

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN FONDOS DE PENSIONES LABORALES

(TC-97-07-16-0-RG)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMO EJECUTOR:	Fundación Interamericana para el Desarrollo y Formación de Fondos de Pensiones Laborales (Fundación)
BENEFICIARIOS:	Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, asesores y administradores de fondos, y empresarios
OBJETIVOS:	El objetivo general del programa es promover la activa participación de los trabajadores y sus familias, así como también de los empleadores, en los procesos de reforma del seguro social y de los planes de pensiones que se están gestando en la región por medio del diseño de programas de capacitación y materiales que permitirán formar usuarios informados y conocedores de los sistemas de seguro social.
DESCRIPCIÓN:	Para lograr sus objetivos, el programa está dividido en los dos subprogramas siguientes. 1) <u>Subprograma de información y divulgación:</u> establecer un centro de información y divulgación (CID) que sirva como centro de investigación e intercambio sobre las modificaciones realizadas recientemente en los sistemas de pensiones, que reforzará el subprograma de capacitación proporcionando información y materiales educativos al cuadro de instructores. 2) <u>Subprograma de capacitación:</u> desarrollar e implementar programas de educación y capacitación de modo de apoyar la participación de trabajadores informados en la administración de los fondos de pensiones laborales y otros sistemas del seguro social.
COSTOS Y FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO:	Modalidad: Donación no reembolsable, en el marco de la Facilidad de Recursos Humanos Receptor: US\$1.240.000 FOMIN: <u>US\$2.364.000</u> Total: US\$3.604.000
EXCEPCIONES A LA POLÍTICA DEL BANCO:	No se hacen excepciones de las políticas y procedimientos del Banco (véase el párrafo 8.1)

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

Con anterioridad al primer desembolso, la Fundación debe presentar pruebas de que i) se ha convocado una reunión del Comité Asesor Técnico, y ii) se ha presentado al Banco el Manual de ejecución(véase el párrafo 9.1).

I. ELEGIBILIDAD DE PAÍS Y PROGRAMA

- 1.1 El programa propuesto reúne las condiciones para ser financiado por el FOMIN porque concuerda con las finalidades generales del Fondo ya que procura promover el desarrollo y la ejecución de reformas en las inversiones que se realizan en la región. Además, respalda los esfuerzos que realizan los países donantes para poner en práctica estrategias de desarrollo basadas en políticas económicas acertadas que alienten el aumento de la inversión privada y amplíen la participación de los trabajadores y pequeños empresarios en sus economías mediante actividades de capacitación. Se procura lograr la elegibilidad regional con el fin de: i) establecer un marco regional para la elaboración y aplicación de normas relativas a la creación y administración de fondos de pensiones laborales; ii) establecer un centro regional de intercambio de información al que tengan acceso los encargados de las decisiones y la población en general dedicado a la reforma de los planes de pensiones, los fondos de inversión y las tendencias de los seguros sociales, y iii) divulgar ampliamente metodologías y prácticas de capacitación y probar, a título experimental, materiales y productos de capacitación con componentes genéricos a fin de multiplicar el efecto de cada inversión en planes de capacitación.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 En algunos países de la región los sistemas de seguridad social se han privatizado. En toda América Latina se observa una tendencia hacia el establecimiento de sistemas similares a los instituidos en Chile y en Argentina. Los trabajadores y los participantes en los planes de pensiones en general pueden beneficiarse de la experiencia obtenida en estos dos países, cumpliendo una función informada y contribuyendo activamente a la evolución de los sistemas públicos de pensiones de sus propios países. Una forma eficaz y eficiente de lograr la intervención de los trabajadores es por medio de la participación de los sindicatos en la evolución de estos sistemas. Si bien esto se ha logrado cabalmente en el hemisferio norte 1/, casi no hay en América Latina participación

1/ En los Estados Unidos, la *United Labor Life Insurance Company* (ULLICO), creada en 1927 para tratar de superar la falta de cobertura de los trabajadores sindicalizados, ha ido expandiéndose hasta llegar a ser una institución polifacética con 19 subsidiarias que se dedican a i) el suministro de servicios financieros, ii) seguros y iii) administración de beneficios. Gracias a la participación directa de los trabajadores en el Directorio, las inversiones de ULLICO se han orientado hacia actividades con sensibilidad social pero productivas que han garantizado la obtención de tasas de rendimiento competitivas.

de los sindicatos en el proceso de reforma ni en la administración de los fondos de pensiones. Para lograr una activa participación en el proceso, los trabajadores y sus organizaciones necesitan asistencia técnica para desarrollar lo que podría considerarse ciertos "conocimientos básicos sobre pensiones". Esta capacitación, así como la elaboración de materiales de información, debe originarse en una fuente informada y confiable que tenga una estrecha vinculación con la comunidad laboral.

- 2.2 Aunque se dispone de numerosos trabajos sobre el tema e información sobre la inversión y administración de los fondos de pensiones, todos ellos suelen ser sumamente técnicos, y por lo tanto, difíciles de comprender para el público en general. Además, en los casos en que hay información simplificada, sólo se la obtiene con posterioridad a la terminación del proceso de reforma y su finalidad es meramente colocar en el mercado los distintos fondos de pensiones. La falta de información resultante sumada a la falta de capacitación adecuada se convierte en una limitación para una mayor participación de los trabajadores en la administración de los fondos de pensiones.
- 2.3 La Fundación Interamericana para el Desarrollo y Formación de Fondos de Pensiones Laborales (la Fundación), una organización privada sin fines de lucro con sede en Buenos Aires, fue fundada en 1996 por un grupo de dirigentes sindicales de Argentina, Chile y los Estados Unidos. La meta de la Fundación es el desarrollo y la implementación de programas de educación y capacitación para apoyar una activa participación de los trabajadores en la administración de los fondos de pensiones y otros sistemas de seguro social. La Fundación ha solicitado fondos al FOMIN para intensificar sus campañas de divulgación de información y proporcionar capacitación y asistencia técnica en toda la región.

III. EL PROGRAMA

- 3.1 Objetivo. El objetivo general del programa es promover una activa participación de los trabajadores y sus familias y de los empleadores en el proceso de reforma de las pensiones y el seguro social que se está gestando en la región mediante la formulación de programas de capacitación y la preparación de materiales que permitan formar usuarios informados y conocedores de los sistemas de seguro social.
- 3.2 Los objetivos específicos del Programa son: i) establecer y mantener un centro regional de información e intercambio que dé a conocer hechos y cifras actualizados a los encargados de las decisiones y a la población en general sobre la reforma de los planes de pensiones, los fondos de inversión y las tendencias de los seguros sociales; ii) preparar planes de estudio especializados

sobre los sistemas de seguro social, incluidos los programas privados de pensiones y iii) formar un cuadro de instructores que, a su vez, capaciten a los dirigentes laborales, los delegados, los administradores de los fondos y los asesores, trabajadores y empleadores de la región en lo relativo a los sistemas de seguridad social, fondos de pensiones, y principios relacionados tanto financieros como de inversión.

- 3.3 El programa consta de dos subprogramas, a saber: un subprograma de información y divulgación y un subprograma de capacitación.
- 3.4 Subprograma de información y divulgación. La finalidad del Centro de Información y Divulgación (CID) es actuar de centro de intercambio de información y de investigación para reforzar los conocimientos que se facilitan mediante las actividades de capacitación, prestando apoyo al cuadro de instructores. En este subprograma, se financiarán las siguientes actividades: i) reunión de datos; ii) apoyo técnico; iii) investigación, y iv) identificación de criterios sobre normas profesionales que incorporen las mejores prácticas.
- 3.5 El CID reunirá información e incluso preparará catálogos detallados de los activos de los trabajadores, planes privados de pensiones, sistemas públicos de jubilación y otros programas complementarios de seguro social. Además se compilarán datos sobre inversiones sociales y beneficiosas para los trabajadores que favorezcan a la comunidad de familias trabajadoras. El CID identificará normas profesionales e incorporará criterios acerca de las prácticas óptimas en la administración del seguro social y las inversiones de los fondos administrados pública o privadamente.
- 3.6 El CID apoyará al sector de los fondos de pensiones realizando estudios y análisis de los programas de reforma de los planes de pensiones y del seguro social a medida que se los adopten o convierta en ley en la región; evaluaciones y críticas de los nuevos instrumentos y mecanismos de inversión; formularios y plantillas uniformes para que los prestadores que venden o prestan servicios a los fondos presenten la información; directrices de inversión para los administradores del dinero, que podrán incorporarse en las directrices de cada fondo, y directrices sobre una participación efectiva en los planes de aportes definidos.
- 3.7 El CID también respaldará el programa de capacitación en planes de pensiones y seguro social. Estas actividades incluirán la realización de una evaluación de las necesidades entre los posibles participantes y los educadores y la coordinación de grupos de representantes de los interesados a fin de determinar las modalidades apropiadas de instrucción para cada población beneficiaria (trabajadores, representantes sindicales, dirigentes locales, administradores, técnicos, e instructores y educadores de sindicatos). La terminación de estos estudios analíticos será un requisito previo para el diseño del programa de divulgación y la

preparación de planes de estudio para la capacitación de los trabajadores y los participantes en los planes de pensiones, dirigentes laborales, especialistas en inversión e instructores.

- 3.8 Entre otras actividades, el CID lanzará una amplia campaña de información pública destinada a las familias de trabajadores a fin de promover una mayor sensibilización compartida de los valores de los sistemas de seguro social administrados según modalidades que permitan sobre todo a los beneficiarios y trabajadores tener voz en el proceso y participar para asegurar el bien público en general, además del suyo propio.
- 3.9 Se prevé la realización de las siguientes actividades como parte de la campaña de información pública: i) compromiso de los dirigentes locales y los delegados sindicales a nivel del lugar de trabajo con la tarea de fomentar el programa educativo mediante explicaciones individuales a los trabajadores, alentando a su vez a estos trabajadores para que comenten estos asuntos con otros trabajadores y amigos. Estas explicaciones se realizarán en "tiempo real", es decir, se enrolará a los delegados sindicales en una forma de sondeo que hará llegar las opiniones e ideas de los trabajadores a la dirigencia sindical; ii) el CID preparará materiales educativos apropiados para la fuerza laboral en general y para sus familias, que serán distribuidos por los delegados sindicales; iii) utilización del sitio en Internet del sindicato argentino de la construcción, la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), para divulgar ideas, normas y directrices; iv) preparación de un boletín, informes especiales y otros medios que promuevan las políticas y prácticas de inversión que generen un valor a largo plazo para las familias trabajadoras, y v) realización de conferencias y posible publicación de ideas generadas en su transcurso en los medios de comunicación y en las publicaciones profesionales.
- 3.10 Subprograma de capacitación. El desarrollo y la ejecución de los programas de educación y capacitación en apoyo de una activa participación de los trabajadores en la administración de los fondos de pensiones laborales y otros sistemas de seguro social. En virtud de este subprograma se financian las siguientes actividades: i) identificación de un cuerpo docente básico (ocho personas durante la etapa experimental) entre la población beneficiaria de personal de sindicatos así como asesores y administradores de los fondos que cuenten con la aptitud, la experiencia y la motivación para convertirse en los instructores principales de otros dirigentes locales que a su vez capacitarán a los trabajadores; ii) identificación y contratación de 80 instructores que puedan prepararse para dictar los cursos de capacitación a los trabajadores; iii) evaluación de las modalidades de enseñanza apropiadas para cada una de las poblaciones beneficiarias; iv) identificación y contratación de expertos en determinadas materias para que colaboren en la preparación de los programas de capacitación y educación; v) diseño de los planes de

estudio; vi) prueba piloto del programa de capacitación de instructores; vii) evaluación previa y ex post seguidas por revisiones de los planes de estudio; viii) puesta en práctica de los programas de capacitación en escala nacional en Argentina y Chile; y ix) contratación, formulación, diseño y ejecución del programa con adaptación de los planes de estudio en otros tres países de la región.

- 3.11 Con el asesoramiento y la asistencia de los funcionarios de los sindicatos participantes y el Comité Asesor Técnico del Programa, se realizará un análisis de la población prevista de instructores y trabajadores, empleando medios de encuestas y grupos de representantes de los interesados a fin no sólo de identificar los funcionarios y dirigentes más adecuados para actuar de instructores de otros docentes, sino también para formar una base de información que permita identificar las técnicas de educación más adecuadas para cada población beneficiaria. Esta investigación preliminar evaluará los niveles de educación generales y las preferencias en cuanto a prácticas pedagógicas incluidas técnicas como discusiones en grupos pequeños, lecturas independientes, materiales audiovisuales, enseñanza interactiva por computadora, disertaciones, discusiones en clase y dramatización de situaciones. Se buscarán unos 50 participantes para la prueba piloto de capacitación de instructores en Argentina y unos 30 en Chile.
- 3.12 Se identificarán expertos en determinados temas y se coordinará su labor con un consultor en diseño educativo para preparar una serie de materiales, entre ellos, un manual de capacitación de instructores, una guía para los estudiantes y otros materiales educativos para realizar lecturas y estudios independientes. Se prepararán materiales adicionales para distribuirlos a los delegados y representantes sindicales que se desempeñan en el lugar de trabajo de modo que el material pueda ser utilizado por los instructores locales cuando cumplen su trabajo entre los miembros en general.
- 3.13 Los materiales educativos se actualizarán, mejorarán y adaptarán constantemente a medida que el programa vaya cumpliendo su etapa experimental en Argentina y Chile, y más tarde, cuando se extienda a otros tres países de la región.

IV. EJECUCIÓN, GRADO DE PREPARACIÓN Y BENEFICIARIOS

- 4.1 La ejecución del programa será responsabilidad de la Fundación Interamericana para el Desarrollo y Formación de Fondos de Pensiones Laborales a través de una Unidad de Coordinación del Programa (UCP). La UCP estará integrada por cinco profesionales: el Coordinador (Director General de la Fundación); el Director del Centro de Información y Divulgación, el Director de Capacitación,

un especialista en comunicaciones y bases de datos y un asistente logístico. Durante el segundo año se contratará un Director de Asuntos Regionales. Los expertos en distintas materias, el cuerpo docente y los instructores se contratarán como consultores de corto plazo. (Los términos de referencia correspondientes a la UCP figuran en el Manual de ejecución, que puede obtenerse en los archivos técnicos del FOMIN.)

- 4.2 La UCP trabajará con la orientación general que proporcionará un Comité Asesor Técnico (CAT) cuyos miembros serán, entre otros: i) un miembro del directorio de la Fundación especializado en sistemas comparativos de seguro social y pensiones; ii) el director ejecutivo de la Fundación de Capacitación y Educación de la UOCRA; iii) el director del centro de capacitación de los trabajadores de Chile (CEDUC); iv) un experto internacional en diseño educativo con experiencia en modelos de capacitación de instructores; y v) el director ejecutivo del Centro de protección de los derechos de los trabajadores con sede en los Estados Unidos, que se desempeñará como Presidente del Comité. El número de miembros del Comité podrá ampliarse durante la etapa de ejecución del programa para incorporar a representantes de los países que soliciten asistencia en el marco del programa o se unan a la Fundación en calidad de miembros.
- 4.3 El CAT se reunirá cada seis meses y sus funciones abarcarán, pero sin limitarse a ellas: i) la revisión del plan de operaciones anual del Programa antes de que se lo envíe al Banco para su aprobación; ii) la elaboración de criterios de asignación de recursos y examen de solicitudes de capacitación y asistencia técnica de otros países de la región; iii) aprobación de los materiales para los planes de estudio, y iv) orientación para el establecimiento de un arancel de cargos a los usuarios para los que deseen utilizar los datos y los servicios que ofrece el CID.
- 4.4 Beneficiarios. La población objetivo del Programa serán los instructores que salgan de las filas del sindicato y de los fondos de pensiones que se encargarán de las actividades de capacitación de los grupos que representan. Los beneficiarios incluirán: i) los dirigentes, asesores y representantes sindicales; ii) los funcionarios y directores de los fondos de pensiones; iii) pequeños y medianos empresarios, y iv) los participantes en los planes de pensiones y sus familias.

V. COSTOS Y FINANCIAMIENTO

- 5.1 Se estima que el costo total del Programa será de US\$3.604.000, de los cuales US\$2.364.000 se financiarían con los recursos del FOMIN y US\$1.240.000 con los de la Fundación y sus asociados como

contraparte local. Los costos y el financiamiento del Programa se resumen en el cuadro siguiente (en miles de US\$):

COMPONENTES	FOMIN	FUNDACIÓN	TOTAL
1. UCP	314.210	359.865	674.075
a. Consultores	297.200	145.800	443.000
b. Equipo	8.010	18.690	26.700
c. Apoyo general		195.375	195.375
d. Viajes y viáticos	9.000		9.000
2. Subprograma de información y divulgación	447.800	414.525	862.325
a. Consultores	437.800	324.000	761.800
b. Equipo	10.000	20.625	30.625
c. Apoyo general	-	32.400	32.400
d. Viajes y viáticos	-	37.500	37.500
3. Subprograma de capacitación	1.497.590	465.610	1.963.200
a. Consultores	754.955	-	754.955
b. Capacitación	120.000	421.160	991.560
c. Apoyo general	41.935	44.450	86.385
d. Viajes y viáticos	130.300	-	130.300
4. Evaluación	104.400	-	104.400
a. Consultores	104.400	-	104.400
TOTAL	2.364.000	1.240.000	3.604.000

VI. JUSTIFICACIÓN Y RIESGOS DEL PROGRAMA

- 6.1 El Programa propuesto concuerda con el objetivo general de la Fundación, a saber, brindar oportunidades de educación a los trabajadores, empleadores y beneficiarios de modo que puedan convertirse en usuarios conocedores de los sistemas de seguro social en América Latina. La meta general, que es comprometer a los trabajadores y a las familias de trabajadores para que hagan sentir su voz en los procesos de revisión constante que ya se han iniciado en muchos de los países de la región así como en la administración de los fondos de pensiones a los que aportan, se tratará de alcanzar creando un centro de información accesible y proporcionando servicios de capacitación. Estas actividades están diseñadas de modo de aumentar la transparencia de los planes de pensiones y otros sistemas de seguro social.

- 6.2 Además, el Programa permitirá a los trabajadores y a sus familias evaluar los fines para los que se utilizan los activos de los planes de pensiones públicos y privados. El Programa se ha diseñado de modo de poder encontrar oportunidades de financiar inversiones que generen empleo en empresas pequeñas y medianas, mantener y mejorar las normas y condiciones laborales adoptando decisiones acertadas en cuanto a las inversiones, y utilizar los activos de los planes de pensiones de modo que cumplan una finalidad pública y garanticen las pensiones individuales.
- 6.3 Riesgos. Dados los objetivos a largo plazo de este Programa, es importante que las actividades de información y capacitación sean sostenibles. Salvo en el caso de Argentina, es poco probable que se disponga de recursos sindicales significativos para cubrir la totalidad del costo de estos servicios. Sin embargo, en vista de que el Programa tiene carácter regional y cubre una falta importante de información y capacitación, es probable que movilice recursos de varias fuentes, entre ellos, subsidios de fundaciones y de sindicatos internacionales. Por último, se mejorará la sostenibilidad del programa estableciendo cargos por los servicios que se presten a sus distintos clientes.
- 6.4 Otro riesgo es que se piense que los programas de capacitación y los materiales están vinculados con la dirigencia de los sindicatos argentinos y, por lo tanto, que carecen de una amplia perspectiva regional. A fin de minimizar este riesgo, las actividades del Programa se realizarán con una significativa revisión externa por medio del CAT, en particular en lo se refiere al diseño y la evaluación inicial de los planes de estudio. A medida que el Programa se vaya ampliando, se beneficiará de la experiencia obtenida y de la perspectiva de los sindicatos de otros países. Además, cuando se evalúen las necesidades y se cumplan actividades de capacitación, el Programa incorporará las ideas y las opiniones de una diversidad de dirigentes, científicos sociales y personas que trabajan tanto en las labores del CID como en los programas de capacitación que se ofrecen.

VII. INDICADORES DE DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN EX POST DEL PROGRAMA

- 7.1 Los indicadores de desempeño y de referencia se presentan en detalle en el Marco lógico (véase el Anexo A-VII-1).
- 7.2 Evaluaciones. Se realizarán dos evaluaciones externas del Programa: la primera será una revisión de las actividades realizadas durante la etapa experimental de la operación. La Fundación contratará a un consultor o empresa consultora a fin de: i) examinar las actividades de evaluación de las necesidades realizadas en el marco del subprograma de información y divulgación y formular recomendaciones, ii) diseñar la metodología que se usará

en la evaluación final, y iii) diseñar los instrumentos de evaluación que se usarán para reunir información en el curso de las actividades regionales. La evaluación será a la vez un examen formativo y resumido de la eficiencia de los mecanismos institucionales y su impacto en la ejecución del programa así como de lo logrado hasta la fecha e incluirá recomendaciones sobre los ajustes a realizar en el diseño propuesto de la organización de la UCP, pero, lo que es más importante, servirá de guía para la preparación del plan de actividades regionales correspondientes al segundo y tercer año de operación.

- 7.3 La segunda evaluación, que será la final, se realizará durante los últimos dos meses de ejecución del Programa. En esta evaluación se considerarán: i) los objetivos generales y específicos del Programa; ii) si la utilización de los recursos presupuestarios fue eficaz; iii) los efectos del Programa sobre los que participaron en las actividades de capacitación; iv) la capacidad del Programa para ampliar sus servicios más allá del MERCOSUR, y v) la sostenibilidad de las actividades de la Fundación.

VIII. EXCEPCIONES DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 8.1 No se prevén excepciones de las políticas y procedimientos del Banco.

IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 9.1 Con anterioridad al primer desembolso de la contribución del Banco, la Fundación presentará al Banco pruebas de que: i) se ha convocado una reunión del Comité Asesor Técnico en los tres meses siguientes a la firma del convenio, y ii) el Manual de ejecución se ha presentado al Banco.

X. IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL

- 10.1 El Comité de Medio Ambiente e Impacto Social consideró el proyecto del memorando de proyecto en la reunión celebrada el 11 de septiembre de 1998.

MARCO LÓGICO SIMPLIFICADO E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL PROGRAMA

OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA	INDICADORES VERIFICABLES A LA TERMINACIÓN DEL PROGRAMA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Los informados y conocedores de los sistemas de seguro social.	Un mayor porcentaje de la población demuestra entender los sistemas de pensión y servicios relacionados.	Evaluación final (encuestas de opinión pública, entrevistas, grupos de representantes de los interesados).	Estabilidad de las condiciones macroeconómicas y avance de la privatización de los sistemas de seguro social en la región.
RAMA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN			
Información accesible y actualizada sobre las pensiones y los servicios de seguro social en la región.	Se establece el CID con fácil acceso para la población en general.	Informes del progreso del programa preparados por la UCP.	
<p><i>Compilación de datos:</i> Catálogos de los activos de los sistemas, planes privados de pensiones, sistemas públicos de jubilación y programas complementarios de seguro social y cursos y material de capacitación existentes.</p> <p><i>Técnico:</i> Realizar análisis de las condiciones en la región y ayudar al cuerpo docente mediante una evaluación de las necesidades a fin de determinar las estrategias y métodos apropiados de enseñanza.</p> <p><i>De información pública:</i> preparar materiales educativos, utilizar el sitio de Internet para divulgar la información, diseñar un boletín, realizar actividades.</p>	<p><u>Productos:</u></p> <p>Base de datos y centro de intercambio de información en funciones 6 meses después del primer desembolso.</p> <p>Informes redactados y obtenibles en el CID. Diagnóstico redactado y recomendaciones para el plan de divulgación y preparación de planes de estudio.</p> <p>Publicación y distribución de materiales de información. Hasta 20 conferencias realizadas o seminarios organizados durante la etapa experimental.</p>	<p>Informes de progreso del programa.</p> <p>Informes de progreso del programa.</p> <p>Informes de progreso y seguimiento del programa.</p>	
RAMA DE CAPACITACIÓN			
Personal especializado de capacitadores en sistemas de seguro social.	Planes de estudio diseñados y listos y cuerpo docente contratado para impartir los cursos.	Informes de progreso del programa.	

GENERALES DEL PROGRAMA	INDICADORES VERIFICABLES A LA TERMINACIÓN DEL PROGRAMA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><i>Selección y contratación de instructores:</i> Contratación del establecimiento de la capacidad administrativa de los cursos de capacitación participativa de instructores</p> <p><i>Elaboración de planes de estudio:</i> Contratación de una empresa para ese fin e identificación de expertos en temas.</p> <p><i>Prueba piloto de planes de estudio:</i> Selección del cuerpo docente e identificación de instructores. Revisión de planes de estudio.</p> <p><i>Implementación de actividades de capacitación:</i></p> <p><i>Actividades regionales:</i> Basado en la implementación de las actividades de capacitación durante la fase piloto por los tres países de la región.</p>	<p><u>Productos:</u></p> <p>Grupos de representantes de interesados organizados y actividades con sindicatos para identificar futuros instructores en Argentina y Chile para la etapa experimental.</p> <p>Manual de instructores, guía para participantes y material básico listos.</p> <p>25 instructores participan en la prueba piloto de los planes de estudio antes del final del primer año.</p> <p>50 instructores terminan el curso en Argentina y 30 en Chile antes del final del segundo año.</p> <p>Se dictan 100 cursos en Argentina y 60 en Chile con un mínimo de 15 participantes por curso. Habrá asistido a los cursos un mínimo de 2.400 participantes.</p> <p>Se firman convenios con sindicatos por lo menos en tres países de la región para dictar cursos y realizar actividades de capacitación. En promedio se capacitarán en cada país 30 instructores (90 en total). Se dictarán 60 cursos en cada país con un mínimo de 15 participantes por curso. Habrán asistido a los cursos un total de 2.700 participantes.</p>	<p>Informes de progreso del programa.</p> <p>Informes de progreso del programa.</p> <p>Evaluaciones de los participantes e informes de progreso del programa.</p> <p>Evaluaciones de los participantes e informes de progreso del programa.</p> <p>Evaluaciones de los participantes e informes de progreso del programa.</p> <p>Convenios firmados con la Fundación, evaluaciones de los participantes e informes de progreso del programa.</p>	

PROYECTO DE RESOLUCION

REGIONAL. COOPERACION TECNICA REGIONAL NO REEMBOLSABLE
PARA UN PROGRAMA DE CAPACITACION EN FONDOS DE
PENSIONES LABORALES

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo o al representante que él designe para que, en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Fundación Interamericana para el Desarrollo y Formación de Fondos de Pensiones Laborales y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones a que se refiere el documento MIF/AT- sobre un programa de cooperación técnica regional de capacitación en fondos de pensiones laborales.
2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de US\$2.364.000 o su equivalente, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.