

ECUADOR

**MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL
TRABAJO E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL FONDO COMPETITIVO
DE CAPACITACIÓN LABORAL**

(EC-T1096)

PLAN DE OPERACIONES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Marcelo Pérez Alfaro (SPH/CEC), Jefe de Equipo, María Victoria Arboleda (SCL/SPH), Jaime Vargas (SCL/EDU), Baudouin Duquesne (SCL/SPH); Diego Buchara (LEG/SGO); y Alba Villafuerte (CAN/CEC).

ÍNDICE

I.	ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	2
II.	DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	5
III.	PRESUPUESTO	8
IV.	ORGANISMO EJECUTOR Y MECANISMO DE EJECUCIÓN	8
V.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
VI.	BENEFICIOS Y RIESGOS DEL PROGRAMA	10
VII.	ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES Y SOCIALES	10

ANEXOS

ANEXO I	<u>Marco Lógico</u>
ANEXO II	<u>Presupuesto Detallado</u>
ANEXO III	<u>Plan de Adquisiciones</u>

DATOS BÁSICOS SOCIOECONÓMICOS

Los datos básicos socioeconómicos, incluyendo información sobre deuda pública, se encuentran disponibles en la siguiente dirección:
<http://www.iadb.org/RES/index.cfm?fuseaction=externallinks.countrydata>

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS DE CAN/CEC

Cronograma de Ejecución

Hitos Gatilladores

Flujo de Caja

Términos de Referencia

Estudios Desarrollados en la Operación Reformas en Educación y Capacitación Laboral ATN/SF-8487-EC

Pautas para la Evaluación Final

Características del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CT	Cooperación Técnica
STMCDs	Secretaría Técnica del Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social
MTE	Ministerio de Trabajo y Empleo
CNCF	Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
ME	Ministerio de Educación

**MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO E
INSTITUCIONALIZACIÓN DEL FONDO COMPETITIVO DE CAPACITACIÓN LABORAL
(EC-T1096)
RESUMEN EJECUTIVO**

Beneficiario:	República del Ecuador	
Equipo de Proyecto:	Marcelo Pérez Alfaro (SPH/CEC), Jefe de Equipo; María Victoria Arboleda (SCL/SPH); Jaime Vargas (SCL/EDU); Baudouin Duquesne (SCL/SPH); María José Baptista (LEG/SGO); y Diego Buchara (LEG/SGO).	
Organismo ejecutor:	Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social a través de su Secretaría Técnica	
Beneficiarios:	Se financiarán alrededor de 750 cursos de capacitación laboral, en ocupaciones demandadas por el sector empleador, capacitándose a 23.000 personas provenientes de grupos sociales vulnerables.	
Fuentes de Financiamiento:	IDB: (JSF)	US\$640,500
	Local:	US\$167,600
	Total:	US\$808,100
Objetivos:	El objetivo del programa es contribuir al mejoramiento del sistema de capacitación laboral y al aumento de la cobertura hacia los grupos más vulnerables. Los objetivos específicos son: (i) mejorar el marco legal del sistema de capacitación laboral; (ii) fortalecer los servicios de capacitación laboral; y (iii) diseñar una estrategia para ampliar la cobertura de los servicios mediante la implementación de un piloto del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral.	
Cronograma de ejecución:	Período de Ejecución:	18 meses
	Período de Desembolso:	24 meses
Condiciones contractuales especiales:	El primer desembolso de los recursos de la contribución del Banco está condicionado a que el Organismo Ejecutor haya presentado al Banco evidencia de que: (i) ha abierto una cuenta bancaria especial para el manejo de los recursos del proyecto; y (ii) haya contratado al coordinador y designado al contador del proyecto. Condición para comprometer recursos del Banco: El compromiso de los recursos de la contribución del Banco estará supeditado a que el Organismo Ejecutor cumpla con los hitos gatilladores previamente acordados.	
Excepciones políticas del Banco:	La operación no contiene excepciones a las políticas del Banco.	
Revisión medioambiental y social:	El ESR revisó el Perfil de Cooperación Técnica en su reunión ESR 38/07 y dio su no objeción a la clasificación de esta operación como categoría "C"	
Coordinación con otras instituciones oficiales de financiamiento:	La Cooperación Japonesa brinda apoyo a las instituciones de capacitación a través de equipamiento y de asistencia técnica y se espera que exista una coordinación entre estos apoyos y los cursos a realizarse.	

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

- 1.1 **Antecedentes:** Ecuador presenta una de las tasas más bajas de productividad y competitividad del continente. Una de las principales causas es la baja calidad de la capacitación de la fuerza laboral, consecuencia de la debilidad de los servicios de capacitación laboral y la poca inversión de las empresas en la capacitación de sus recursos humanos. La capacitación laboral tiene escasa pertinencia y cobertura con relación a otros países de América Latina. El sistema de “tercerización”¹ genera una alta rotación de mano de obra, impide que los trabajadores accedan a la capacitación laboral. Los jóvenes, las mujeres, las etnias segregadas y los discapacitados son los grupos sociales con menos opciones de capacitación laboral, frecuentemente contratados como mano de obra temporal.
- 1.2 Con la globalización de la economía y la dolarización, se han facilitado las importaciones, incluyendo a los bienes de capital y la compra de tecnologías nuevas, que requieren de una mano de obra con mayores niveles de formación profesional y capacitación. Esto obliga a una transformación en el modelo de capacitación laboral. El propósito debe cambiar, de manera que se vincule a los esfuerzos por incrementar la productividad de las empresas, mejorar la calidad de los empleos y los salarios y aumentar la empleabilidad del trabajador, en un mercado laboral inestable y menos protegido. Por último, el contenido debe cambiar para privilegiar la formación de un trabajador versátil y multifacético dentro de un concepto amplio de competencia laboral a lo largo de su vida laboral, en vez de un trabajador especializado en un rango limitado de funciones².
- 1.3 Las exigencias del sector empresarial de mayor y mejor capacitación laboral, no han podido hasta ahora ser satisfechas adecuadamente, ni por la educación formal de colegios técnicos, centros de formación privados y universidades, ni por el sistema tradicional de capacitación laboral del Estado. Por otra parte, es necesario incluir las áreas rurales, marginales urbanas, a los jóvenes que ingresan al mercado laboral y al sector informal, para que aquellos segmentos de población más vulnerable tengan acceso a la capacitación.
- 1.4 **Marco Institucional y regulatorio del Sistema de formación para el trabajo:** El sistema de formación para el trabajo es complejo, e incluye una serie de normas y leyes que tienen escasa conexión entre sí. Existe una maraña compleja de normas, que precariamente regulan los programas de capacitación laboral. Esta profusión de normas legales agudizó el problema de confusión y fragmentación institucional, permitiendo el surgimiento de intereses corporativos.
- 1.5 **Servicios de Formación Profesional:** Los servicios de formación laboral han estado a cargo de una diversidad de oferentes públicos y privados. En el ámbito público se destaca el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF), el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), la Junta Nacional de Defensa del Artesano, la Comisión de Gestión de la Calidad de la Capacitación. Además el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) realiza desde el

¹ Contratación temporal de mano de obra.

² Víctor E. Tokman, La Capacitación Laboral en los Países Andinos, en <http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc76/doc76.shtml>

año 2004 acciones directas de capacitación laboral. A esto se ha añadido la labor de capacitación desempeñada por la Dirección de Educación Popular Permanente del el Ministerio de Educación (ME), de los institutos de educación superior y colegios técnicos auspiciados por el ME y de manera indirecta los servicios brindados por el Ministerio de Bienestar Social, el Ministerio de Industria y el de Agricultura. En el sector privado, han venido operando institutos de educación superior, colegios técnicos, fundaciones, ONG's, cámaras de la producción y la Junta Nacional de Defensa del Artesano. Esta diversidad de oferentes genera una dispersión de recursos y atomización de acciones haciendo imposible contar con una oferta de alta calidad³. La gran mayoría de estas instituciones presentan bajos niveles de calidad y carecen de sistemas de evaluación de sus servicios.

- 1.6 El SECAP tiene como objetivo la capacitación de la mano de obra, y de los mandos medios ecuatorianos para las actividades agrícolas, industriales, comerciales y de servicios. Ofrece cursos de larga y mediana duración, en un número reducido de especializaciones y oficios tradicionales. Originalmente se financiaba con la contribución del 0,5% sobre la nómina de las empresas privadas, públicas y mixtas, pero a partir del 2000 los aportes del sector privado pasaron al CNCF, sin establecer los grupos meta que debía atender. A raíz de lo anterior su financiamiento dependía en gran medida del pago de los beneficiarios. En 2007 se le reasignó el 30% de aquellos recursos. Esto le permite superar las restricciones de financiamiento y comenzar a ofrecer cursos gratuitos a grupos vulnerables. El SECAP cuenta con equipamiento físico, tecnológico y recursos humanos experimentados. Ha sido relevante el apoyo brindado por la Cooperación Japonesa a través de equipamiento y de asistencia técnica. Empero, la infraestructura física como construcciones y equipos parece estar subutilizada.
- 1.7 Sin embargo, es necesario ajustar el funcionamiento del SECAP. Aún cuando se cuenta con algunos informes⁴ que dan recomendaciones para modernizar el SECAP, sus propuestas no fueron implementadas, dada la poca voluntad política de llevarlas a cabo en el marco de una institución reacia al cambio.
- 1.8 El CNCF fue creado en septiembre de 2001 como órgano regulador, coordinador, promotor y facilitador de las actividades de capacitación y formación profesional para los trabajadores del sector privado. Las empresas determinan con las instituciones capacitadoras acreditadas por el CNCF los contenidos y costos de los cursos y envía una solicitud de capacitación al CNCF. Una vez que el CNCF da curso a tales solicitudes el CNCF financia hasta un 80% del precio hora participante, con un tope de US\$10 la hora. Este mecanismo de asignación de recursos se lo conoce como vouchers de valor variable.
- 1.9 Los Centros de Formación y ONGs acreditados por el CNCF se orientan hacia las áreas temáticas más simples, generales y rentables, sin alcanzar el objetivo de elevar el nivel, calidad y pertinencia de la capacitación laboral a fin de mejorar la

³ María José Lemaitre, "Diseño de un sistema de aseguramiento de la calidad de la capacitación y formación profesional y constitución de un fondo concursable de fomento de la capacitación y formación profesional" 2005

⁴ Jaime Ramírez Gerrero "Reestructuración del servicio ecuatoriano de capacitación profesional, SECAP, en el marco de un sistema nacional de capacitación y formación" y el citado anteriormente de María José Lemaitre. 2005.

productividad del trabajo. Se carece de una evaluación del impacto generado por la capacitación laboral que ofrece esta entidad, a través de sus centros de formación acreditados, clave para conocer los beneficios de la capacitación laboral en los beneficiarios directos de este servicio (trabajadores y empresarios). Hasta el momento ha existido una baja pertinencia de los cursos ofrecidos, producto del poco empoderamiento de la demanda y una fuerte tracción de la oferta.

- 1.10 En resumen, las debilidades más sobresalientes del sistema son: (i) la concentración de la oferta de capacitación en cursos de bajo impacto sobre la productividad, que requieren una mínima inversión en instalaciones físicas en los centros de formación privados; (ii) la falta de adecuada acreditación y certificación de la calidad de los centros de capacitación; (iii) la falta de mecanismos efectivos e indicadores adecuados de monitoreo y evaluación que permitan medir eficiencia, calidad y pertinencia; (iv) la concentración de los centros de capacitación en las provincias de Pichincha y Guayas, mientras varias provincias no tienen ninguno; (v) la poca coordinación entre el sistema de capacitación laboral y las entidades rectoras de las políticas de empleo, de educación y de desarrollo de la competitividad; (vi) las inconsistencias de las normas legales vigentes; y (vii) la escasa competencia entre los proveedores de entrenamiento laboral.
- 1.11 Con el fin de contribuir a superar las debilidades antes mencionadas, en octubre del 2005 el gobierno creó la Comisión de Gestión de la Calidad de la Capacitación Laboral⁵. El objetivo de esta Comisión era establecer un sistema de aseguramiento de la calidad de instituciones de formación para el trabajo y un Fondo Competitivo de Capacitación Laboral. Sin embargo, la falta de consenso entre las autoridades de los servicios de capacitación, la inestabilidad de las autoridades y un débil liderazgo político por parte del MTE de ese entonces, impidieron tanto el avance en el cumplimiento de los objetivos mencionados, como el establecimiento del sistema de aseguramiento de calidad y del fondo de capacitación laboral.
- 1.12 **Otras iniciativas complementarias con este programa:** Varios de los objetivos del Programa Sectorial de Reforma Social (1466/OC-EC) estaban relacionados con la mejora de la eficiencia en los programas de capacitación laboral. El programa se proponía hacer más eficiente la asignación de recursos públicos en estos sectores y mejorar la pertinencia de dichas asignaciones hacia poblaciones con mayores índices de pobreza y vulnerabilidad. Con el objetivo de apoyar a estas iniciativas, el Banco financió una Cooperación Técnica (CT) para Asistir a las Reformas en Educación y Capacitación Laboral (ATN/SF-8487-EC), cuyos estudios serán insumos para esta asistencia técnica.
- 1.13 **Justificación:** El actual Gobierno tiene la voluntad política de articular la capacitación laboral a una estrategia de inclusión de la población más vulnerable. Como se mencionó en 1.6 se han incrementado los recursos asignados dando una señal de la importancia que se le asigna a la capacitación laboral de los sectores vulnerables. Además, la creación de los Ministerios Coordinadores permite articular los esfuerzos de los distintos actores para lograr los objetivos planteados e impulsar los procesos de reforma. En el mes de marzo de 2007 se creó el

⁵ Decreto No. 730 del 25 de octubre de 2005.

Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (MCDS), que tiene responsabilidad en los temas de capacitación laboral y formación profesional.

- 1.14 En el mes de marzo de 2007 el MCDS aprobó el Plan de Inclusión Económica para los grupos sociales más vulnerables. Este Plan prevé combatir la pobreza y reducir la inequidad en el acceso a oportunidades de desarrollo, con un enfoque integral que incluye: la articulación económica, la innovación tecnológica, la capacitación, el financiamiento, la organización y asociatividad y el acceso sostenible a los recursos naturales. La implementación de una política coherente y sostenible de capacitación se vuelve un eje fundamental para promover la inclusión económica.
- 1.15 El Plan de Inclusión Económica propone crear 300.000 nuevos empleos en cuatro años, a través de los Programas de Fomento a Cadenas Agroproductivas en Territorios y Turismo: Negocios Inclusivos Agroindustriales (café, cacao, lácteos, maíz, hierbas y otros con potencial de mercado) Turismo para Todos y Programas de Vivienda Popular y de la Cadena de Compras Públicas con los programas: Hilando el Desarrollo, Desayuno Escolar y Ferias a la Inversa. Es indispensable entonces dar vida al Fondo Competitivo para Capacitación Laboral y Formación Profesional destinado a cubrir la demanda de los grupos sociales vulnerables, para atender a los jóvenes que recién se incorpora al mercado de trabajo, los desempleados, etnias segregadas (indígenas y afroecuatorianos).
- 1.16 Por otra parte, existe la necesidad de ordenar y dar coherencia a las políticas de capacitación laboral mediante la implementación de un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, donde se articulen a los diversos actores que ofrecen servicios de capacitación, en un sistema integrado de oferta, en concordancia con los requerimientos del aparato productivo. El entorno institucional y político ha cambiado, permitiendo la puesta en marcha de tales reformas.
- 1.17 La presente propuesta está orientada a fortalecer los servicios de capacitación laboral y ampliar la cobertura hacia los grupos más vulnerables y desfavorecidos de la población. Se espera que el Gobierno Ecuatoriano esté en capacidad de aplicar las lecciones aprendidas resultantes de éste piloto para financiar la expansión a programas de mayor escala, con un eventual apoyo del Banco.
- 1.18 **Relación con la estrategia del Banco:** La Estrategia del Banco en Ecuador (GN-2338-1) se concentra en dos áreas prioritarias: (i) contribuir a sentar las bases para dinamizar la estructura productiva (dimensión estructural); y (ii) promover la protección de los más vulnerables y el desarrollo social (dimensión social). Esta operación es consecuente con ambas áreas ya que contribuye a sentar las bases para dinamizar la estructura productiva puesto que brindará capacitación a los grupos vulnerables del país a fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad futura.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

- 2.1 **Objetivos y Descripción:** El objetivo del programa es contribuir al mejoramiento del sistema de capacitación laboral en el Ecuador, y al aumento de la cobertura hacia los grupos más vulnerables de la población. Los objetivos específicos son: (i) mejorar el marco legal del sistema de capacitación laboral; (ii) fortalecer los servicios de capacitación laboral; y (iii) diseñar una estrategia para aumentar la

cobertura de los servicios mediante la implementación de un piloto del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral.

- 2.2 **Componentes:** El programa contempla dos componentes: (i) Fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional; y (ii) Pilotaje del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral.
- 2.3 **Componente 1: Fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional:** El objetivo de este componente es proveer al MTE y al MCDS de las herramientas necesarias para impulsar la reforma del Sistema de Capacitación Laboral. Las reformas se enfocarán en la adecuación del marco legal, y en la reestructuración y modernización del CNFC y el SECAP. Este componente cuenta con tres subcomponentes: (i) propuesta de readecuación del marco legal del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional; (ii) validación de una Propuesta de Reestructuración de los Servicios de Capacitación Laboral y Formación Profesional para su implementación; y (iii) operativizar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Capacitación Laboral y Formación profesional.
- 2.4 **Subcomponente 1.1. Propuesta de Readecuación del Marco Legal del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional:** El objetivo de este subcomponente es proponer una Ley de Capacitación Laboral y Formación Profesional, que de lugar a una institucionalidad adecuada y eficiente del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional. Este componente financiará los siguientes servicios de consultoría: (i) un consultor especialista en capacitación laboral para la validación y actualización de la propuesta de un Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional; y (ii) un consultor especialista en elaboración de normas jurídicas, que a partir de los resultados obtenidos en la consultoría (i) arriba mencionada, elaborará una propuesta de Ley de Capacitación Laboral y Formación Profesional.
- 2.5 **Subcomponente 1.2. Validación de una Propuesta de Reestructuración de los Servicios de Capacitación Laboral y Formación Profesional para su implementación:** El objetivo de éste subcomponente es actualizar, ajustar y validar las estrategias de fortalecimiento y reestructuración del CNCF el SECAP dentro del marco de un Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional, para que puedan desempeñar más eficientemente sus funciones. El componente financiará la contratación de servicios de consultoría para la actualización del análisis institucional y ajuste y validación de las propuestas de reestructuración del CNCF y SECAP.
- 2.6 **Subcomponente 1.3. Operativizar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Capacitación Laboral y Formación Profesional:** El objetivo de este componente es apoyar la actualización y validación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Capacitación Laboral y Formación Profesional, para promover su implementación, con el fin de estandarizar, mejorar y elevar el nivel de los servicios de formación para el trabajo.
- 2.7 El componente financiará la contratación de servicios de consultoría para la ejecución de las siguientes actividades: (i) revisar y actualizar el Reglamento de la

Comisión de Aseguramiento de la Calidad de la Capacitación Laboral y Formación Profesional; (ii) ordenar y actualizar el registro de los centros de capacitación laboral privados y públicos; (iii) definir y proponer las políticas de calidad de los servicios de capacitación y formación profesional; (iv) definir los indicadores básicos para la evaluación de las instituciones oferentes; (v) determinar los criterios, indicadores y estándares que deben cumplir las instituciones oferentes; (vi) definir los mecanismos que permitan introducir los ajustes de calidad sobre la base de las evaluaciones de impacto y promover el mejoramiento continuo de las instituciones y programas; y (vii) definir los mecanismos de divulgación que den garantía pública acerca del cumplimiento de los requisitos de calidad.

- 2.8 **Componente 2: Pilotaje del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral:** El objetivo de este componente es mejorar la cobertura de los servicios de capacitación laboral, mediante la ejecución de un piloto del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral, que atienda a los sectores que actualmente son excluidos por el CNCF y SECAP. Este componente consta de tres subcomponentes: (i) Actualización del diseño del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral; (ii) Contratación de Organizaciones Especializadas en Entrenamiento Laboral; y (iii) Diseño de un Sistema Permanente de Monitoreo y Evaluación.
- 2.9 **Sub-componente 2.1. Actualización del diseño del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral:** Se contratarán servicios de consultoría para la actualización del diseño del fondo Competitivo de Capacitación Laboral. La consultoría realizará las siguientes actividades: (i) validar y ajustar el reglamento operativo para el funcionamiento del fondo estableciendo con claridad objetivo, población, monto anual de recursos requeridos, actividades, tiempos y costos de capacitación elegibles, estándares de las instituciones oferentes; (ii) preparar el diseño general del concurso, que incluye entre otros aspectos las bases, las convocatorias, y los mecanismos de selección de los ganadores; (iii) definir los profesionales y técnicos indispensables para la operación del fondo; y (iv) promover la implementación operativa el Fondo;
- 2.10 **Sub-componente 2.2. Contratación de Organizaciones Especializadas:** A través de mecanismos competitivos se seleccionarán y contratarán los servicios de organizaciones especializadas en entrenamiento laboral, implementando un piloto del Fondo diseñado en el subcomponente 2.1, para incrementar el capital humano de los grupos más vulnerables y contribuir con potencialidades de acceso al mercado laboral (incluyendo competencias genéricas). Las organizaciones especializadas seleccionadas proveerán toda la información requerida a la STMCDS para el monitoreo y la evaluación de la ejecución. Una vez avanzada esta etapa de prueba, se evaluarán los resultados obtenidos y se recopilarán las lecciones aprendidas, para ampliar esta experiencia a mayor escala.
- 2.11 **Sub-componente 2.3. Diseño de un sistema permanente de monitoreo y evaluación:** El objetivo de este subcomponente es diseñar un sistema permanente de monitoreo y evaluación del funcionamiento del Fondo Competitivo de Capacitación. Se ha previsto contratar un consultor que desarrolle e implemente un sistema de monitoreo y evaluación de resultados e impacto, para monitorear el avance de los proyectos, y evaluar los resultados de los pilotos, en términos del alcance de la población objetivo, los tiempos y costos de las capacitaciones y los

desempeños de las instituciones oferentes. Los resultados de la evaluación serán insumos para el diseño definitivo del Fondo.

III. PRESUPUESTO

- 3.1 **Costo y Financiamiento:** El costo total del proyecto es de US\$808.100 de los cuales US\$640.500 serán financiados por el Fondo Especial del Japón (JSF) con carácter no reembolsable, y US\$167.600 corresponden a la contribución local. El costo se presenta en la tabla siguiente (ver presupuesto detallado en el Anexo I).

COMPONENTES	APORTE		TOTAL
	Banco	Local	
Componente 1: Fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional	50.500		50.500
Componente II: Pilotaje del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral	582.000	137.000	719.000
Gastos Operativos	8.000	30.600	38.600
TOTAL	<u>640.500</u>	<u>167.600</u>	<u>808.100</u>

- 3.3 **Período de ejecución y cronograma de desembolsos:** Los plazos de ejecución y desembolso del Programa serán de 18 y 24 meses, respectivamente, a partir de la entrada en vigencia del Convenio de Cooperación Técnica. El plazo es compatible con la dimensión del Proyecto, el tipo de actividades previstas y la capacidad institucional del Ejecutor. El proyecto será implementado de acuerdo al cronograma de ejecución que figura en Anexo II.

IV. ORGANISMO EJECUTOR Y MECANISMO DE EJECUCIÓN

- 4.1 **Organismo Ejecutor:** El proyecto será ejecutado por el MCDS a través de su Secretaría Técnica. El MCDS coordina a los Ministerios de Educación, Salud, Bienestar Social, Trabajo y Empleo, Vivienda, Economía y Finanzas. La STMCDs depende del citado Ministerio. Esta Secretaría antes denominada Secretaría Técnica del Frente Social (STFS) tiene una vasta experiencia en la implementación de cooperaciones técnicas financiadas por el Banco, y ha mostrado excelentes capacidades administrativas, operativas y financieras. Durante los últimos años, la STFS ha implementado satisfactoriamente los siguientes proyectos: Sistema Integrado de Indicadores Sociales - SIISE (ATN/SF-5102-EC); Sistema de Indicadores Sociales para la Población Afroecuatoriana- SISPAE (ATN/SF-8095-EC y ATN/NI-9100-EC); Evaluación del Bono de Desarrollo Humano (ATN/SF-8484-EC); Implementación del Fondo de Desarrollo Infantil (ATN/SF-8485-EC); Reformas en Educación y Capacitación Laboral (ATN/SF-8487-EC). La STMCDs cuenta con recursos físicos, tecnológicos y humanos idóneos para realizar las actividades previstas en el presente proyecto, financiadas en su mayoría con fondos del presupuesto del estado.
- 4.2 El ejecutor será responsable ante el Banco de: (i) mantener registros contables y financieros del manejo de los recursos del Programa de acuerdo a los requerimientos del Banco; (ii) presentar las solicitudes de desembolso y justificaciones de gastos; (iii) preparar y presentar los informes financieros del proyecto requeridos por el Banco; (iv) mantener cuentas bancarias exclusivas y

separadas para el manejo de recursos de la contribución del BID y la contraparte local; y (v) mantener un adecuado archivo de la documentación comprobatoria de los gastos efectuados con los recursos del programa.

- 4.3 **Mecanismos de Ejecución:** Para la ejecución del Proyecto se contratarán diversas consultorías tal como se detalla en la descripción de componentes. Se conformará un equipo para administrar el proyecto, conformado por el Coordinador del proyecto y un contador.
- 4.4 **Condiciones previas al primer desembolso:** Las condiciones previas para el primer desembolso son: (i) apertura de una cuenta bancaria especial para el manejo de los fondos del proyecto; y (ii) contratación del coordinador y nominación del contador del proyecto.
- 4.5 Una vez cumplidas las condiciones previas al primer desembolso tomando en consideración la naturaleza del proyecto y de acuerdo a los requerimientos de recursos establecidos en el Anexo III se ha visto conveniente constituir un Fondo Rotatorio por hasta el 45,8% del financiamiento del Banco. STMCDS presentará informes semestrales de la situación del Fondo Rotatorio dentro de un periodo de 30 días después del cierre de cada semestre.
- 4.6 El compromiso de los recursos de la contribución del Banco estará supeditado al cumplimiento por parte del Organismo Ejecutor, de los hitos gatilladores establecidos en el cronograma de desembolsos (Anexo IV), previamente acordados entre el Organismo Ejecutor y el Banco. El cumplimiento de los hitos gatilladores se presentará al Banco mediante informes ejecutivos elaborados por el Organismo Ejecutor que se adjuntarán a las solicitudes de desembolso para ser evaluados y aprobados por el Banco. Dichos hitos podrán ser ajustados o actualizados conforme el avance en la ejecución del Programa, previo acuerdo entre el Banco y el Organismo Ejecutor.
- 4.7 **Adquisición de Bienes y Servicios:** La adquisición de bienes y servicios, y la selección y contratación de servicios de consultoría previstos en el Proyecto deberán efectuarse siguiendo los procedimientos establecidos en las Políticas del Banco para la adquisición de obras y bienes financiados por el BID (GN-2349-7) y las Políticas para la selección y contratación de consultores financiados por el BID (GN-2350-7). Los contratos para la adquisición de bienes y servicios que no sobrepasen el equivalente a US\$10.000 podrán hacerse a través del método de comparación de precios. Para la contratación de los servicios de consultoría cuyos montos estimados por contrato sean menores a US\$15.000 se podrán constituir listas cortas solamente con firmas nacionales. El método para la contratación de consultores será el de Selección Basada en Calidad (SBC). Salvo que el Banco y el Ejecutor acuerden lo contrario, la revisión de todos los contratos para la adquisición de bienes y servicios y para la contratación de servicios de consultoría será realizada en forma ex ante.

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 5.1 El organismo ejecutor deberá presentar al Banco, conjuntamente con el informe mencionado en 4.9, informes de seguimiento que incluirán entre otros aspectos: (a) una descripción de las tareas realizadas; (b) los objetivos alcanzados tomando

en cuenta los indicadores de seguimiento del Programa; (c) las tareas programadas para la siguiente etapa; y (d) recomendaciones sobre cambios que sean necesarios realizar para cumplir los objetivos de la operación. El Programa contempla una evaluación final realizada por una firma externa, una vez desembolsados el 95% de los recursos. En la evaluación se analizará el grado de cumplimiento de todos los productos del Programa según los indicadores del marco lógico, y se elaborará un informe que incluirá el grado de interés de los beneficiarios en las actividades del Programa y el nivel de sostenibilidad del proyecto.

- 5.2 **Otros procedimientos de auditoría, administración financiera e información:** La STMCDs deberá mantener registros contables y financieros separados del Proyecto de tal forma que permita: (i) la identificación de las transacciones financieras efectuadas con los recursos del Proyecto, independientemente de otros recursos manejados por STMCDs; y (ii) la preparación de estados financieros del Programa. Dentro de los 90 días después de la fecha del último desembolso, STMCDs presentará al Banco los estados financieros relativos a los gastos del Proyecto, preparados de acuerdo a los requerimientos del Banco. Dichos estados financieros deberán ser dictaminados por una firma de auditores independientes aceptables para el Banco.

VI. BENEFICIOS Y RIESGOS DEL PROGRAMA

- 6.1 El Programa contribuirá al fortalecimiento de un Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional eficiente y coordinado, que responda a los requerimientos de la demanda, basado en una oferta de calidad y adaptándose a los nuevos retos de la economía.
- 6.2 Un posible riesgo de esta operación es que la implementación del mismo encuentre resistencia por parte de las Instituciones involucradas. Sin embargo, dado que el MCDS tiene la función de coordinar la política social, puede considerarse que liderará el proceso técnica y políticamente, generando consensos y las acciones necesarias para alcanzar los objetivos comunes, contando con el apoyo de algunas de las actividades financiadas por esta operación que atenderán tanto al mapeo de los actores involucrados como a los procesos de consensos necesarios para su implementación.

VII. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES Y SOCIALES

- 7.1 La naturaleza de este programa hace que el mismo no genere impactos ambientales por cuanto de acuerdo a la Política de Medio Ambiente y cumplimiento de Salvaguardias puede ser clasificado como C.
- 7.2 El principal beneficio social del proyecto es la inversión en capital humano, enfocándose en uno de sus componentes que es la Capacitación Laboral, con énfasis especial en la calidad y pertinencia de los servicios y que se atienda a los sectores vulnerables excluidos de estos procesos. La ejecución de un fondo competitivo de capacitación abre oportunidades de acceso a procesos que permitan a la población mejorar sus capacidades y destrezas o vincularse al mercado laboral.

**MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN
PARA EL TRABAJO E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL FONDO COMPETITIVO
DE CAPACITACIÓN LABORAL**

EC-T1096

CERTIFICACION


Por la presente certifico que esta cooperación técnica fue aprobada para financiamiento por el Fondo Especial del Japón (JSF) en fecha 8 de junio de 2007, de conformidad con la comunicación de igual fecha suscrita por Naoyuki Shinohara, Director General, Oficina Internacional del Ministerio de Finanzas de Japón. Igualmente, certifico que existen recursos disponibles en el Fondo Especial del Japón (JSF), hasta la suma de US\$640.500.- para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de tres y medio meses (3.5) meses calendario contados a partir de la fecha de firma de esta certificación. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares norteamericanos. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de este Plan de Operaciones. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.



Goro Mutsuura
VPC/GCM

Feb 27, 2008

Fecha



Marguerite S. Berger
Jefe

2/28/08

Fecha

Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento
VPC/GCM

ANEXO I. MARCO LÓGICO

MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL FONDO COMPETITIVO DE CAPACITACIÓN LABORAL

Resumen Narrativo	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Supuestos Importantes
FIN			
Contribuir a un proceso continuo de mejora de la calidad y pertinencia de la capacitación laboral y formación profesional a través de la implementación de un Sistema Nacional que cuente con un fondo competitivo para los grupos sociales más vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> A los 5 años de terminado el proyecto al menos 100.000 personas de grupos sociales vulnerables se han insertado en el mercado laboral o mejorado su situación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de monitoreo y evaluación del fondo 	<ul style="list-style-type: none"> Las condiciones macroeconómicas y políticas se mantienen
PROPÓSITO			De Propósito a Fin
Implementar un fondo competitivo de capacitación laboral, particularmente para los grupos sociales más vulnerables, tales como los jóvenes, las mujeres y las etnias segregadas, para mejorar las potencialidades de acceso y permanencia en el mercado laboral.	<p>Al término de la ejecución del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> A los dos años de terminado el proyecto se se cuenta con un Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional que contiene al menos un Fondo Competitivo de Capacitación Laboral, un Sistema de Aseguramiento de la Calidad, al cual acceden al menos 30.000 personas al año. FONDO operando. A los dos años de terminado el proyecto el capital humano de las personas capacitadas se ha incrementado en al menos 30 horas de curso en promedio, lo que ha generado un aumento de al menos el 10% de sus ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> Estadísticas del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional Línea base del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> Las MYPES están dispuestas a co-financiar la parte que les corresponde del programa
COMPONENTES.			

Resumen Narrativo	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Supuestos Importantes
1. Fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional 1.1 Propuesta de readecuación del marco legal del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional. 1.2 Actualización y validación de las propuestas de Reestructuración de los Servicios de Capacitación Laboral y Formación Profesional para su implementación. 1.3 Actualización, validación y operatividad del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Capacitación Laboral y Formación Profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Al finalizar el primer semestre de ejecución del proyecto se cuenta con una propuesta general de readecuación del marco legal del sistema de capacitación laboral. Al finalizar el primer semestre de iniciada la ejecución del proyecto se cuenta con una propuesta de reestructuración de los Servicios de Capacitación Laboral validada. Al primer semestre de iniciada la ejecución del proyecto se cuenta con una actualización y profundización de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de avance y finales de las consultorías Listado de asistentes a talleres informativos 	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene el compromiso gubernamental de inclusión económica. Se mantiene apoyo de gobiernos seccionales y líderes locales.
2. Pilotaje del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral 2.1 Actualización y fortalecimiento del diseño del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral. 2.2 Contratación de Organizaciones especializadas	<ul style="list-style-type: none"> Al finalizar el primer semestre se tiene actualizado y fortalecido el diseño integral de funcionamiento del fondo Al finalizar el primer semestre se cuenta con una propuesta de sostenibilidad del FONDO Al segundo semestre de iniciada la ejecución del proyecto ha iniciado la operación el FONDO, de acuerdo a los criterios establecidos en el 	<ul style="list-style-type: none"> Reportes del Sistema de Monitoreo y Seguimiento. Informes Semestrales de Desempeño. Informes de avance y finales de las consultorías 	<ul style="list-style-type: none"> La promoción genera interés en los sectores vulnerables por acceder a la capacitación Existe personal técnico capacitado disponible para las necesidades demandadas

Resumen Narrativo	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Supuestos Importantes
<p>2.3 Diseño de un sistema permanente de monitoreo y evaluación</p>	<p>Componente 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al cuarto semestre de iniciada la ejecución del proyecto se han comprometido el 100% de los recursos del FONDO, de acuerdo a los criterios establecidos en el Componente 2.1 • Al menos 20.000 personas capacitadas en temas relacionados con planificación, contabilidad, análisis de costos y precios, dirección general, acceso a mercados, planes de negocios, técnicas de producción, nuevas tecnologías, asociatividad, competencias genéricas, entre las principales • Al finalizar el segundo semestre de ejecución del programada sistema de evaluación y seguimiento del FONDO y línea de base diseñado. • Al finalizar el segundo semestre de iniciada la ejecución del proyecto sistema de evaluación y seguimiento del FONDO y línea de base, funcionando. 		

ANEXO II. PRESUPUESTO DETALLADO

COMPONENTES	APORTE		TOTAL
	Banco	Local	
<u>Componente I: Fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional</u>	50.500		50.500
Subcomponente 1.1: Propuesta de Readecuación del Marco Legal del Sistema Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional.	22.500		22.500
Validación del marco institucional: Un consultor por 3 meses a US \$ 3.500 por mes.	10.500		10.500
Propuesta de ley integral: Un consultor por 3 meses a US \$ 4.000 por mes.	12.000		12.000
Subcomponente 1.2	21.000		21.000
CNCF. Un consultor por 3 meses a US \$ 3.500 por mes.	10.500		10.500
SECAP: Un consultor por 3 meses a US \$ 3.500 por mes.	10.500		10.500
Subcomponente 1.3 Operativizar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Capacitación Laboral y Formación Profesional. Un consultor por 2 meses a US \$ 3.500 por mes.	7.000		7.000
<u>Componente II: Pilotaje del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral.</u>	582.000	137.000	719.000
Subcomponente 2.1.: Actualización y fortalecimiento del diseño del Fondo Competitivo de Capacitación Laboral. Un consultor por 3 meses a US \$ 3.500 por mes.	10.500		10.500
Subcomponente 2.2.: Contratación de organizaciones especializadas, iniciando con la Capacitación de 23.000 personas vulnerables. Plan Piloto para la aplicación del Fondo de Capacitación. 750 cursos, con un promedio de 30 participantes, por 30 horas a un costo de US \$ 1 la hora	556.500	137.000	693.500
Subcomponente 2.3.: Diseño de un sistema permanente de monitoreo y evaluación. Un consultor por 3 meses a US\$ 5.000 por mes	15.000		15.000
<u>Gastos Operativos</u>	8.000	30.600	38.600
Coordinador y Director del Proyecto		30.600	30.600
Auditoría, Evaluación y Disseminación	8.000		8.000
TOTAL	640.500	167.600	808.100

ANEXO III. PLAN DE ADQUISICIONES

COOPERACIÓN TÉCNICA - MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL FONDO COMPETITIVO DE CAPACITACIÓN LABORAL (EC-T1096)

BENEFICIARIO: Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social a través de la Secretaría Técnica del Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (STMCDs)	PROGRAMA: EC-T1096
EJECUTOR: STMCDs	FECHA DE PUBLICACIÓN DEL AVISO GENERAL DE ADQUISICIONES:
FECHA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE CONTRATACIONES:	PERIODO QUE CUBRE EL PLAN: 18 MESES DE EJECUCIÓN

1. General

1.1. Las adquisiciones del Programa se realizarán de conformidad con las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo (GN-2350-7 y sus versiones actualizadas), así como los términos y condiciones estipulados en el Convenio de Donación entre el Banco y el Beneficiario. Este documento establece los diversos métodos de selección de consultores, la necesidad de precalificación, los costos estimados, las revisiones previas requeridas, así como los acuerdos alcanzados con el Ejecutor en el plan de adquisiciones. El Plan de adquisiciones inicial cubre los 18 meses de ejecución de la Cooperación Técnica (CT) y será actualizado al menos una vez al año o antes si fuera necesario para reflejar sus necesidades de implementación.

1.2. **Adquisición de Bienes.** No se prevé la adquisición de bienes.

1.3. **Selección de Consultores.** Los servicios de Consultoría serán requeridos para realizar estudios, técnicos, sociales y actividades de capacitación y entrenamiento. Para la selección de firmas consultoras se utilizará el método apropiado para evaluar las ofertas de entre los métodos indicados a continuación: selección basada en la calidad (SBC), selección basada en calidad y costo (SBCC), selección basada en el menor costo (SBMC) y selección cuando el presupuesto es fijo (SBPF).

2. Capacidad de la Agencia Ejecutora para implementar el Proyecto.

2.1 Los procesos de adquisiciones serán realizados por la STMCDs, para todas las consultorías requeridos. Asimismo se ha previsto un entrenamiento del personal de la STMCDs en los procedimientos de adquisiciones del Banco.

3. Revisión por parte del Banco de las decisiones en materia de contrataciones.

3.1 Todos los contratos estarán sujetos a revisión ex-ante por parte del Banco.

4. **Plan de Adquisiciones.** A continuación se presenta el plan de adquisiciones de servicios de consultoría para los 18 meses de ejecución.

**Modernización de los Sistemas de Formación para el Trabajo e Institucionalización del
Fondo Competitivo de Capacitación Laboral
(EC-T1096)**

Plan de Operaciones (PO)

Revisión de Calidad y Riesgo (QRR) – Informe de Resultados y Procedimientos

A. Proceso del QRR

El POD fue distribuido a QRR solicitando comentarios el 5 de diciembre de 2007. Los comentarios recibidos, así como acciones posteriores han sido documentados en este Informe de Resultados y Procedimiento.

B. Asuntos no resueltos

Ninguno.

C. Comentarios

Nombre/Dpto.	Tema	Comentarios	Respuestas
Maria José Baptista, LEG/SGO	Comentarios al Plan de Operaciones	"He revisado el Plan de Operaciones remitido de la operación de la referencia y no tengo comentarios adicionales"	N/A
Carlos Herrera, FIN/FSV	Comentarios al Plan de Operaciones	"FIN no tiene comentarios al respecto"	N/A