US\$250 por día	60.000	0	60.000
-Especialista en capacitación técnica profesional	120 días a US\$200 por día	24.000	0	24.000
-Especialista en crédito y microempresa	120 días a US\$200 por día	0	24.000	24.000
-Especialista en capacitación en materia de género	120 días a US\$200 por día	24.000	0	24.000
-Especialista en relaciones públicas	120 días a US\$200 por día	24.000	0	24.000
-Especialista en sistemas de información	240 días a US\$250 por día	60.000	0	60.000

		FOMIN	APORTE LOCAL	TOTAL
2.5 Viajes				
2.5.1.1 Pasajes aéreos (entre las islas)		5.000	0	5.000
2.5.1.2 Viáticos				
-Director del proyecto	120 días a US\$150 por día	18.000	0	18.000
-Especialista en el mercado laboral	30 días a US\$150 por día	4.500	0	4.500
-Especialista en planes de estudios	30 días a US\$150 por día	4.500	0	4.500
-Especialista en capacitación técnica y profesional	18 días a US\$150 por día	2.700	0	2.700
-Especialista en capacitación en materia de género	24 días a US\$150 por día	3.600	0	3.600
-Especialista en relaciones públicas	18 días a US\$150 por día	2.700	0	2.700
-Especialista en sistemas de información	18 días a US\$150 por día	2.700	0	2.700
2.2 Honorarios de los especialistas				
-5 investigadores: identificación, prueba y evaluación de los solicitantes	5 x 15 días x US\$50 por día	3.750	0	3.750
-15 instructores técnicos	15 x 5 meses x 20 días x US\$50 por día	37.500	37.500	75.000
-Otros instructores y facilitadores				
-Alfabetización y educación diferencial	10 días x US\$50	500	0	500
-Capacitación para la dirección empresarial	10 días x US\$50	500	0	500
SUBTOTAL		430.950	61.500	492.450
3. CAPACITACIÓN/PARTICIPANTES				
A. Formación de instructores/Cursillos regionales				
Regional				
3.3 Viajes				
* Pasajes aéreos	24 personas x US\$600 x 3 cursillos	43.200	0	43.200
* Viáticos	24 personas x 15 días x US\$150 por día	54.000	0	54.000
3.5 Materiales para los cursillos	3 cursillos a US\$1.000 por cursillo	3.000	0	3.000
3.9 Otros (espacio, instalaciones y servicios públicos)		0	1.500	1.500
B. Cursillos nacionales/Reuniones del CAN				
3.3 Transporte y viáticos				
*Transporte local	10 personas x 5 días x US\$5 x 12 cursillos	0	3.000	3.000
*Almuerzo	10 personas x 5 días x US\$10 x 12 cursillos	0	6.000	6.000
3.5 Materiales para los cursillos	3 cursillos a US\$500 por cursillo x 4 organismos	6.000	0	6.000
3.9 Otros (espacio, instalaciones y servicios públicos)	4 cursillos x US\$1.000	0	4.000	4.000
C. Capacitación de las mujeres				
Capacitación técnica				
3.1 Derechos de matrícula/becas	US\$500 por participante x 1.000 participantes	250.000	250.000	500.000
3.5 Materiales y suministros	US\$100 por participante x 1.000 participantes	50.000	50.000	100.000

		FOMIN	APORTE LOCAL	TOTAL
3.9 Otros (espacio, instalaciones y servicios públicos)	US\$10.000 por organismo x 4 organismos	0	40.000	40.000
Capacitación no técnica				
3.1 Derechos de matrícula e inscripción				
*Capacitación para la dirección empresarial y la administración de empresas	US\$50 por participante x 1.000	25.000	25.000	50.000
*Alfabetización y educación diferencial	US\$30 por participante x 1.000	15.000	15.000	30.000
*Desarrollo personal/capacitación en materia de género	US\$20 por participante x 1.000	10.000	10.000	20.000
*Capacitación laboral/para la vida activa/para la solución de problemas	US\$20 por participante x 1.000	10.000	10.000	20.000
3.5 Materiales y suministros	US\$30 por participante x 1.000	15.000	15.000	30.000
3.9 Otros (espacio, instalaciones, servicios públicos, etc.)	US\$500 por organismo x 4 organismos	0	2.000	2.000
SUBTOTAL		481.200	431.500	912.700
6. SERVICIOS GENERALES DE APOYO				
6.6 Personal de apoyo				
-1 Ayudante administrativo (EYCRH)	36 meses x US\$1.000 por mes	0	36.000	36.000
-Secretaría (EYCRH)	36 meses x US\$500 por mes	0	18.000	18.000
6.3 Equipo		15.000	0	15.000
6.4 Suministros (papelería y programas de computación, etc.)			7.500	7.500
6.7 Servicios de auditoría			10.000	10.000
6.8 Comunicaciones (fax, teléfono, franqueo, servicio especial de correo -courier-)	36 meses x US\$1.000 por mes	36.000		36.000
SUBTOTAL		51.000	71.500	122.500
7. PUBLICACIONES				
7.1 Costos de prepublicación		10.000	0	10.000
7.3 Imprenta		40.000	0	40.000
7.4 Distribución		5.000	0	5.000
7.5 Otros		5.000	0	5.000
SUBTOTAL		60.000	0	60.000
8. EVALUACIÓN				
8.2 Evaluación externa/consultores independientes		50.000	0	50.000
SUBTOTAL		50.000	0	50.000
98. Imprevistos (7%)		162.100	20.000	182.100
SUBTOTAL		162.100	20.000	182.100
TOTAL GENERAL		1.650.000	775.000	2.425.000

	FOMIN	APORTE LOCAL	TOTAL
1. Equipo requerido por los organismos de realización (LMIS y capacitación técnica)			
4- Computadoras 486 con CD ROM (2 con capacidad para medios audiovisuales)			
1- Impresora láser			
1 TV/VCR			
1 Videocámara			
2. Equipo requerido por las instituciones de apoyo (capacitación no técnica)			
3 - Computadoras 486 con medios audiovisuales y CD ROM			
1- Impresora laser			
1 TV/VCR			
1 Videocámara			
Herramientas y equipo de transformación de la madera, para su alquiler			

CALENDARIO DE EJECUCIÓN

La ejecución de las actividades del proyecto se llevará a cabo de la siguiente manera:

PLAZO					
ACTIVIDAD DEL PROYECTO	MES				
	1	2	3	4	5
1. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO					
• Designación del organismo ejecutor.	✓			✓	
• Nombramiento del director del proyecto.			✓		
• Identificación y contratación de consultores y especialistas.				✓	✓
• Preparación del programa por el director del proyecto.				✓	
• Creación del Comité Asesor.					✓
• Establecimiento de los procedimientos administrativos.				✓	
• Presentación del plan inicial de trabajo.				✓	

PLAZO (CONTINUACIÓN)													
ACTIVIDAD DEL PROYECTO	MES												
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. PLANIFICACIÓN (CONTINUACIÓN)													
• Establecimiento de relaciones con el sector privado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
2. INVESTIGACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA													
• Fortalecimiento de los sistemas del mercado laboral.	✓	✓	✓										
• Identificación, evaluación y selección de las participantes.			✓	✓	✓	✓							
• Identificación y evaluación de las necesidades de las participantes.					✓	✓	✓	✓					
3. PREPARACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN													
• Examen de los planes de estudios vigentes.	✓	✓	✓										
• Preparación de módulos de capacitación.				✓	✓	✓							
• Preparación de materiales didácticos.						✓	✓	✓	✓	✓	✓		
• Preparación de paquetes didácticos.						✓	✓	✓	✓	✓	✓		
• Diseño de los sistemas de evaluación interna.				✓	✓	✓							
• Diseño de la campaña de promoción.			✓	✓	✓								
4. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA													
• Campaña de promoción.						✓	✓	✓	✓	✓	✓		
• Formación de instructores.							✓	✓	✓				
• Seguimiento y evaluación.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
• Formación de instructores.								✓	✓	✓	✓	✓	
• Reuniones de examen.						✓							✓

[illegible][illegible]

INDICADORES DEL PROYECTO

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
OBJETIVO GLOBAL Ayudar a satisfacer las necesidades del sector privado en materia de recursos humanos, es decir de mano de obra calificada y de un nivel de excelencia en esferas como la de la industria de la construcción.	Más participantes en las esferas en las que falta mano de obra calificada.	Número de egresados de escuelas técnicas y profesionales: de 30 a 35 por clase. Número de puestos ocupados o creados: 95 por año.	Escasez de mano de obra calificada. Existencia de instituciones de capacitación.
Fortalecer la capacidad técnica y de organización de las instituciones de capacitación técnica y profesional para trabajar con el sector privado y las ONG, a fin de ofrecer oportunidades de capacitación de manera sostenible y de ampliar el acceso de la población destinataria de bajos ingresos a esas instituciones.	Designación de la unidad de ejecución del proyecto en cada organismo de realización. Creación del Comité Asesor Nacional integrado por representantes de todos los sectores. Establecimiento del programa de estudio y de trabajo del sector privado. Disponibilidad de crédito para capacitación profesional de corta duración en el país participante. Diseño del plan de estudios.	Presentación de informes por el director del proyecto. 30% por clase. 20% por clase.	Acuerdo de participación por parte de los organismos de realización. Acuerdo de participación por parte de las microempresas.
Ayudar a cubrir la brecha que existe entre la demanda de determinados conocimientos técnicos y la oferta de capacitación de alta calidad en esas esferas.	Número de participantes y volumen y tipo de cursos de capacitación ofrecidos durante el período de la donación. Establecimiento del fondo para becas. Establecimiento, por parte de las instituciones de capacitación o las ONG, de líneas telefónicas directas para conseguir empleo. Establecimiento del sistema de seguimiento de los aumentos salariales y el avance profesional de las participantes.	Número de egresados con título, incluidas las mujeres: 250 por país (a razón de entre 30 y 35 por clase). Número de becarias: 50% de cada clase. Número de mujeres que consiguieron empleo: 75% de cada clase. Creación y mantenimiento del registro de empleados por parte del organismo de realización. Número de mujeres que realizan trabajos autónomos: 25% de cada clase.	Compromiso de participación de las empresas del sector privado y las microempresas.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Diseñar los programas de capacitación por módulos, según el nivel de competencia y el título otorgado, con lo que aumenta la disponibilidad, flexibilidad y pertinencia de dichos programas.	Culminación del diseño de los planes de estudios. Programa de aprendizaje práctico.	Aprobación de los programas de capacitación por la Agencia Nacional de Capacitación responsable de esta función. Creación y mantenimiento del registro de empleados por parte del organismo de realización: 100% de cada clase. Número y tipo de empresas participantes en el programa de estudio y de trabajo, y nivel del puesto conseguido por las estudiantes, por ocupación, dentro de una industria.	Compromiso de participación de las empresas del sector privado.

PROYECTO DE RESOLUCION

REGIONAL. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA
UN PROGRAMA REGIONAL DE ENTRENAMIENTO NO TRADICIONAL PARA MUJERES

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 y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del memorándum de proyecto a que se refiere el documento MIF/AT- sobre una cooperación técnica para un programa regional de entrenamiento no tradicional para mujeres.
2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de US\$1.650.000, 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.