

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

GUATEMALA

PROGRAMA DE MERCADO LABORAL

(GU-0158)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Marcelo Cabrol, RE2/SO2, Jefe de equipo; José Antonio Mejía, SDS/POV; Sergio Molina, COF/CGU; Plinio Montalván, ITS/OMS; Laura Profeta, LEG/OPR; Ferdinando Regalía, RE2/SO2; y Deni Sánchez, RE2/SO2. Insumos para la preparación fueron provistos por los consultores: Roberto Flores, René Cortazar, Osvaldo Giordano y Alejandra Torres.

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO

I.	MARCO DE REFERENCIA.....	1
A.	El mercado de trabajo guatemalteco.....	1
B.	La capacitación y la intermediación laboral en Guatemala.....	3
C.	Desafíos y justificación del Programa.....	5
D.	Estrategia del País y del Banco	6
II.	OBJETIVOS Y DESCRIPCION DEL PROGRAMA.....	8
A.	Objetivos.....	8
B.	Descripción del Programa	9
	1. Capacitación de la fuerza laboral rural pobre.....	9
	2. Servicio Nacional de Intermediación Laboral.....	10
	3. Fortalecimiento del Sistema de Estadísticas laborales y Evaluación y Monitoreo del Programa	13
C.	Costo y Financiamiento	14
III.	EJECUCIÓN DEL PROGRAMA	16
A.	El Prestatario	16
B.	Esquema Básico de Ejecución.....	16
	1. Capacitación de la fuerza laboral rural pobre.....	16
	2. Servicio Nacional de Intermediación Laboral.....	18
	3. Fortalecimiento del Sistema de Estadísticas Laborales y Evaluación y Monitoreo del Programa	19
C.	Normas de Ejecución.....	19
	1. Contratación de los cursos.....	19
	2. Calendario de Inversiones	19
	3. Seguimiento y Evaluación de Progreso	19
D.	Otros Aspectos de la Ejecución.....	20
	1. Adquisición de Bienes y Servicios	20
	2. Auditorías	21
	3. Condiciones previas al primer desembolso	21
	4. Fondo Rotatorio.....	21
IV.	IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL Y RIESGOS	22
A.	Beneficios.....	22
	1. La acciones en el área rural	22
	2. Las acciones en el área urbana	23
B.	Aspectos Ambientales	25
C.	Clasificación sobre equidad social y reducción de la pobreza	25
D.	Riesgos	25

ANEXOS

Anexo I	Marco Lógico
Anexo II	Cuadro de Adquisiciones

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AECI	Agencia Española para la Cooperación Internacional
BET	Bolsa Electrónica de Trabajo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CO	Capital Ordinario
COMBEL	Competencias laborales básicas y experiencia práctica
DICAFOR	Dirección General de Capacitación, Formación Profesional y Empleo
EINGFAM	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de las Familias
ENCOVI	Encuesta de Condiciones de Niveles de Vida
ENEI	Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso
ERP	Estrategia de Reducción de la Pobreza
GESCAP	Gestión para la Capacitación e Inserción Laboral y Fortalecimiento de Instituciones de Formación para el Trabajo.
GOG	Gobierno de Guatemala
GTZ	Agencia de Cooperación Técnica Alemana
INE	Instituto Nacional de Estadística
INTECAP	Instituto Nacional Técnico de Capacitación y Productividad
MAGA	Ministerio de Agricultura y Ganadería
MECOVI	Mejoramiento de las Encuestas sobre Condiciones de Vida
MINTRAB	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en edad de trabajar
PROMOCAMP	Promoción Ocupacional y Capacitación Profesional
RESEVIN	Red de Servicios de Vinculación Laboral
SEGEPLAN	Secretaría de Programación y Planificación
SPNE	Servicio Público Nacional de Empleo
UAP	Unidad de Administración del Programa



GUATEMALA

PRESTAMOS BID

APROBADOS AL 31 DE MARZO DEL 2002

	US\$ Miles	Porcentaje
TOTAL APROBADO	2,174,868	
DESEMBOLSADO	1,762,110	81.0%
POR DESEMBOLSAR	412,758	19.0%
CANCELADO	254,214	11.7%
AMORTIZADO	719,589	33.1%
APROBADO POR FONDO		
CAPITAL ORDINARIO	1,477,547	67.9%
FONDO PARA OPERACIONES ESPECIALES	627,341	28.8%
OTROS FONDOS	69,980	3.2%
SALDO DE LA DEUDA	1,042,521	
CAPITAL ORDINARIO	638,887	61.3%
FONDO PARA OPERACIONES ESPECIALES	396,870	38.1%
OTROS FONDOS	6,763	0.6%
APROBADOS POR SECTOR		
AGRICULTURA Y PESCA	178,506	8.2%
INDUSTRIA, TURISMO, CIENCIA Y TECNOLOGIA	204,061	9.4%
ENERGIA	314,048	14.4%
TRANSPORTACION Y COMUNICACION	435,072	20.0%
EDUCACION	65,628	3.0%
SALUD Y SANEAMIENTO	300,857	13.8%
MEDIO AMBIENTE	24,300	1.1%
DESARROLLO URBANO	176,742	8.1%
INVERSION SOCIAL, Y MICROEMPRESA	240,496	11.1%
REFORMA Y MODERNIZ. DEL SECTOR PUBLICO	233,394	10.7%
FINANCIAMIENTO A EXPORTACIONES	1,764	0.1%
PREINVERSION Y OTROS	0	0.0%

*Cifras netas de cancelaciones con ajustes monetarios y recuperaciones en préstamos para financiamiento de exportaciones.



GUATEMALA

PROGRAMA TENTATIVO DE PRÉSTAMOS

US\$ Millones

2002			
GU0133	Recursos Naturales Cuencas Altas	40.0	APROBADO
GU0119	Sectorial Financiero II	200.0	
GU0158	Programa Mercado Laboral	10.7	
GU0151	Inversion para Distribución Eléctrica	35.0	
TOTAL A		285.7	
GU0155	Combate Integral Pobreza Urbana	54.0	
GU0126	Programa de Electrificación Rural	92.0	
GU0143	Programa Modernización Congreso Nacional	12.0	
GU0170	Censo Poblacional / Habitacional	22.0	
GU0164	Sistema Nacional Gestion Compras Contracciones	6.8	
GU0165	Modernización Tribunal Supremo Electoral	15.0	
GU0159	Talleres de Capacitación y Alfabetizacion	10.0	
GU0163	Seguridad Ciudadana	30.0	
GU0066	Saneamiento Manejo Lago Amatitlan	21.0	
GU0150	Programa de Inversion Agua Rural	50.0	
TOTAL B		312.8	
TOTAL 2002		598.5	
2003			
GU0169	Programa de Prevision Social	100.0	
GU0171	Interconexion Eléctrica	20.0	
GU0166	Apoyo a la Reforma Educativa (AREIII)	40.0	
GU0154	Programa Global de Microcredito	20.0	
GU0153	Suplemento Programa Vivienda	20.0	
TOTAL A		200.0	
GU0157	Implementación ERP	30.0	
TOTAL B		30.0	
TOTAL 2003		230.0	



GUATEMALA

CARTERA EN EJECUCION AL 31 DE MARZO DEL 2002

(Miles de US\$)

PERÍODO DE APROBACIÓN	NÚMERO PROYECTOS	MONTO APROBADO	MONTO DESEMBOLSADO	% DESEMBOLSADO
Antes de 1996	4	84,700	79,218	93.53%
1996 - 1997	6	195,110	164,136	84.13%
1998 - 1999	9	431,672	128,239	29.71%
2000 - 2001	5	73,029	0	0.00%
TOTAL	24	\$784,511	\$371,593	47.37%

* ~~Cifras~~ netas de cancelaciones. Excluye préstamos para financiamiento de exportaciones.

PROGRAMA DE MERCADO LABORAL
(GU-0158)

RESUMEN EJECUTIVO

Prestatario:	República de Guatemala	
Agencia ejecutora:	Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)	
Monto y fuente:	BID: (CO)	US\$ 10.000.000
	Local:	US\$ 1.224.000
	Total:	US\$ 11.224.000
	Moneda:	Facilidad Unimonetaria (US\$)
Términos y condiciones:	Plazo Amortización:	25 años
	Período de Gracia:	4,5 años
	Desembolso:	4,5 años de plazo máximo 3 años de plazo mínimo
	Tasa de Interés:	Variable
	Inspección y vigilancia:	1 %
	Comisión de crédito:	0,75%
Objetivos:	El Programa de Mercado Laboral tiene como objetivo mejorar las condiciones de participación de la población en el mercado laboral e impulsar una nueva estructura de incentivos institucionales en el área de capacitación e intermediación laboral que fortalezca la vinculación entre la oferta y la demanda y aumente la calidad de los desenlaces ocupacionales y la productividad del empleo.	
Descripción:	Los objetivos específicos, reflejados secuencialmente en los componentes que a continuación se detallan, son: (i) capacitar por métodos competitivos a través de instituciones seleccionadas a grupos vulnerables del área rural; (ii) establecer vínculos entre oferta y demanda de capacitación y oferta y demanda de trabajo a nivel nacional a través de la consolidación del Servicio Público Nacional de Empleo del MINTRAB; y (iii) fortalecer el sistema de estadísticas laborales, la capacidad del MINTRAB para el análisis de las mismas y establecer un sistema de evaluación y monitoreo del Programa.	
	<p>Componente 1. Capacitación de la fuerza laboral rural pobre. (US\$4,3 millones). Este componente financiará acciones para mejorar la inserción laboral de la población pobre en el área rural donde la precariedad del empleo y los déficits de productividad son más acentuados. Se brindará capacitación a las personas desocupadas o subocupadas pobres que habitan zonas rurales a través de dos líneas de acción que buscan: (i) aumentar la empleabilidad de los desocupados a través de la capacitación con contenidos pertinentes desde el punto de vista de las necesidades del mercado de trabajo regional; y (ii) suministrar habilidades y</p>	

destrezas que permitan aumentar el nivel de productividad de los trabajadores subocupados.

Se financiarán aproximadamente 2.000 cursos modulares; cada módulo no podrá tener una extensión superior a los diez días, con jornada diaria no mayor de 8 horas ni menor de 6 horas; se beneficiará un estimado de 25.000 personas, aproximadamente el 3 por ciento de la PEA rural que se encuentra desempleada o subempleada. Las acciones de capacitación serán llevadas a cabo por entidades que se contratará bajo un régimen de competencia pública. Solamente se considerarán propuestas de acciones de capacitación que beneficien a personas que viven en municipios rurales con índices de marginalidad por encima del promedio nacional de acuerdo al mapa de pobreza recientemente elaborado por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN). Las instituciones oferentes competirán en base a contenidos definidos de acuerdo a criterios de pertinencia, priorización de criterios de género y de etnia, y de coordinación con otras acciones de apoyo productivo y de inversión social.

Componente 2. Servicio Nacional de Intermediación Laboral (US\$3,8 millones). Este componente fortalecerá y vinculará los servicios de intermediación y capacitación laboral orientando la capacitación hacia el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que demandan los sectores productivos. Se financiará la consolidación del Servicio Público Nacional de Empleo (SPNE) apoyando: (i) la implantación de la Bolsa Electrónica de Trabajo (BET) mediante la consolidación de su operación y su expansión a las 8 oficinas regionales del SPNE; (ii) el establecimiento de la nueva Red de Servicios de Vinculación Laboral (RESEVIN) para ampliar las posibilidades de colocación de los buscadores de empleo mediante la vinculación de las agencias de colocación privada y el MINTRAB en el área metropolitana de la Ciudad de Guatemala; (iii) el mejoramiento de la calidad, oportunidad y cobertura de los Kioscos y las Ferias de Empleo con la realización de 51 kioscos y 12 ferias; y (iv) el fortalecimiento de la estructura y organización del SPNE en las ocho regiones del país con el fin de aumentar y mejorar la cobertura de los servicios de vinculación laboral.

A fin de aumentar la efectividad de los servicios de orientación que proporciona el SPNE, se financiará: (i) asistencia técnica para mejorar los contenidos de los manuales y guías de los Talleres para Desempleados y la impresión y distribución de 32.000 guías para la búsqueda de empleo; y (ii) la realización de aproximadamente 200 cursos de capacitación para el desarrollo de competencias laborales básicas y experiencia práctica (COMBEL) que beneficiarán a 4.000 individuos desempleados de entre 18 y 29

años de edad. Dichos cursos serán adjudicados de manera competitiva e impartidos por las instituciones de capacitación privadas que se encuentren registradas en el Registro de Instituciones de Capacitación del MINTRAB.

Componente 3. Fortalecimiento del Sistema de Estadísticas Laborales y Evaluación y Monitoreo del Programa (US\$1,5 millones). Este componente apoyará: (i) la implantación de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) a ser realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE); (ii) la implantación de un sistema de seguimiento y monitoreo de las actividades del Programa y el fortalecimiento del MINTRAB en el área de análisis de estadísticas laborales y gestión de bases de datos; (iii) la realización de dos rondas de evaluación de impacto de las actividades de intermediación laboral y capacitación financiadas por el Programa; y (iv) la ejecución de una evaluación intermedia operativa del Programa.

Estrategia del Banco en el país y sector:

La Estrategia del Gobierno de Guatemala incluye entre sus objetivos la promoción de la capacitación técnica y de la formación profesional. Este compromiso está reflejado en los Acuerdos de Paz, en la Matriz de Política Social 2000-2004 y forma parte de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP), que se encuentra en preparación. En la Matriz de Política Social 2000-2004 se asigna al MINTRAB la responsabilidad compartida de promover dentro de un marco de legalidad y equidad el incremento del nivel general de empleo y el diseño e implantación de mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de las personas en el mercado de trabajo.

La Estrategia del Banco en Guatemala se describe en el Documento de País donde se señala que sus acciones en el área de mercado laboral apuntan a mejorar la capacitación, la modernización institucional del ente rector, la modernización del sector que permita la integración entre capacitación, trabajo y educación y la creación de sistemas de intermediación laboral. En la Región, el Banco busca apoyar los procesos de reformas estructurales de las políticas activas del mercado laboral en la región con el objetivo de fomentar el desarrollo de la competitividad y mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral. El programa propuesto promueve una nueva estructura de incentivos institucionales en el área de capacitación e intermediación laboral que mejore la vinculación entre la oferta y la demanda y aumente la calidad de los desenlaces ocupacionales y la productividad del empleo.

Revisión social y ambiental:

La mayoría de las actividades contempladas en la operación propuesta se concentrarán en capacitación, asistencia técnica e inversiones mínimas en mobiliario y equipo por lo que no se prevén

impactos ambientales directos. Sin embargo uno de los criterios para la presentación de propuestas para capacitación es un análisis del impacto ambiental de las actividades laborales que se impulsarían y se ponderará la inclusión de las mismas en segmentos de capacitación sobre sostenibilidad y manejo del medio ambiente.

Beneficios:

Las acciones en el área rural. Los impactos esperados del programa son: (i) un aumento en los ingresos laborales por hora y/o un incremento en las horas trabajadas de los beneficiarios con respecto al grupo de control; y (ii) una mayor diferenciación de las fuentes de ingresos laborales de los hogares beneficiarios para reducir su vulnerabilidad. La capacitación focalizada en zonas rurales favorecerá a la población más pobre del país, donde más alta es la concentración de población indígena y más bajos son los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La composición de género y de grupo étnico de la población a ser capacitada con este programa son factores determinantes para la selección de las propuestas de capacitación a ser financiadas con la presente operación. La contratación de ONGs y otros proveedores privados con experiencia probada en la superación de barreras geográficas y lingüísticas permitirá aumentar la eficacia de las acciones de capacitación y adecuar los contenidos de los cursos a las realidades productivas locales. Asimismo, se maximizarán los beneficios de la capacitación al procurar que las intervenciones complementen otras acciones dirigidas a los beneficiarios, relacionadas con la acumulación de activos productivos tales como equipo, insumos y capital financiadas por otras instancias gubernamentales o no gubernamentales.

Las acciones en el área urbana. Se espera que la consolidación y expansión del Servicio Público Nacional de Empleo (SPNE) y el establecimiento de la Red de Servicios de Vinculación Laboral (RESEVIN) permitan: (i) aumentar la eficiencia de la búsqueda de trabajo para los desempleados; y (ii) reducir el costo de llenar las vacantes para los empleadores alcanzando un encuentro adecuado (*“matching”*) entre perfil de las vacantes y calificaciones de los buscadores de empleo. Asimismo la implantación del RESEVIN permitirá probar un modelo de provisión de servicios que fortalecería la sostenibilidad de una expansión de la cobertura de los servicios de intermediación laboral a otras áreas del país. Se espera también que la expansión y fortalecimiento de un sistema nacional de intermediación disminuya, como lo ha hecho en otras experiencias, los riesgos de discriminación laboral por razones de género y etnia. Finalmente las sinergias que el programa espera crear entre el RESEVIN y los proveedores privados de servicios de capacitación permitirá a la población desempleada o no-empleada desarrollar competencias laborales básicas y complementar esta capacitación con experiencia práctica en las instalaciones de las empresas. Se espera que esta capacitación

mixta genere: (i) una maximización de la probabilidad de contratación por parte de las empresas; y (ii) un mejor salario y un trabajo más estable para los capacitados.

Riesgos:

El logro de los impactos del Programa en términos de aumento de ingresos, empleabilidad y productividad dependen en gran medida de que se logre un crecimiento económico acelerado y sostenible. Uno de los riesgos principales del Programa es la falta de experiencia del MINTRAB como normador y evaluador del sector de capacitación. Sin embargo, el Programa mitigará este riesgo desarrollando estas capacidades antes de la ejecución de la presente operación. Para esto, la ATN/SF-7451-GU “Fortalecimiento Institucional y Preparación del Programa de Mercado Laboral” ha venido desarrollando los lineamientos y procedimientos operativos que permitirán la ejecución de las actividades delineadas en los componentes 1 y 2.

La implantación de un SPNE de alcance nacional requiere una alta capacidad de gerenciamiento por parte del MINTRAB, que incluye la coordinación entre las oficinas regionales y la sede central, las instituciones de capacitación, la demanda del sector productivo y los trabajadores en busca de empleo. El Programa mitigará este riesgo articulando la experiencia desarrollada a través del BET y de los Kioscos y las ferias de empleo con una implementación gradual del sistema en las oficinas regionales, el cual se extenderá a todo el país hacia el final del Programa.

Condiciones contractuales especiales:

Previo al primer desembolso:

1. Evidencia que el MINTRAB haya constituido la UAP y contratado como mínimo al Coordinador General y al Contador (par. 3.20, cuadro III-3).
2. Presentación de los términos de referencia y el pliego licitatorio para la evaluación externa del impacto del Programa (par. 3.20, cuadro III-3).
3. Puesta en vigencia del Manual Operativo del Programa (par. 3.20, cuadro III-3).

Previo al desembolso de los recursos del Componente 3:

1. Celebración del convenio entre el MINTRAB y el INE para la ejecución de la ENEI (par. 3.20, cuadro III-3).

Clasificación de la equidad social y de la pobreza:

Esta operación califica como un proyecto que promueve la equidad social, como se describe en los objetivos clave para la actividad del Banco contenidos en el informe sobre el Octavo Aumento General de Recursos (documento AB-1704). También esta operación califica como un proyecto orientado a la reducción de la pobreza (PTI) de acuerdo a criterios geográficos y al coeficiente de incidencia de la pobreza (headcount) (véase Par. 4.13).

Excepciones a las políticas del Banco: Ninguna

Adquisiciones:

El Programa no prevé la construcción de obras civiles. Se utilizarán los procedimientos del Banco para la adquisición de bienes y servicios asociados, la contratación de servicios de consultoría y la contratación de cursos. Se adoptarán las siguientes modalidades de adquisición y contratación: (i) licitación pública internacional para la contratación de cursos y la adquisición de bienes por un monto igual o mayor a US\$250.000 y la contratación de asistencia técnica por un monto igual o mayor a US\$200.000; (ii) licitación pública nacional para la contratación de cursos y la adquisición de bienes por un monto entre US\$100.00 y US\$249.000 y la contratación de asistencia técnica por un monto entre US\$100.000 y US\$199.000; y (iii) licitación privada para la contratación de cursos y asistencia técnica y la adquisición de bienes por un monto menor a US\$100.000. Los documentos correspondientes a la contratación de cursos serán revisados por el Banco de acuerdo a lo indicado en el Anexo D al que se refiere el párrafo 3.13. Los documentos de adquisiciones de bienes y servicios de consultoría se revisarán utilizando la modalidad ex-ante. Independientemente de estas disposiciones y durante la ejecución del Programa, el Banco podrá aprobar en base a una evaluación del desempeño del Organismo Ejecutor, la revisión ex-post de la documentación relativa a los procesos licitatorios correspondientes a la adquisición de bienes y contratación de servicios de consultoría.

I. MARCO DE REFERENCIA

A. El mercado de trabajo guatemalteco

- 1.1 En la década de los noventa Guatemala ingresó en una etapa de transición demográfica caracterizada por un aumento de la población entre 16 y 65 años de edad (población en edad de trabajar, PET). En el año 2020, la PET alcanzará el 61% de la población total. Esta coyuntura presenta una oportunidad para reducir la alta incidencia de la pobreza en el país dado que aumentará la cantidad de potenciales trabajadores por familia¹. Sin embargo, para aprovechar esta situación es necesario enfrentar el desafío de inserción laboral de un número rápidamente creciente de individuos.
- 1.2 Este desafío se enmarca en un mercado laboral guatemalteco (ver cuadro I-1) que se caracteriza por una precaria capacidad de inserción de su fuerza laboral². Esto se evidencia por: (i) una baja tasa global de participación laboral, especialmente entre las mujeres; (ii) una alta participación de los muy jóvenes; (iii) escasos niveles de escolaridad de los trabajadores; (iv) una concentración del desempleo en áreas urbanas, especialmente entre los jóvenes; y (v) altas tasas de subempleo, especialmente en el medio rural.

Cuadro I-1. Características del Mercado Laboral

	Edad de la PET				
	15-19	20-24	25-45	45-65	Total
Participación Laboral					
Hombres	75%	93%	98%	95%	91%
Mujeres	42%	53%	57%	53%	52%
Total	59%	71%	76%	73%	71%
Desempleo Abierto					
Urbano	18%	11%	8%	7%	10%
Rural	9%	10%	5%	3%	6%
Subempleo					
Urbano	62%	47%	35%	48%	43%
Rural	62%	72%	65%	68%	66%

- 1.3 De hecho, solamente el 70% de la PET participa en el mercado laboral, trabajando o buscando trabajo. Este fenómeno se explica por la baja participación de las mujeres ya que sólo el 52% de las mujeres se consideran económicamente activas. En el medio rural las mujeres están aún más alejadas del trabajo remunerado. Sin embargo, los crecientes niveles de educación de las nuevas cohortes y los patrones decrecientes de fertilidad favorecerán en el mediano plazo un incremento de la participación laboral de las mujeres.
- 1.4 La elevada tasa de crecimiento poblacional ha generado una estructura de edad sesgada en favor de las cohortes más jóvenes. Asimismo, se observa una tendencia entre las edades límites (más jóvenes o más viejos) a participar activamente en el

¹ La tasa de dependencia disminuirá de 0,85 a 0,57 para el mismo período.

² Fuente: RES; basados en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de las Familias (EINGFAM) 1998/1999.

mercado laboral. Además, entre los menores de 20 años, los indígenas participan en el mercado de trabajo en mayor medida que los no indígenas, 69% y 50% respectivamente. La tendencia de mayor participación de los jóvenes e indígenas se atribuye a varias razones, entre las cuales está la mayor incidencia de la pobreza en los hogares indígenas y la baja cobertura educativa.

- 1.5 Los niveles de escolaridad y calificación profesional son aún bajos. El 43% de la PET con menos de 25 años terminó como mínimo la primaria, contra un 32% de los adultos. Al mismo tiempo, un tercio de la PET ni siquiera cursó un año de escuela, otro tercio no completó primaria y otro 15% no alcanzó a ingresar a secundaria. De la proporción de la PET que no completó primaria, tres cuartos habitan el área rural, el 60% son mujeres y la casi totalidad son indígenas. Si se considera la escolaridad promedio de la cohorte de 25 años, Guatemala alcanza 5,7 años de escolaridad comparado con 6,3 para Honduras, 6,2 para Nicaragua, 7,8 para El Salvador y 9,1 para México. La baja calificación educativa y profesional reditúa en salarios muy por debajo de los mínimos y por ende una baja productividad laboral.
- 1.6 El desempleo en Guatemala se concentra en el área urbana y prevalece entre los jóvenes, especialmente mujeres con mayores niveles educativos, lo cual evidencia problemas de inserción laboral de estos grupos. Guatemala se caracteriza por tasas de desempleo abierto relativamente bajas--alrededor del 7%--y por períodos de desempleo de corta duración con un promedio estimado de 4 meses. Sin embargo, la duración promedio de estos períodos es casi el doble de otros países de la región³. Además, al aumentar el nivel de educación aumenta la tasa de desempleo abierto. Este patrón es muy marcado entre las mujeres jóvenes cuya tasa de desempleo alcanza su máximo en el grupo que completó la secundaria.⁴ La evidencia indica que los problemas de inserción laboral se deben en parte a la carencia de mecanismos de búsqueda e información. Esto último si se considera a los desempleados desalentados urbanos, un tercio de las mujeres y el 40% de los hombres dicen “creer que no hay trabajo y no saber como buscarlo”.
- 1.7 Mientras que el desempleo es un problema urbano, el subempleo encubierto⁵ es el fenómeno más relevante en las áreas rurales, y evidencia la baja productividad de la mano de obra, donde dos de cada tres hombres y tres de cada cuatro mujeres se pueden considerar subempleados y donde el subempleo indígena es 10 puntos porcentuales más alto que el no indígena. La precariedad generalizada de la situación laboral se confirma si se considera el número de empleos generados que no cuentan con seguridad social. En el último quinquenio se incorporaron anualmente alrededor de 125.000 personas a la PEA mientras que la población que

³ La duración es más alta entre las mujeres, 4,52 meses, que los hombres 4,01 meses.

⁴ El desempleo abierto es 16,4% entre los jóvenes de 20-24 años con secundaria completa y es de 18,9% entre los que no recibieron educación, con incidencia de desempleo para las mujeres dos veces más alta que para los hombres.

⁵ Porcentaje de personas ocupadas que perciben un salario inferior al salario mínimo establecido por ley.

cotiza al régimen de seguridad social sólo aumentó en 52,5 mil⁶. Esto significa que 11 de cada 12 empleos generados no cuentan con seguridad social⁷.

- 1.8 Dentro del entorno laboral descrito, el aumento de la inserción laboral de las personas activas y de la productividad laboral de los empleados o subempleados constituyen los pilares básicos de las políticas del mercado laboral del país. Estas se complementan con aquéllas de crecimiento económico y de ampliación de la cobertura del sector educativo formal.

B. La capacitación y la intermediación laboral en Guatemala

- 1.9 Por Acuerdo Gubernativo No. 872-2000 del 28 Diciembre de 2000, el MINTRAB es responsable de promover la formación profesional y técnica de los recursos humanos mediante programas adecuados. Para responder a este mandato, la Dirección General de Capacitación, Formación Profesional y Empleo (DICAFORE) del MINTRAB elaboró la Política de Capacitación, Formación y Empleo (la Política). La Política establece que el MINTRAB: (i) funcione como ente coordinador de la capacitación técnica para asegurar que exista complementariedad y coordinación entre las instituciones privadas y públicas que ofrecen estos servicios; y (ii) financie servicios externos para la capacitación de segmentos de la fuerza tradicionalmente excluidos de los programas de capacitación existentes como poblaciones marginales con bajo nivel educativo.
- 1.10 La Política se basa en la evidencia de que si bien se destina una cantidad significativa de recursos a la capacitación laboral a través del Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP) en el sector urbano y de ONGs en el sector rural, es necesario aumentar la relevancia, cobertura y calidad de estas acciones. En este sentido, ya existen metas estratégicas de mediano plazo que han sido objeto de discusión y consulta con una serie de actores de los sectores de capacitación, productivos y gubernamentales nucleados en el foro de coordinación de la Gestión para la Capacitación e Inserción Laboral y Fortalecimiento de Instituciones para el Trabajo (GESCAP). GESCAP está integrado por 48 proveedores de servicios de capacitación públicos y privados, incluyendo el INTECAP, y también centros de estudios, la Asociación de Gerentes de Guatemala, la Cámara de Comercio de Guatemala, el MINTRAB, el Ministerio de Economía, y representantes de la cooperación internacional como GTZ, KFW, UNESCO, entre otros.
- 1.11 El INTECAP es una institución pública autónoma orientada a la educación técnica que se financia con el 1% de impuesto a la nómina de salarios y atiende primordialmente a las necesidades de las empresas y de la población abierta en las zonas urbanas. Esta institución ha venido enfrentando una demanda creciente como resultado de la lenta acumulación de escolaridad, de las altas tasas de deserción de la educación formal y de la resultante escasa calificación de la PET. Esto se ha reflejado en que desde 1994, el INTECAP cuadruplicó sus servicios a población abierta y duplicó el número de capacitaciones a empresas especialmente en el

⁶ Estimaciones realizadas con base en cifras del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

⁷ La PEA asegurada ha reducido su presencia de 28,7% en 1995 a 25,1% en 2000.

sector urbano. Estos servicios, sin embargo, prácticamente no tienen presencia fuera de las zonas urbanas y excluyen a poblaciones con bajo nivel educativo. Además, la mayoría de las escasas intervenciones ejecutadas por el INTECAP en zonas rurales se diluyen en acciones de baja pertinencia.

- 1.12 Ante esta situación, las ONGs del sector de capacitación laboral han expandido su oferta de servicios a la población rural. En la actualidad existen más de 90 ONGs que prestan servicios de capacitación en el país y 35 de ellas cubren una parte substancial del sector rural. De acuerdo a un análisis realizado para la preparación del Programa, las 10 principales ONGs de capacitación en el sector tienen, en promedio, 11 años de experiencia, cuentan con un presupuesto anual promedio de 490 mil dólares y atienden anualmente a un promedio de 6.500 individuos en actividades de capacitación y educación. Del análisis del perfil de beneficiarios, surge que estas instituciones superan exitosamente las dificultades derivadas de barreras geográficas, culturales y lingüísticas propias de las zonas rurales de Guatemala. El análisis también revela que los servicios de capacitación provistos por estas entidades se encuentran aún dispersos, varían en calidad y relevancia y están sujetos a duplicación o traslape.
- 1.13 En el marco de la Política, la DICAFORE ha implementado acciones de intermediación para acercar la oferta de plazas vacantes a las personas en búsqueda de empleo. Las acciones consisten en identificar los conocimientos, aptitudes e intereses de los buscadores de empleo y orientarlos hacia oportunidades de empleo compatibles con tales características. Estas actividades se basan en la evidencia internacional que sugiere que la implantación de un sistema eficiente de intermediación laboral puede reducir el desempleo, favorecer un incremento de la productividad y disminuir los riesgos de discriminación de género y etnia.
- 1.14 Entre las acciones de intermediación se destacan: (i) la organización de un Servicio Público Nacional de Empleo (SPNE) que proporciona servicios de intermediación laboral en las oficinas centrales del MINTRAB, (ii) la implantación de una primera experiencia de Bolsa Electrónica de Trabajo (BET) que combina la base de datos y el sistema de manejo y difusión de la información del SPNE; y (iii) la organización de Kioscos y Ferias de Empleo, en varios departamentos del interior de la República los cuales son eventos puntuales donde se identifican los conocimientos, aptitudes e intereses de los buscadores de empleo y se los orienta hacia oportunidades de empleo.
- 1.15 Las acciones de intermediación han sido exitosas a pesar de ser todavía incipientes. Desde su creación en el año 2000, el SPNE ha registrado más de 9 mil vacantes, ha atendido a 6 mil solicitantes de empleo (4% de la población urbana desempleada), y ha realizado más de 15 mil referencias a puestos de trabajo. La BET también ha desarrollado un sistema informático para la intermediación laboral que hasta el momento funciona parcialmente ya que sólo se ha instalado en las oficinas centrales del MINTRAB. La DICAFORE ha realizado también 18 kioscos y 7 ferias de empleo.
- 1.16 En Guatemala existen numerosas agencias privadas de colocación de empleo que atienden a la búsqueda de mano de obra de nivel ejecutivos y de alta calificación.

Aunque estas agencias complementan las acciones del SPNE, no existe en la actualidad una vinculación entre las mismas y los servicios del MINTRAB. Esta vinculación permitiría que el MINTRAB proporcione un servicio de mayor calidad y más expedito a empresas que requieran personal calificado y ampliar las posibilidades de colocación de los buscadores de empleo. A su vez, las agencias que se relacionen con el SPNE podrían ampliar sus servicios de referencia y búsqueda de personal.

C. Desafíos y justificación del Programa

- 1.17 **Cobertura y calidad de la capacitación para poblaciones rurales.** La baja productividad evidenciada por las altas tasas de subempleo en el sector rural justifica la inversión en capacitación en este sector incluyendo a trabajadores asalariados y por cuenta propia. Es necesario, sin embargo, evitar la duplicación y asegurar la calidad de las acciones. Esta operación procurará implementar un esquema de ejecución de la inversión en capacitación en el medio rural bajo un régimen de competencia pública que asegure que el contenido de las capacitaciones sea definido en base a criterios de pertinencia y en coordinación con otras acciones de apoyo productivos y de inversión social focalizadas. Mediante la implantación de un régimen de competencia, el MINTRAB desarrollará reglas de juego eficaces para la capacitación de poblaciones marginales que eviten la duplicación de acciones, se orienten hacia la demanda y que después de ser evaluadas, puedan ser replicadas en el futuro.
- 1.18 **Expansión y mejoramiento de la intermediación y capacitación laboral para trabajadores urbanos.** Con alrededor de 170.000 individuos desempleados trimestralmente en las áreas urbanas y una duración promedio de los períodos de desempleo de cuatro meses la población que podría demandar servicios de intermediación laboral en las áreas urbanas se acerca al medio millón anual. Esto indica que, aún sin contar el volumen de ingresos netos en la PEA y la fuerza laboral subempleada, la población que podría demandar servicios de intermediación laboral rebasa sustancialmente la capacidad actual del SPNE y del MINTRAB.
- 1.19 Además de ampliar la cobertura y mejorar la eficiencia y calidad del SPNE, este Programa pretende establecer esquemas de colaboración con los servicios de intermediación privados. Asimismo, a través de los canales de intermediación laboral, se quiere acercar la población desempleada y subempleada, particularmente los jóvenes, a alternativas de capacitación que aproximen su perfil de calificación a los requerimientos que demanda el sector productivo. Esto exige la creación de instrumentos que permitan identificar los perfiles de calificación requeridos y orientar la capacitación a satisfacer tales perfiles.
- 1.20 **Información sobre el mercado laboral.** Si bien la información disponible en la actualidad proveniente de censos y encuestas socioeconómicas y demográficas permite analizar la estructura y funcionamiento del mercado laboral y el ingreso, los datos disponibles resultan limitados e insuficientes para captar de forma integral las múltiples dimensiones de estos temas. El Instituto Nacional de Estadística (INE), en el marco del Programa para el Mejoramiento de las Encuestas

sobre Condiciones de Vida -MECOVI- apoyado por el Banco, el BIRF y la CEPAL, está realizando los trabajos preparatorios para llevar a cabo, con frecuencia trimestral en las áreas urbanas y anual en las áreas rurales, la Encuesta Nacional sobre Empleo e Ingreso (ENEI). Es necesario apoyar el esfuerzo de implementar la ENEI para llenar un vacío en la producción de información sobre el tema del empleo e ingreso y posibilitar la evaluación de las políticas del MINTRAB y las acciones de otros actores.

- 1.21 Uno de los objetivos principales de la nueva Política del MINTRAB es promover la eficiencia de la totalidad de la inversión en capacitación y empleo en el país impulsando nuevas reglas del juego para aumentar la pertinencia de estas acciones. La presente operación pretende fortalecer la capacidad del MINTRAB para normar, coordinar, dirigir y evaluar acciones de capacitación para responder, desde una lógica de mercado, a las necesidades en materia de empleo del sector empresarial y de los trabajadores. Se espera que la evaluación positiva de los impactos del presente Programa sienta las bases para una reasignación de los recursos nacionales y externos que hoy se destinan a acciones de capacitación y formación profesional de escasa pertinencia.

D. Estrategia del País y del Banco

- 1.22 La promoción de la capacitación técnica y de la formación profesional es uno de los lineamientos estratégicos de las políticas de desarrollo del Gobierno de Guatemala (GOG). Este compromiso está reflejado en los Acuerdos de Paz, en la Matriz de Política Social 2000-2004 y forma parte de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP), que se encuentra en preparación. En la Matriz se asigna al MINTRAB la responsabilidad compartida de promover dentro de un marco de legalidad y equidad el incremento del nivel general de empleo. En particular corresponde directamente al MINTRAB diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de las personas en el mercado de trabajo.⁸
- 1.23 El Documento de País de Guatemala (CP-1005-5) señala que la estrategia del Banco en el área de mercados laborales es apoyar las actividades para mejorar la capacitación, la modernización institucional del ente rector, la modernización del sector que permita la integración entre capacitación, trabajo y educación y la creación de sistemas de intermediación laboral. El presente Programa fue incluido en la lista de proyectos del Banco del Documento de País.
- 1.24 **Experiencia del Banco en el Sector.** El Banco apoya los procesos de reforma estructurales de las políticas activas de mercado laboral en la región con el objetivo de fomentar el desarrollo de la competitividad y mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral. El BID ha financiado el Programa de Modernización del Mercado Laboral (PMML) Fase I (983/OC-ME) en México y está ejecutando una segunda fase del mismo (1256/OC-ME). También se aprobaron el Programa de Capacitación y Modernización Laboral (183/OC-DR), y el Programa de Intermediación Laboral (ATN/MH-7496-ES). La evaluación y diagnóstico de estos

⁸ Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97, Art. 40, literal f.

programas ha confirmado que la integración entre acciones públicas y privadas en el diseño y la provisión de servicios de orientación laboral y capacitación: (i) favorece la entrega de servicios de capacitación con contenidos pertinentes a las necesidades del mercado laboral; y (ii) aumenta la efectividad de los servicios de intermediación laboral mediante la participación de proveedores alternativos en la entrega de servicios de colocación y capacitación.

- 1.25 En Guatemala el Banco ha adquirido experiencia relevante para el diseño del presente Programa. La cooperación técnica “*Apoyo al Desarrollo del Mercado Laboral*” (ATN/SF-6313-GU) promueve el diálogo entre el GDG, el sector privado y los líderes sindicales. El “*Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral*” (ATN/MH-5978-RG) impulsa el diálogo sobre: (i) el impacto de la globalización sobre el mercado laboral; (ii) la armonización y aplicación de estándares laborales; y (iii) la modernización de los sistemas de información del MINTRAB. El “*Proyecto Para Promover la Participación del Sector Privado en Capacitación Técnica en Zonas Rurales*” (ATN/MH-5736-GU) promovió con éxito el fortalecimiento de la metodología de capacitación técnica para pequeños productores rurales de dos de las más importantes instituciones privadas de capacitación, la Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena y la Fundación Centroamericana para la Iniciativa del Sector Privado.
- 1.26 En cuanto a otras agencias de financiamiento, BIRF aprobó en el 2000 un préstamo (GT-PE-55084) que incentiva un mercado de capacitación dirigido a trabajadores de pequeñas empresas del sector formal. La Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ) financia el programa de Promoción Ocupacional y Capacitación Profesional (PROMOCAMP) que fortalece la competitividad de las micro y pequeñas empresas. La Agencia Española para la Cooperación Internacional (AECI) ha apoyado el desarrollo de la BET por las oficinas centrales del MINTRAB y de la metodología de trabajo para los kioscos y las ferias de empleo. El Equipo de Proyecto ha analizado todas estas acciones y explorado sus compatibilidades y acciones comunes las cuales han sido incorporadas al diseño del presente Programa.

II. OBJETIVOS Y DESCRIPCION DEL PROGRAMA

A. Objetivos

- 2.1 El propósito del Programa es mejorar las condiciones de participación de la población en el mercado laboral. Para lograr este propósito se impulsará una nueva estructura de incentivos institucionales en el área de capacitación e intermediación laboral que mejore la vinculación entre la oferta y la demanda y aumente la calidad de los desenlaces ocupacionales y la productividad del empleo (ver Cuadro II-1). Tanto en capacitación como en intermediación, más que desarrollar programas de alta cobertura que, por sí mismos, resuelvan las necesidades de capacitación y desempleo o subempleo del país, se busca crear procedimientos, o "reglas del juego", que contribuyan a cambiar la forma en que hoy se realiza la capacitación y potenciar los efectos de la intermediación. Para poder instaurar y legitimar estos procedimientos, el Programa pretende instalar al MINTRAB como ente rector, orientador y regulador de las acciones de capacitación e intermediación en asociación directa con ONGs y el sector privado.

Cuadro II-1. Indicadores de Resultados Ilustrativos

Capacitación de la Fuerza Laboral Pobre
<u>Indicadores Intermedios</u> <ol style="list-style-type: none">1. 25.000 personas capacitadas en habilidades con demanda de trabajo por entidades calificadas.2. Al menos el 50% de los beneficiarios son indígenas y el 50% mujeres.3. Al menos el 70% de los beneficiarios indican satisfacción con la capacitación recibida. <u>Indicadores de Impacto</u> <ol style="list-style-type: none">4. Los beneficiarios mejoran su empleabilidad (mayores ingresos laborales, creación de autoempleo, etc.) con respecto al grupo de control.
Servicio Nacional de Intermediación Laboral
<u>Indicadores Intermedios</u> <ol style="list-style-type: none">1. 30 entidades de intermediación y capacitación conectadas en red a la Bolsa Electrónica del Trabajo (BET) del MINTRAB.2. 27.000 personas encaminadas (referidas) por el servicio de empleo (12% desempleados anuales).3. 200 cursos de capacitación COMBEL realizados y 4.000 individuos beneficiados.4. 51 Kioscos y 12 Ferias de Empleo realizadas.5. Aumento en cada año del número de vacantes registradas por el servicio de empleo. <u>Indicadores de Impacto</u> <ol style="list-style-type: none">6. Reducción en la duración de los períodos de desempleo de las personas atendidas por el SPNE comparado con el grupo de control.7. 15% más de las personas (hombres y mujeres) beneficiarias del COMBEL han encontrado trabajo con respecto al grupo de control.
Fortalecimiento del Sistema de Estadísticas laborales
<ol style="list-style-type: none">1. Disponibilidad trimestral de los archivos de datos e informes analíticos de la ENEI.2. Informes trimestrales de evaluación del MINTRAB basados en los datos que recoge (SPNE, BET, etc.) y en la información del ENEI.3. Aplicación de los ajustes recomendados de la evaluación externa operativa y de impacto del programa.

- 2.2 En cuanto a las acciones específicas del Programa se consideran dos grupos objetivos. En primer lugar, los trabajadores marginales del sector rural, con fuerte presencia indígena, que se caracterizan por altos índices de pobreza y marcados déficits de capacitación a los que se atenderá a través de la contratación de ONGs que ya estén arraigadas en el sector. Se tiene una evaluación positiva de las

capacidades organizacionales de las ONGs, y el Programa busca asegurar la calidad de las acciones y orientar sus actividades hacia una capacitación más eficaz que la que existe en la actualidad. Su éxito se alcanza si esta capacitación se realiza con una fuerte orientación hacia la demanda por mano de obra, en el caso de los trabajadores dependientes, y hacia un crecimiento de la productividad, en el caso de los trabajadores independientes.

- 2.3 El segundo grupo objetivo son los trabajadores del sector urbano, en especial jóvenes y mujeres, con problemas de inserción laboral que ocasionan altos niveles de desempleo abierto. Se espera que el fortalecimiento de la intermediación laboral acerque a estos individuos a alternativas de empleo o de capacitación que aproximen su perfil de calificación a los requerimientos del sector productivo. El éxito de esta parte del programa se alcanza si, junto con el fortalecimiento de la intermediación laboral, se desarrollan y legitiman reglas del juego en la capacitación que aumenten la relevancia de la capacitación alineando sus contenidos y acciones a partir de las necesidades de las empresas.
- 2.4 Los objetivos específicos del Programa son: (i) capacitar por métodos competitivos a través de instituciones seleccionadas a grupos vulnerables del área rural; (ii) establecer vínculos entre oferta y demanda de capacitación y oferta y demanda de trabajo a nivel nacional a través de la consolidación del Servicio Público Nacional de Empleo del MINTRAB; y (iii) fortalecer el sistema de estadísticas laborales, la capacidad del MINTRAB para el análisis de las mismas y establecer un sistema de evaluación y monitoreo del Programa.

B. Descripción del Programa

- 2.5 Para lograr estos objetivos las inversiones y actividades del Programa estarán organizadas en torno a tres componentes: (i) capacitación para poblaciones rurales pobres; (ii) capacitación e intermediación laboral para trabajadores urbanos; y (iii) análisis del mercado laboral y seguimiento y evaluación del Programa. El Programa contará con un Manual Operativo y las propuestas de cambios a las reglas de este Manual en lo que se refiere a los lineamientos generales, específicos y de ejecución deberán ser revisados y aprobados por el Banco de manera de asegurar la continuidad de las intervenciones. La puesta en vigencia del Manual Operativo aprobado por el Banco será condición previa al primer desembolso del financiamiento.

1. Capacitación de la fuerza laboral rural pobre (US\$4,3 millones)

- 2.6 Este componente se orienta a mejorar la inserción laboral de la población pobre en el área rural donde la precariedad del empleo y los déficits de productividad son más acentuados. Con este objetivo, se brindará capacitación a las personas desocupadas o subocupadas pobres que habitan zonas rurales a través de dos líneas de acción que buscan: (i) aumentar la empleabilidad de los desocupados a través de la capacitación con contenidos pertinentes desde el punto de vista de las necesidades del mercado de trabajo regional; y (ii) suministrar habilidades y destrezas que permitan aumentar el nivel de productividad de los trabajadores subocupados.

- 2.7 Se financiarán aproximadamente 2.000 cursos modulares; cada módulo no podrá tener una extensión superior a los diez días, con jornada diaria no mayores de 8 horas y ni menor de 6 horas; se beneficiará un estimado de 25.000 personas,⁹ aproximadamente el 3 por ciento de la PEA rural desempleada o subempleada.⁹ Las metas de cobertura se alcanzarán por etapas sucesivas para permitir una consolidación del modelo de ejecución en las primeras etapas. El financiamiento incluirá: (i) los costos por persona de los cursos incluyendo los costos administrativos, los cuales deberán mantenerse en los rangos establecidos en los criterios de selección de las propuestas; y (ii) un estipendio para alimentación y alojamiento, transporte y cuidado de niños de participantes.
- 2.8 Las acciones de capacitación serán llevadas a cabo por entidades que se contratará bajo un régimen de competencia pública. Solamente se considerarán propuestas de acciones de capacitación que beneficien a individuos que viven en municipios rurales con índices de marginalidad por encima del promedio nacional de acuerdo al mapa de pobreza recientemente elaborado por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN). Las instituciones oferentes competirán en base a contenidos definidos de acuerdo a criterios de: (i) pertinencia, para lo cual deberán adjuntar cartas de intención de los empleadores, estudios de mercado o potencial de aumento de productividad según se trate de trabajadores asalariados, cuentapropistas o subocupados; (ii) composición de género y de pertenencia a grupos étnicos de la población a ser capacitada, para lo cual se requerirá información sobre el número de potenciales beneficiarios mujeres e indígenas, perfil educativo y situación laboral; y (iii) coordinación con otras acciones de apoyo productivos y de inversión social focalizadas en esta población, para lo que deberán incluir las posibles áreas de interacción y los mecanismos que se utilizarán para vincular las propuestas a estas acciones. Con recursos de asistencia técnica de la ATN/SF-7451-GU, el MINTRAB está preparando el Manual Operativo del Programa donde se establecerán las variables específicas para la medición de estos criterios y los pesos que se le asignarán en los puntajes que recibirán las propuestas.

2. Servicio Nacional de Intermediación Laboral (US\$3,8 millones)

- 2.9 Este componente fortalecerá y vinculará los servicios de intermediación y capacitación laboral orientando la capacitación hacia el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que demandan los sectores productivos. La población objetivo de los servicios de intermediación será toda aquélla que se encuentre en búsqueda activa de empleo, lo que incluye a desempleados y subempleados.

a. Consolidación del Servicio Público Nacional de Empleo (US\$1,8 millones)

- 2.10 **Apoyo a la Implantación de la Bolsa Electrónica de Trabajo (BET).** La BET combina la base de datos y el sistema de manejo y difusión de la información del

⁹ En situación de subempleo encubierto.

SPNE y actualmente sólo está en funcionamiento en la ciudad de Guatemala. Se concluirá la implantación de la Bolsa Electrónica de Trabajo (BET) mediante la consolidación de su operación y su expansión a las 8 oficinas regionales del SPNE. Se financiarán las siguientes acciones: (i) previo a la instalación de la BET en las oficinas regionales, un estudio para definir el sistema de conexión en red y la elaboración del manual de operación correspondiente; (ii) la adquisición y conexión en red nacional del equipo informático; y (iii) la capacitación y asistencia técnica necesaria para la operación de la misma.

- 2.11 **Establecimiento de la Red de Servicios de Vinculación Laboral (RESEVIN).** Se apoyará el establecimiento de una Red de Servicios de Vinculación Laboral (RESEVIN) en el área metropolitana de la Ciudad de Guatemala. La RESEVIN vinculará a la BET del MINTRAB con los sistemas de las agencias privadas de colocación de empleo. Esta vinculación permitirá que el MINTRAB proporcione un servicio de mayor calidad y más expedito a empresas que requieran personal calificado y ampliar las posibilidades de colocación de los buscadores de empleo. A su vez, las agencias que se conecten a RESEVIN podrán ampliar sus servicios de referencia y búsqueda de personal. Se realizarán convenios de colaboración para proporcionar servicios de vinculación y, en su caso, capacitación laboral. En base a estos convenios se financiarán la homogeneización de los contenidos de los sistemas informáticos y bases de datos, la transferencia del sistema informático de la BET de la DICAFORE a las agencias privadas y el equipo y el enlace de red necesarios para operar la BET.
- 2.12 **Mejora y Expansión de la Vinculación Laboral por Medio de Kioscos y Ferias de Empleo.** La Subdirección de Empleo de la DICAFORE ya organiza Kioscos y Ferias de Empleo. Estos son eventos puntuales donde se identifican los conocimientos, aptitudes e intereses de los buscadores de empleo y se les orienta hacia oportunidades de empleo compatibles con tales características, asimismo, en caso de no disponer de vacantes con el perfil deseado, se proporciona al desempleado procedimientos para realizar por sí mismo la búsqueda de empleo, para elaborar su currículum y para atender entrevistas laborales. Se mejorará la calidad, oportunidad y cobertura de los Kioscos y las Ferias de Empleo. Se proveerá asistencia técnica para mejorar la identificación de las zonas, el tipo de evento y los períodos en los que es conveniente llevarlos a cabo. Se financiarán los materiales y los costos administrativos para la realización de 51 kioscos y 12 ferias de empleo.
- 2.13 **Fortalecimiento Institucional del Servicio Público Nacional de Empleo.** Se fortalecerá la estructura y organización del SPNE en las ocho regiones del país, con el fin de aumentar y mejorar la cobertura de los servicios de vinculación laboral. Inicialmente, se financiará asistencia técnica para la implantación de la capacidad institucional adecuada para la ejecución del SPNE, la cual, en lo que corresponde al funcionamiento, será absorbida por el MINTRAB en forma incremental durante la ejecución del Programa. Se prevé que el Programa financie en el primer año el 100% de la asistencia técnica, en el segundo año el 75%, en el tercer año el 50% y en el cuarto año el 25%. Asimismo, se financiará la capacitación en servicio para el personal del SPNE y para las agencias de colocación que formen parte de la RESEVIN. Se capacitará, entre otros, en el uso de las siguientes herramientas: (i)

aspectos operativos para proporcionar servicios de vinculación laboral; (ii) análisis del comportamiento del mercado de trabajo; (iii) detección de demandas de capacitación y la concertación de acciones de capacitación con empresas e instituciones de capacitación; y (iv) orientación en temas de género y servicios a grupos étnicos. También se adquirirá equipo informático, mobiliario y materiales para el SPNE.

b. Orientación a desempleados y desarrollo de competencias laborales básicas (US\$2,0 millones)

- 2.14 La población objetivo de este subcomponente son los individuos desempleados entre 18 y 29 años de edad, que sepan leer y escribir y con un nivel de escolaridad de hasta secundaria completa. Se capacitará a esta población para que adquiera competencias básicas y específicas para mejorar el desempeño laboral y la búsqueda de empleo. A fin de aumentar la efectividad de los servicios de orientación que proporciona el SPNE, esta actividad apoyará dos líneas de acción: (i) la mejora de los contenidos de los manuales y guías de los Talleres para Desempleados; y (ii) capacitación para el desarrollo de competencias laborales básicas y experiencia práctica (COMBEL).
- 2.15 Se financiará asistencia técnica para mejorar los contenidos de los manuales y guías de los Talleres para Desempleados la cual tendrá como objeto aumentar su efectividad y adaptarlos a las condiciones en las que se proporciona el apoyo a desempleados, ya sea que se realice en las oficinas del SPNE, en los Kioscos o Ferias de Empleo. También se incluyen fondos para el desarrollo, impresión y distribución de 32.000 guías para la búsqueda de empleo que se proporcionarán a los desempleados.
- 2.16 La capacitación para el desarrollo de competencias laborales básicas y experiencia práctica (COMBEL) consistirá en cursos de corta duración para proporcionar competencias básicas a la población y elevar la empleabilidad y la productividad laboral de las personas. Los cursos incluirán aspectos para el fortalecimiento de la autoestima y la integración grupal, el desarrollo de habilidades de comunicación, organización del trabajo, obtención y uso de información, utilización de tecnología en el trabajo y cultura informática, atención al cliente, así como la capacitación para la adquisición de competencias específicas para el desempeño del trabajo.
- 2.17 Los cursos se organizan para atender la demanda de personal calificado de las empresas. La demanda podrá ser identificada por las oficinas del SPNE, las agencias de colocación que formen parte de la RESEVIN, así como por las instituciones de capacitación registradas en el Registro de Instituciones de Capacitación. Estos cursos serán contratados a agencias de capacitación privadas por métodos competitivos. Los cursos estarán constituidos por una fase lectiva y una fase de capacitación práctica. La fase lectiva tendrá una duración de cinco semanas y proporcionará capacitación para el desarrollo de competencias básicas, con los contenidos antes citados. La fase de capacitación práctica se desarrollará en las instalaciones de las empresas que demandan personal calificado y su duración podrá variar de uno a dos meses dependiendo de los requerimientos de capacitación del personal.

- 2.18 El Programa cubrirá el costo de aproximadamente 200 cursos con una duración de entre dos y tres meses que beneficiarán a 4.000 individuos y proporcionará un apoyo económico al capacitando para gastos de alimentación y transporte. Para calificar para el financiamiento del Programa, las propuestas de cursos deben incluir una carta de intención en la que la empresa se compromete a proporcionar el espacio físico, los materiales didácticos y el equipo para la fase de capacitación práctica. Se financiará asistencia técnica para elaborar lineamientos para la ejecución de estos cursos que contendrán: objetivos; población objetivo; requisitos de participación; procedimientos para la identificación de los cursos; selección de participantes; procedimientos para la ejecución de los cursos y para proporcionar los apoyos y los mecanismos de seguimiento y supervisión.

3. Fortalecimiento del Sistema de Estadísticas laborales y Evaluación y Monitoreo del Programa (US\$1,5 millones)

- 2.19 El componente apoyará: (i) la implantación de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso (ENEI); (ii) la implantación de un sistema de seguimiento y monitoreo de las actividades del Programa y el fortalecimiento del MINTRAB en el área de análisis de estadísticas laborales y gestión de bases de datos; (iii) la realización de dos rondas de evaluación de impacto de las actividades de intermediación laboral y capacitación financiadas por el Programa; y (iv) la ejecución de una evaluación intermedia operativa del Programa.
- 2.20 **Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos.** Se financiará, mediante un convenio de cooperación entre el MINTRAB y el Instituto Nacional de Estadística (INE), asistencia técnica y capacitación para la implantación de la ENEI. En particular se financiarán por un periodo de dos años los servicios de 12 consultores para las operaciones de campo (coordinador de operaciones, coordinadores regionales, supervisores de campo), 40 consultores entre encuestadores, digitadores, analistas, revisores y supervisores de inconsistencias, 2 técnicos informáticos, 4 expertos en temática y análisis y 1 asesor técnico internacional. Con la ENEI se busca obtener información socioeconómica integral y detallada sobre: (i) los niveles, causas y factores que determinan la participación laboral, y el empleo, subempleo y desempleo; y (ii) las fuentes de ingresos de los hogares y personas de las diferentes regiones, áreas y etnias del país. Asimismo, se quiere promover el estudio de las tendencias, mecanismos y dinámicas relacionadas con los procesos de producción y empleo. Los resultados de la ENEI serán de enorme utilidad para el diseño y monitoreo de la política económica y social, en particular de las políticas de empleo.
- 2.21 **Seguimiento y Monitoreo del Programa.** Se financiará asistencia técnica y equipos para la implantación de un sistema de seguimiento y monitoreo de las actividades del Programa que permitan una evaluación continua de la pertinencia de los cursos de capacitación impartidos. Asimismo se financiarán actividades de capacitación para el fortalecimiento del MINTRAB en el área de gestión integral de bases de datos incluyendo entre otras las que serán generadas en la ejecución de la presente operación, y para el análisis de las estadísticas laborales, especialmente las que el INE generará a partir de la información de la ENEI.

- 2.22 **Evaluación de impacto y operativa del Programa.** Se financiarán las actividades de recolección, procesamiento y análisis de datos para la implementación de dos rondas de evaluación de impacto del Programa, hechas por una firma independiente y externa. La evaluación de impacto de las actividades de intermediación y capacitación se llevará a cabo comparando la situación de dos grupos de individuos antes y después del inicio del Programa: una muestra de beneficiarios de los servicios de empleo y de capacitación (grupo de tratamiento), y una de no beneficiarios (grupo de control).
- 2.23 En ambos casos –capacitación e intermediación– se construirá el grupo de control con métodos estadísticos de “apareamiento” (*matching*) a partir de las observaciones de individuos con características socioeconómicas similares a los beneficiarios de los servicios de intermediación y de capacitación capturadas en la ENEI. El grupo de tratamiento se basará en una muestra de beneficiarios de los servicios financiados con el Programa a los cuales se aplicaría el mismo instrumento usado para el grupo de control. Asimismo se complementará la investigación cuantitativa con métodos de evaluación cualitativa del Programa basados en entrevistas estructuradas con involucrados. En la evaluación se incluirán, entre otros, temas específicos como: (i) el efecto de los servicios de intermediación sobre la duración de los períodos de desempleo; y (ii) el impacto de la capacitación sobre los ingresos y las horas trabajadas de los individuos beneficiarios.

C. Costo y Financiamiento

- 2.24 El Cuadro II-2 presenta la estructura de financiamiento. El costo total se estima en US\$11,2 millones con un aporte de US\$10,0 del Banco a través de la Facilidad Unimonetaria y con recursos de Capital Ordinario (CO), en Dólares de los E.E.U.U. y US\$1,2 millones del Gobierno de la República de Guatemala. Asimismo, se incluyen, con cargo al préstamo, US\$100.000 para supervisión (FIV) y US\$1,1 millones de intereses.

Cuadro II-2. Costos del Programa (en miles de dólares de los E.E.U.U)

Componentes	BID	Local	Total	%
1. Capacitación de la Fuerza Laboral Pobre	<u>3.876</u>	<u>464</u>	<u>4.340</u>	39%
1.1. Cursos de capacitación	3.533	393	3.926	
1.2. Desarrollo de instrumentos de selección y evaluación	177	0	177	
1.3. Costos administrativos	166	71	237	
2. Servicio Nacional de Intermediación Laboral	<u>3.243</u>	<u>557</u>	<u>3.800</u>	34%
2.1. Consolidación del Servicio de Empleo	1.201	557	1.758	
2.1.a. Apoyo a la Implantación de la BET	7	0	7	
2.1.b. Establecimiento de la RESEVIN	9	0	9	
2.1.c. Kioscos y Ferias de Empleo	151	0	151	
2.1.d. Fortalecimiento Institucional	1.034	557	1.591	
2.2. Orientación y desarrollo de competencias	2.042	0	2.042	
3. Fortalecimiento del Sistema de Estadísticas laborales	<u>1.500</u>	<u>0</u>	<u>1.500</u>	13%
3.1. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	800	0	800	
3.2. Seguimiento y Monitoreo del Programa	200	0	200	
3.3. Evaluación de impacto y operativa del Programa	500	0	500	
4. Auditoría	<u>150</u>	<u>0</u>	<u>150</u>	1%
Subtotal	<u>8.769</u>	<u>1.020</u>	<u>9.789</u>	
5. Costos Financieros	<u>1.231</u>	<u>203</u>	<u>1.434</u>	13%
5.i. Intereses	1.131	0	1.131	
5.ii. Comisión de Crédito	0	203	203	
5.iii. Inspección y Vigilancia	100	0	100	
TOTAL	<u>10.000</u>	<u>1.224</u>	<u>11.224</u>	100%
Participación % financiamiento	89%	11%	100%	

2.25 El Cuadro II-3 detalla las condiciones del préstamo.

Cuadro II-3. Condiciones del Préstamo

Fuente de Financiamiento:	Capital Ordinario (CO)
Moneda:	US\$ Facilidad Unimonetaria
Condiciones:	
Amortización	25 años
Período de Gracia	4,5 años
Período de Desembolso	4,5 años
Tasa de Interés:	Variable
Inspección y Vigilancia:	1% del total del préstamo
Comisión de Crédito:	0,75% del saldo no desembolsado

III. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

A. El Prestatario

- 3.1 El prestatario será la República de Guatemala. El organismo ejecutor será el MINTRAB.

B. Esquema Básico de Ejecución

- 3.2 El esquema básico de ejecución ha sido diseñado de modo que las acciones sean compartidas entre el MINTRAB, a través de la DICAFORE, las instituciones que ofrecen servicios de capacitación, orientación e inserción laboral y el INE. El MINTRAB contará con una Unidad de Administración del Programa (UAP) cuyas funciones serán: (i) apoyar administrativamente el desarrollo de las actividades de cada componente; (ii) realizar la gestión ante el Banco en relación a los desembolsos y la contrapartida local; (iii) coordinar la contratación de la asistencia técnica del Programa; (iv) apoyar a las dependencias del MINTRAB participantes en la elaboración y tramitación de los documentos de licitación de bienes y servicios; y (v) elaborar, en colaboración con las instancias ejecutoras, los informes de seguimiento del Programa.
- 3.3 La UAP estará compuesta por lo menos de tres profesionales y un funcionario como personal de apoyo distribuidos de la siguiente manera: (i) un Coordinador General, encargado de la supervisión administrativa del Programa y del enlace directo con la DICAFORE; (ii) un Coordinador Técnico-Administrativo para el apoyo de las actividades relacionadas a la contratación de asistencia técnica, el control de la calidad de los pliegos licitatorios y el seguimiento de los procesos tramitados ante el Banco; (iii) un Contador; y (iv) un Asistente Administrativo. La contratación del personal de la UAP se realizará mediante los procedimientos estándares del Banco.
- 3.4 La DICAFORE será la responsable técnica de la ejecución de los componentes incluyendo la elaboración de planes operativos, la supervisión técnica del Programa y la participación en el diseño y ejecución de la evaluación externa. La DICAFORE ya tiene experiencia en la contratación de cursos de capacitación a terceros y es la responsable de las acciones de intermediación que, aunque incipientes, han sido evaluadas como exitosas. Se describen a continuación las características más sobresalientes de la ejecución de cada componente:

1. Capacitación de la fuerza laboral rural pobre

- 3.5 La Subdirección de Capacitación y Formación Profesional de la DICAFORE ejecutará el Componente 1 del Programa incluyendo la definición de criterios para la licitación de los cursos, la selección y adjudicación de los mismos y, a través de la contratación de una entidad externa, la supervisión de su calidad, pertinencia y efectividad. Para la evaluación de las propuestas el MINTRAB contratará a un grupo de evaluadores externos quienes realizarán un dictamen técnico y económico

de acuerdo a Términos de Referencia y criterios de evaluación aceptables al Banco. Este dictamen clasificará las propuestas de acuerdo a los criterios de evaluación definidos en el párrafo 2.8. Una vez clasificadas las propuestas, el MINTRAB adjudicará los cursos.

- 3.6 Con recursos de la ATN/SF-7451-GU, el MINTRAB está en proceso de poner en operación un Registro de Instituciones de Capacitación precalificadas de acuerdo a los requisitos formales y sustanciales del Programa. Sólo las instituciones precalificadas podrán presentar propuestas para el financiamiento con los recursos del Programa. Los requisitos formales se refieren a: (i) los datos de identificación; (ii) la constitución legal y objeto de la institución, donde se incluye, entre otros, el tipo de organización, los servicios que presta, las especialidades que atiende, el o los grupos meta, el número de personas atendidas por mes y año, etc; y (iii) las organizaciones e instituciones de las que reciben apoyo financiero y de otro tipo. Los requisitos sustanciales incluyen, entre otros, la descripción de las metodologías utilizadas en sus programas de capacitación, instancias de coordinación y relacionamiento con otras instituciones vinculadas con la generación de empleo, herramientas de análisis de la situación y comportamiento del mercado laboral local y regional, relación con los gobiernos y grupos locales, etc. El Registro de Instituciones de Capacitación precalificadas será actualizado semestralmente para cuyos efectos se publicará un anuncio con esa periodicidad.
- 3.7 Para la presentación de propuestas se convocará a las instituciones precalificadas inscriptas en el Registro en función de Términos de Referencia previamente definidos. Los concursos se realizarán como mínimo en forma semestral durante el primer año de ejecución y en forma cuatrimestral en los años subsiguientes. Los Términos de Referencia contendrán como mínimo los siguientes criterios: (i) antecedentes de la institución, con énfasis a los referidos a gestionar capacitación en ámbitos rurales. El desempeño en los cursos previamente adjudicados por el Programa será incorporado en convocatorias sucesivas; (ii) la pertinencia de la propuesta basada en la demanda de los sectores productivos. Se deberán adjuntar cartas de intención de los empleadores, estudios de mercado o potencial de aumento de productividad según se trate de trabajadores asalariados, cuenta propistas o subocupados; (iii) perfil social de los beneficiarios, incluyendo variables de género y etnia; (iv) mecanismos de articulación de las acciones de capacitación con otros apoyos de tipo productivo y social; (v) definición de los contenidos, metodología de enseñanza, duración, perfil de los instructores, material didáctico, insumos, etc.; (vi) propuesta económica donde se presentará el costo total de la propuesta desagregando los principales componentes; (vii) inclusión de subsegmentos de capacitación sobre sostenibilidad ambiental y manejo del medio ambiente; y (viii) la disponibilidad de servicios de cuidado infantil para los niños de las mujeres participantes.
- 3.8 Durante la ejecución de los cursos de capacitación la Subdirección de Capacitación y Formación Profesional de la DICAFORE desarrollará acciones de supervisión con la finalidad de verificar en el terreno que las instituciones de capacitación contratadas están cumpliendo con las acciones comprometidas en las propuestas. El control se desarrollará a través de un instrumento de supervisión que servirá de guía para que el supervisor verifique que la institución está cumpliendo con los

aspectos administrativos y técnicos más importantes. El seguimiento y monitoreo de las actividades del Programa se complementará con entrevistas cualitativas estructuradas con grupos de participantes en los cursos para evaluar ex-post la pertinencia de la capacitación impartida. Las acciones de supervisión estarán a cargo de entidades específicamente contratadas por el MINTRAB para esta tarea. Con el propósito de informar y difundir las acciones del componentes y coordinar acciones con otros actores, el MINTRAB constituirá una Mesa de Diálogo la cual se reunirá dos veces por año. Esta instancia estará integrada, entre otros, por expertos de reconocido prestigio en el área de capacitación, representantes del MINTRAB, del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAGA), del sector de los pequeños y medianos productores y de las cámaras de comercio y servicios.

2. Servicio Nacional de Intermediación Laboral

- 3.9 La Subdirección de Empleo e Inserción Laboral de la DICAFORE ejecutará el Componente 2 apoyada por asistencia técnica contratada por el Programa, esta subdirección deberá desarrollar criterios técnicos para la revisión y consolidación de los manuales operativos del SPNE, coordinar la capacitación del personal de la SPNE y realizar el control de la calidad de los servicios del SPNE. Las oficinas regionales del SPNE adoptarán una estructura flexible acorde con los lineamientos del manual operativo que les facilite proporcionar y articular los servicios de vinculación laboral con eficiencia y eficacia. Esta estructura será responsable de planificar y presupuestar las actividades del SPNE, administrar recursos asignados, instalar y mantener en funcionamiento la BET, elaborar, procesar y difundir información estadística y cumplir con todos los requerimientos operativos y logísticos, entre otros.
- 3.10 Las empresas interesadas en recibir los cursos COMBEL presentarán una solicitud formal que incluya la siguiente información básica: (i) nombre, dirección, teléfono e identificación legal y fiscal de la empresa; (ii) el perfil de los puestos y de las características del personal requerido para ocuparlos; y (iii) funciones o tareas principales de los puestos vacantes. En la misma solicitud las empresas deberán expresar su acuerdo sobre los siguientes aspectos: (i) que los jóvenes reciban, previamente a la capacitación en la empresa, un curso de capacitación sobre Competencias Básicas, con una duración de cinco semanas; (ii) que se desarrolle en las instalaciones de la empresa solicitante, la fase de capacitación práctica, así como que la empresa proporcionará el equipo e insumos necesarios para llevar a cabo dicha capacitación, durante un período de dos meses; (iii) que la fase de capacitación práctica sea desarrollada por un instructor con base en un programa de capacitación elaborado especialmente con el fin de proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar las funciones o tareas principales del puesto o puestos vacantes en la(s) empresa(s); y (iv) su disposición para cubrir sus vacantes con los jóvenes egresados del curso, siempre y cuando los jóvenes hayan tenido un aprovechamiento y conducta satisfactoria.
- 3.11 Las empresas aprobadas obtendrán anuencia para solicitar a tres instituciones, inscritas en el Registro de Instituciones de Capacitación, sus respectivas propuestas para el desarrollo del curso sobre Competencias Básicas, así como sus propuestas de programa de capacitación práctica elaborado con base en las especificaciones

proporcionadas por la empresa para el desempeño de las funciones o tareas principales del puesto o puestos vacantes. Las empresas realizarán la evaluación técnica, de acuerdo con los criterios generales definidos por la DICAFORE los cuales incluyen: a) el perfil de calificación y experiencia práctica de los instructores; b) el tiempo de instrucción y acompañamiento de la práctica laboral en la empresa; c) la calidad en el cumplimiento en las especificaciones de la empresa sobre el desempeño de las funciones o tareas principales del puesto vacante. En base a la evaluación técnica, las empresas propondrán a la DICAFORE la contratación de la Institución de Capacitación seleccionada la cual será aprobada siempre y cuando la propuesta económica correspondiente, se apegue a los términos y montos con los que operan los cursos COMBEL. Por último, se firmará un Contrato-Convenio con la Institución de Capacitación que resulte seleccionada y la DICAFORE en el que se establecerán los compromisos de las partes para el desarrollo del curso de capacitación.

3. Fortalecimiento del Sistema de Estadísticas Laborales y Evaluación y Monitoreo del Programa

- 3.12 Para la ejecución del componente 3, la DICAFORE se apoyará en el Departamento de Estadísticas de la Unidad de Planificación del MINTRAB. El MINTRAB celebrará un convenio con el INE para la ejecución de las actividades de la ENEI. La celebración de este convenio será una condición previa al desembolso de los recursos de este componente.

C. Normas de Ejecución

1. Contratación de los cursos

- 3.13 De conformidad con otros programas de capacitación laboral financiados por el Banco, la contratación de los cursos de capacitación del Componente 1 se realizará de acuerdo a los procedimientos de licitación pública del Banco que figurarán como Anexo D del contrato de préstamo. Dicho Anexo D introduce cambios en la terminología sustituyendo “bien” por “curso”, lo cual permite seleccionar las mejores ofertas de cursos en base a calidad y precio. Además, el procedimiento de contratación de los cursos contempla la selección de múltiples oferentes en una misma licitación siguiendo un sistema de calificación por puntajes.

2. Calendario de Inversiones

- 3.14 El Cuadro III-1 contiene el monto estimado de los recursos que se invertirían por fuente de financiamiento durante los cuatro años de ejecución del programa:

Cuadro III-1. Calendario de Desembolsos

Fuente de Financiamiento (US\$ miles)	1er. Año	2do. Año	3er. Año	4to. Año
BID	1115	2545	3173	3167
Local	214	367	357	284
Total	1329	2912	3531	3451

3. Seguimiento y Evaluación de Progreso

- 3.15 **Seguimiento.** El ejecutor preparará y presentará a consideración del Banco, y como base para las revisiones anuales, informes de seguimiento semestrales para cada año de ejecución. Estos informes examinarán el estado de avance en la ejecución del Programa reflejado en variables tales como: (i) cantidad de oferentes y calidad de las ofertas de los cursos de capacitación; (ii) efectividad de las modalidades de contratación del programa; (iii) número de cursos contratados, cumplimiento de las fechas previstas en los contratos y número, género y etnia de los beneficiarios; (iv) avance en el fortalecimiento institucional del SPNE, incluyendo la oportunidad y calidad de la asistencia técnica contratada, la instalación de los sistemas informáticos y rutinas de atención al cliente, y la capacidad para el análisis del mercado de trabajo en especial en lo referente a variables étnicas y de género; y (v) número de personas encaminadas, vacantes registradas y personas colocadas por el SPNE.
- 3.16 **Evaluación.** Para la evaluación del impacto de las actividades de capacitación e intermediación el MINTRAB contratará una firma independiente. El pliego licitatorio para la contratación de esta firma deberá estipular, como mínimo, las siguientes condiciones: (i) la utilización de métodos cuantitativos cuasi-experimentales basados en la recolección de observaciones repetidas de dos grupos de individuos antes y después del inicio del Programa: una muestra de beneficiarios de los servicios de empleo y de capacitación (grupo de tratamiento), y una de no beneficiarios (grupo de control); (ii) la formación del grupo de control se realizará con métodos estadísticos de “apareamiento” (*matching*) a partir de las observaciones de individuos con características socioeconómicas similares a los beneficiarios de los servicios de intermediación y capacitación en la ENEI; y (iii) la aplicación de métodos de evaluación cualitativa del Programa basados en entrevistas estructuradas con involucrados. En la evaluación se incluirán, entre otros, temas específicos como: (i) el efecto de los servicios de intermediación sobre la duración de los períodos de desempleo; y (ii) el impacto de la capacitación sobre los ingresos y las horas trabajadas de los individuos beneficiarios.

D. Otros Aspectos de la Ejecución

1. Adquisición de Bienes y Servicios

- 3.17 El Programa no prevé la construcción de obras civiles. Se utilizarán los procedimientos del Banco para la adquisición de bienes y servicios asociados, la contratación de servicios de consultoría y la contratación de cursos. Se adoptarán las siguientes modalidades de adquisición y contratación: (i) licitación pública internacional para la contratación de cursos y la adquisición de bienes por un monto igual o mayor a US\$250.000 y la contratación de asistencia técnica por un monto igual o mayor a US\$200.000; (ii) licitación pública nacional para la contratación de cursos y la adquisición de bienes por un monto entre US\$100.000 y US\$249.000 y la contratación de asistencia técnica por un monto entre US\$100.000 y US\$199.000; y (iii) licitación privada para la contratación de cursos y asistencia técnica y la adquisición de bienes por un monto menor a US\$100.000.

Los documentos correspondientes a la contratación de cursos serán revisados por el Banco de acuerdo a lo indicado en el Anexo D al que se refiere el párrafo 3.13. Los documentos de adquisiciones de bienes y servicios de consultoría se revisarán utilizando la modalidad ex-ante.

- 3.18 Independientemente de estas disposiciones y durante la ejecución del Programa, el Banco podrá aprobar en base a una evaluación del desempeño del Organismo Ejecutor, la revisión ex-post de la documentación relativa a los procesos licitatorios correspondientes a la adquisición de bienes y contratación de servicios de consultoría.

2. Auditorías

- 3.19 La DICAFORE, a través de la UAP establecerá y mantendrá cuentas y registros adecuados, de conformidad con prácticas contables aceptables. Durante la ejecución, la auditoría externa de los estados financieros será efectuada anualmente por una firma de auditores independientes aceptable al Banco, en base a términos de referencia previamente aprobados por el Banco. Los informes de auditoría serán presentados a más tardar dentro de los 120 días posteriores a la finalización del año fiscal. Los costos de auditoría formarán parte del costo del Programa y serán financiados utilizando los recursos del préstamo del Banco.

3. Condiciones previas al primer desembolso

- 3.20 El Cuadro III-3 presenta las condiciones especiales previas al primer desembolso de los recursos del financiamiento. El cumplimiento de estas condiciones está siendo apoyado durante la preparación del Programa con recursos de la ATN/SF-7451-GU y recursos de cooperación técnica para países C y D.

Cuadro III-3. Condiciones Previas Especiales al Primer Desembolso

Condición	Fecha de Cumplimiento	Instrumento de Verificación
Que el MINTRAB haya constituido la UAP y contratado como mínimo al Coordinador General y al Contador.	Previa al primer desembolso.	Resolución del MINTRAB creando la UAP y celebración de contrato con el Coordinador General y con el Contador.
Se presenten los términos de referencia y el pliego licitatorio para la evaluación externa del impacto del Programa.	Previa al primer desembolso.	Visto bueno del Banco de los términos de referencia y pliego licitatorio.
Puesta en vigencia del Manual Operativo del Programa.	Previo al primer desembolso.	Resolución del MINTRAB.
Celebración del convenio con el INE.	Previa al primer desembolso de los recursos del Componente 3.	Convenio firmado y aprobado por el Banco.

4. Fondo Rotatorio

- 3.21 En cumplimiento con las normas del Banco, se establecerá un fondo rotatorio con el equivalente al 5% del financiamiento durante la ejecución del Programa. La

revisión de documentos y la presentación de informes también se realizarán de acuerdo a las normas estándares del Banco.

IV. IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL Y RIESGOS

A. Beneficios

- 4.1 El Programa fortalece la inversión en capacitación para las poblaciones más pobres del área rural y los servicios de intermediación laboral para beneficiar a las poblaciones urbanas. En este sentido, conviene distinguir dos sub-grupos dentro de los potenciales beneficiarios del programa: (i) los subempleados rurales; y (ii) los trabajadores desempleados urbanos. Estos grupos difieren tanto en su composición por género, edad, etnia y nivel educativo como en el tipo de obstáculos que enfrentan para mejorar su situación laboral. En el primer caso se espera, como resultado del Programa, un incremento neto en el ingreso laboral o en la empleabilidad de la población beneficiada. En el segundo caso, el Programa apunta a reducir los períodos de desempleo, mejorar el apareamiento entre perfil de las vacantes y las calificaciones de aquéllos que buscan empleo y a aumentar el salario promedio de los beneficiados.

1. Las acciones en el área rural.

- 4.2 Los impactos esperados del Programa en el área rural son: (i) un aumento en los ingresos laborales por hora y/o un incremento en las horas trabajadas de los beneficiarios con respecto al grupo de control; y (ii) una mayor diferenciación de las fuentes de ingresos laborales de los hogares beneficiarios.
- 4.3 La mayoría de la población rural pobre tiene acceso limitado a la educación formal y, debido a déficits educativos, dispersión geográfica y participación en un mercado laboral altamente informal, ésta se encuentra fuera del circuito de capacitación del INTECAP. Sin embargo, la evidencia preliminar basada en un análisis de regresión sobre los impactos de la capacitación para el trabajo muestra que el haber participado en cursos de capacitación laboral incrementa en promedio los ingresos laborales por hora hasta un 10% para los hombres y un 15% para las mujeres.¹⁰ El análisis usa datos de la ENCOVI 2000 y controla una serie de factores socioeconómicos de los hogares (como educación, experiencia laboral, mono o bilingüismo, etnia, características demográficas de los hogares etc.), variables geográficas y del mercado laboral (por ejemplo, sector de empleo). En base a estos retornos, una estimación muy aproximada del incremento en el ingreso laboral anual de la población pobre beneficiaria de la capacitación se podría estimar entre US\$60 y US\$80 para los hombres y entre US\$70 y US\$90 para las mujeres.¹¹
- 4.4 Otra evidencia preliminar calculada en base a los resultados de la ENCOVI 2000 sugiere que la capacitación laboral a poblaciones que viven en áreas rurales tiene impactos positivos sobre su empleabilidad. Entre los beneficiarios de capacitación en áreas rurales, más del 66% considera que la capacitación sirvió para mejorar su

¹⁰ Cfr. Vakis (2002).

¹¹ Asumiendo un promedio de horas de horas trabajadas por semana de 25 por las mujeres y 35 para los hombres, un ingreso laboral por hora igual al promedio para los pobres rurales (entre 3,0 y 3,8 Quetzales para los hombres y entre 3,0 y 3,5 Quetzales para las mujeres) y una tasa de cambio de 8 Quetzales por US\$ 1.

empleabilidad o sus ingresos, es decir, mejoró su producción o la de su empresa, aumentó sus ingresos o generó una promoción en su trabajo; facilitó la creación autoempleo o la búsqueda de empleo. Solamente un 18% de los beneficiarios consideró que la capacitación no tuvo ningún impacto.

- 4.5 La estructura de ingresos laborales de los pobres y no pobres en el sector rural evidencia una relación entre la diferenciación de la misma y la vulnerabilidad económica y social. Los hogares menos pobres son aquellos con una mayor diferenciación de fuentes de ingresos laborales. El 52% de los ingresos totales de los hogares extremadamente pobres derivan de actividades agrícolas (asalariadas y de autoempleo) mientras que el 29% se origina en actividades no agrícolas. El peso relativo de los ingresos agrícolas baja al 34% para los hogares pobres, mientras que la contribución de los ingresos laborales no agrícolas a los ingresos totales sube al 43%. Para los no pobres estas categorías representan 7% y 65% respectivamente. Por otro lado, la participación de las mujeres en el mercado laboral resulta tener una correlación positiva con el grado de diferenciación de las fuentes de ingresos del hogar. Mediante la capacitación orientada a la demanda, el Programa espera contribuir a diversificar las fuentes de ingresos de los hogares pobres.
- 4.6 Como se explica en el Capítulo 2, la selección de las propuestas de capacitación a ser financiadas priorizan la capacitación de mujeres y grupos indígenas. La contratación de proveedores privados con experiencia probada en la superación de barreras geográficas y lingüísticas permitirá aumentar la eficacia de las acciones de capacitación, estableciendo al MINTRAB como ente financiador y evaluador de la capacitación. Esto permitirá adecuar los contenidos de la capacitación a las realidades productivas locales lo cual es esencial en un país que cuenta con una fragmentación geográfica y étnica de las más altas de la región. Asimismo, se maximizarán los beneficios de la capacitación al procurar que las intervenciones complementen otras acciones dirigidas a los beneficiarios, relacionadas con la acumulación de activos productivos tales como equipo, insumos y capital financiadas por otras instancias gubernamentales o no gubernamentales

2. Las acciones en el área urbana.

- 4.7 **Beneficios del sistema de intermediación.** Los efectos más importantes a los que la presente operación apunta por medio de la consolidación y expansión del Servicio Público Nacional de Empleo (SPNE) y el establecimiento de la Red de Servicios de Vinculación Laboral (RESEVIN) son: (i) en cuanto a la búsqueda de trabajo para los desempleados: se espera una reducción de la duración y frecuencia de los períodos de desempleo para quienes se benefician de los servicios del SPNE y del RESEVIN respecto al grupo de control; y (ii) por el lado de quienes ofrecen empleo se apunta a: una reducción en los tiempos necesarios para llenar las vacantes y un mejor apareamiento entre perfil de las vacantes y calificaciones de los buscadores de empleo. Por ende, se espera la reducción de los costos inherentes a la búsqueda de los trabajadores requeridos. Asimismo, la creación de una vinculación entre las agencias de colocación privadas y la DICAFORE en el área metropolitana de la Ciudad de Guatemala permitirá experimentar un modelo de

provisión de servicios que fortalecería la sostenibilidad de una expansión de la cobertura de los servicios de intermediación laboral a otras áreas del país.

- 4.8 La expansión y fortalecimiento de un sistema nacional de intermediación podría disminuir--como lo sugiere la experiencia internacional--los riesgos de discriminación laboral por razones de género y etnia.¹² Esto parece ser especialmente pertinente para Guatemala donde los datos de la ENCOVI 2000 sugieren que cerca del 40% del diferencial salarial entre hombres y mujeres no se puede atribuir a diferencias en educación o experiencia laboral y sería atribuible a discriminación.
- 4.9 **Beneficios de la capacitación.** Para los individuos a ser capacitados se espera: (i) una maximización de la probabilidad de contratación por parte de las empresas y (ii) un mejor salario y un trabajo más estable. Para las empresas se espera la reducción del costo de contratación de personal debido a rotación.
- 4.10 La información sobre el desempleo urbano con la cual se cuenta sugiere que las acciones del programa deberían focalizarse en los desempleados jóvenes con niveles de educación de hasta secundaria completa y, dentro de este grupo, en las mujeres. La difícil inserción laboral que enfrentan estos jóvenes está relacionada con los problemas que el sistema educativo enfrenta en producir perfiles adecuados para responder a los requerimientos del sector productivo. Las sinergias que el programa va a crear entre el RESEVIN y los proveedores privados de servicios de capacitación registrados en el Registro de Instituciones de Capacitación tendrán el beneficio de acercar la población desempleada o no-empleada a alternativas de capacitación que respondan a la demanda de perfiles de calificación requerida por el sector privado. Además, este modelo es consistente con los patrones de modernización y re-orientación de la oferta de servicios de intermediación laboral que se está llevando a cabo en varios países.¹³
- 4.11 La capacitación de corta duración incluyendo tanto el desarrollo de competencias laborales básicas como experiencias prácticas en las instalaciones de las empresas y elaborada según criterios de pertinencia y en base a la demanda de los sectores productivos parece ser la alternativa más eficaz para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.¹⁴ Este esquema de capacitación mixta es el que más se ajusta a satisfacer los requerimientos de las vacantes y permite a los empleadores observar el desempeño de los trabajadores que pueden cumplir mejor con los atributos que

¹² Cfr. John P. Martin (1998). La experiencia internacional sugiere que los programas de asistencia en la búsqueda de empleo benefician en particular a mujeres y padres solteros.

¹³ Jacqueline Mazza, *Labor Intermediation Services: A Review for Latin America and the Caribbean Countries*, Borrador, Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC, 2001.

¹⁴ *Estudio de Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT)*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Empleo, México DF. Los resultados indican que la modalidad mixta de provisión de capacitación constituye un mecanismo eficaz de inserción o reinserción en el mercado de trabajo que reduce la duración de los períodos de desempleo, aumenta la tasa de colocación de los trabajadores y en particular la empleabilidad de las mujeres independientemente de su experiencia laboral previa.

se requieren, lo cual reduce las posibles rotaciones e insatisfacción en el futuro, afectando positivamente la productividad del trabajo.

B. Aspectos Ambientales

- 4.12 La mayoría de las actividades contempladas en la operación propuesta se concentrarán en capacitación, asistencia técnica e inversiones mínimas en mobiliario y equipo por lo que no se prevén impactos ambientales directos. Sin embargo uno de los criterios para la presentación de propuestas para capacitación es un análisis del impacto ambiental de las actividades laborales que se impulsarían y se ponderará la inclusión de las mismas en segmentos de capacitación sobre sostenibilidad y manejo del medio ambiente.

C. Clasificación sobre equidad social y reducción de la pobreza

- 4.13 La justificación para la clasificación PTI se basa en los criterios de clasificación geográfico y de coeficiente de incidencia de la pobreza (“headcount”). Las acciones de capacitación en el área rural beneficiarán a individuos que viven en municipios con índices de marginalidad por encima del promedio nacional de acuerdo al mapa de pobreza recientemente elaborado por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN). Asimismo se espera que más del 50% de los individuos se beneficiarán de los cursos COMBEL ya que el 60% de los desempleados el grupo de edad meta pertenecen a los dos quintiles más bajos de ingreso.

D. Riesgos

- 4.14 El logro de los impactos del Programa en términos de aumento de ingresos, empleabilidad y productividad dependen en gran medida de que se logre un crecimiento económico acelerado y sostenible. El crecimiento requiere de una situación fiscal estable con fuentes de ingresos tributarios fortalecidas para sostener la expansión del gasto social. Asimismo, es menester contar con un sector financiero sólido y confiable para aumentar los niveles de inversión y fomentar los sectores productivos.
- 4.15 Uno de los riesgos principales del Programa es la falta de experiencia del MINTRAB como normador y evaluador del sector de capacitación. Sin embargo, el Programa mitigará este riesgo desarrollando estas capacidades antes de la ejecución de la presente operación. Para esto, la ATN/SF-7451-GU “Fortalecimiento Institucional y Preparación del Programa de Mercado Laboral” ha venido desarrollando los lineamientos y procedimientos operativos que permitirán la ejecución de las actividades delineadas en los componentes. En este mismo marco, COF/CGU ha estado brindando entrenamiento directo al personal clave del MINTRAB en los procedimientos y reglas del Banco.
- 4.16 La implantación de un SPNE de alcance nacional requiere una alta capacidad de gerenciamiento por parte del MINTRAB, que incluye la coordinación entre las

oficinas regionales y la sede central, las instituciones de capacitación, la demanda del sector productivo y los trabajadores en busca de empleo. El Programa mitigará este riesgo articulando la experiencia desarrollada a través del BET y de los Kioscos y las ferias de empleo con una implementación gradual del sistema en las oficinas regionales, el cual se extenderá a todo el país hacia el final del Programa.

PROGRAMA DE MERCADO LABORAL (GU-0158)
Marco Lógico

Resumen Descriptivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<u>Fin</u> 1. Mejorar las condiciones de participación de la población en el mercado laboral.	1.1 Reducción del desempleo y subempleo.	1.1 Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso (ENEI) y Encuestas de hogares.	1 Aceleración del crecimiento de la economía y entorno macroeconómico estable.
<u>Propósito</u> 1. El MINTRAB cumple la función coordinadora de capacitación e intermediación laboral	1.1 75% de los usuarios del Servicio Público Nacional de Empleo (SPNE) indican satisfacción con los servicios recibidos. 1.2 30% de personas encaminadas obtienen empleo. 1.3 Al final del proyecto 50 instituciones de capacitación se integran al sistema coordinado por el MINTRAB.	1.1 Encuestas de evaluación cualitativas del programa. 1.2 Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI). 1.3 Informes trimestrales de indicadores laborales. 1.4 Registro de vacantes, puestos y número de encaminados del DICAFORE. 1.5 Registro de instituciones de capacitación integradas al MINTRAB.	1. Se mejora la articulación entre las acciones del sector público y del sector privado en materia de fomento del empleo.
<u>Componentes</u> 1. Grupos vulnerables del área rural capacitados por métodos competitivos.	1.1 25.000 personas vulnerables capacitadas, en habilidades con demanda de trabajo, por entidades identificadas previamente calificadas. 1.2 Al menos el 50% de los beneficiarios son indígenas y el 50% mujeres.	1.1. Registro de entidades prestatarias de servicios de capacitación calificadas. 1.2. Registros administrativos del MINTRAB que contiene evidencia del número de personas que han asistido y completado los cursos de capacitación.	1. Hay continuidad de la política del MINTRAB de promover capacitación a población vulnerable.

Resumen Descriptivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
	<p>1.3 Al menos el 70% de los beneficiarios indican satisfacción con la capacitación recibida.</p> <p>1.4 Al menos el 65% de los beneficiarios mejora su empleabilidad (beneficios para su producción, mayores ingresos laborales, creación de autoempleo)</p> <p>1.5 La focalización es exitosa</p>	<p>1.3. Reportes de actividades presentados al MINTRAB por parte de las entidades capacitadoras.</p> <p>1.4. Reportes de evaluación de la pertinencia de los cursos impartidos.</p> <p>1.5. Reportes de evaluación de impacto del programa.</p> <p>1.6 Mapa de pobreza del país.</p>	
<p>2. El Servicio de empleo del MINTRAB establece vínculos entre oferta y demanda de capacitación y oferta y demanda de trabajo a nivel nacional.</p>	<p>2.1 13 entidades de intermediación y capacitación conectadas en red a la Bolsa Electrónica del Trabajo (BET) del MINTRAB al final del primer año de ejecución.</p> <p>2.2 80.000 personas encaminadas (referidas) por el servicio de empleo.</p> <p>2.3 200 cursos de capacitación COMBEL realizados y 4.000 individuos beneficiados.</p> <p>2.4 51 Kioscos y 12 Ferias de Empleo realizadas.</p> <p>2.5 Aumento en cada año del número de vacantes registradas por el servicio de empleo.</p> <p>2.6 Aumento en cada año del número de personas (hombres y mujeres)</p>	<p>2.1 Registros administrativos de los servicios de empleo y agencias de colocación.</p> <p>2.2 Registros administrativos y contratos celebrados con entidades de capacitación.</p> <p>2.3 Convenios establecidos con entidades privadas de intermediación.</p> <p>2.4 Reportes y manuales presentados a la satisfacción del Banco del software de la BET desarrollado y en uso.</p> <p>2.5 Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos y Reportes de evaluación de impacto del Programa.</p>	<p>2. Existe una actitud de colaboración por parte de los proveedores privados de intermediación y capacitación.</p>

Resumen Descriptivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
	<p>que demandan trabajo y/o capacitación al servicio de empleo.</p> <p>2.7 Reducción en la duración de los episodios de desempleo de las personas atendidas por el RESEVIN comparado con el grupo de control.</p> <p>2.8 El 80% de las personas (hombres y mujeres) beneficiarias del COMBEL han encontrado trabajo.</p>		
3.Sistema de Estadísticas Laborales y de Evaluación y Monitoreo del programa fortalecido.	<p>3.1 A partir de Octubre 2002 el Instituto Nacional de Estadística (INE) entrega, trimestralmente, los archivos de datos e informes analíticos de la ENEI.</p> <p>3.2 A partir de Diciembre 2002 el MINTRAB elabora informes trimestrales basados en los datos que recoge (SPNE, BET, etc.) y en la información del ENEI.</p> <p>3.3 Se aplican oportunamente los ajustes recomendados de la evaluación externa operativa y de impacto del programa.</p>	<p>3.1 Convenio ratificado entre INE y MINTRAB. Informes elaborados por el INE y bases de datos del ENEI recibidas trimestralmente por el MINTRAB.</p> <p>3.2 Informes trimestrales de análisis del mercado laboral preparados por el MINTRAB basados en la información de la ENEI y de los datos que el Ministerio recoge.</p> <p>3.3 Informe de evaluación de medio término.</p> <p>3.4 Reportes de monitoreo y evaluación por parte del MINTRAB.</p> <p>3.5 Eventuales modificaciones del reglamento operativo en base a los ajustes necesarios derivados de la evaluación.</p>	3. Existen suficientes recursos fiscales para asegurar el fortalecimiento del sistema estadístico nacional y la continuidad de la Encuesta Nacional de Empleo.

Resumen Descriptivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<u>Actividades</u> 1.1 Establecimiento de un Registro de Instituciones de capacitación 1.2 Convocatoria para la presentación de propuestas de capacitación en base a los TDR establecidos y selección de las mismas 1.3 Realización de cursos de capacitación a población rural pobre 1.4 Supervisión de los cursos de capacitación 1.5 Monitoreo y seguimiento de los resultados de los cursos		1.1 Registro preparado por el MINTRAB. 1.2 Convocatoria realizada y propuestas seleccionadas por parte del MINTRAB. 1.3 Información sobre la ejecución presupuestaria. 1.4 Entidades de supervisión contratadas por el MINTRAB e informes de supervisión preparados. 1.5 Entidades de seguimiento contratadas por el MINTRAB e informes de seguimiento realizados.	1. Se cuenta con suficientes asignaciones presupuestarias a los efectos de la ejecución del programa.
2.1 Consolidación y expansión de la BET por medio de la adquisición de equipos informáticos, la expansión de la conexión en Red y actividades de entrenamiento. 2.2 Establecimiento de la Red de Servicios de Vinculación Laboral (RESEVIN) 2.3 Realización de Kioscos y Ferias de Empleo. 2.4 Fortalecimiento y Expansión del		2.1 Estudio de sistema de conexión realizados y manual operativo correspondiente preparado e información sobre la ejecución presupuestaria. 2.2 Convenios de colaboración suscritos e información sobre la ejecución presupuestaria 2.3 Información sobre la ejecución presupuestaria 2.4 Información sobre la ejecución presupuestaria	2. Se cuenta con suficientes asignaciones presupuestarias a los efectos de la ejecución del programa.

Resumen Descriptivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Servicio Público Nacional de Empleo (SPNE) por medio de asistencia técnica, entrenamiento de personal, adquisición de equipo informático, mobiliarios y materiales.</p> <p>2.5 Capacitación para el desarrollo de competencias laborales básicas y experiencia práctica (COMBEL)</p> <p>2.6 Mejoramiento de los contenidos de los manuales y guías de los Talleres para desempleados.</p>		<p>2.5 Información sobre la ejecución presupuestaria</p> <p>2.6 Información sobre la ejecución presupuestaria; distribución e impresión de 32.000 guías.</p>	
<p>3.1 Realización de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI)</p> <p>3.2 Implantación de un sistema de seguimiento y monitoreo del Programa.</p> <p>3.3 Evaluación operativa intermedia del programa</p> <p>3.4 Evaluación de impacto de las actividades de intermediación laboral y capacitación.</p>		<p>3.1 Convenio MINTRAB-INE suscrito, boletines trimestrales publicados e información sobre la ejecución presupuestaria.</p> <p>3.2 Sistema diseñado e implantado</p> <p>3.3 Reporte de evaluación preparado.</p> <p>3.4 Dos rondas de evaluación realizadas por parte de firma consultora externa e información sobre la ejecución presupuestaria.</p>	<p>3. Se cuenta con suficientes asignaciones presupuestarias a los efectos de la ejecución del programa</p>

GUATEMALA
Programa de Mercado Laboral (GU-0158)
Plan de Adquisiciones

Adquisiciones Principales	Financ.	Método de adquisición (miles)	Precalif.	Fecha prevista publicación AEL
1. Ejecución del Programa				
Servicios – US\$ 5,9 millones Cursos de Capacitación Capacitación para desempleados y desarrollo de competencias básicas	94% BID 6% GOG	LPI igual o mayor a US\$250 LPN de US\$100 a US\$249 LP menor de US\$100	Si (1)	I/2002
Asistencia Técnica – US\$1,6 millones Desarrollo de instrumentos de selección Kioscos y Ferias de Empleo Apoyo a la implantación de la BET Encuesta nacional de Empleo e Ingresos Seguimiento y monitoreo	100% BID	LPI mayor de US\$200 LPN de US\$100 a US\$199 LP menor de US\$100	No	I/2002
Equipo y Mobiliario – US\$ 700 mil Fortalecimiento Institucional Equipo Informático Mobiliario	78% BID 22% GOG	LPI mayor de US\$250 LPN de US\$100 a US\$249 LP menor de US\$100	No	II/2002
2. Administración del Programa				
Consultorías de corto y largo plazo – US\$1,4 millones Costos administrativos de capacitación Estructura y organización del SE	66% BID 34% GOG	LPI mayor de US\$200 LPN de US\$100 a US\$200 LP menor de US\$100	No	N/A

LPI – Licitación Pública Internacional
LPN – Licitación Pública Nacional
LP – Licitación Privada
CD – Contratación Directa
AEL – Aviso Especial de Licitación
II-03 – Segundo semestre de 2003
I - 04 - Primer semestre de 2004
1/ Precalificación aplica a los cursos de capacitación