

MEMORANDUM DE PROPUESTA

PAIS: COLOMBIA

RESUMEN EJECUTIVO

NOMBRE DEL PROYECTO: Fortalecimiento de organizaciones no gubernamentales (ONG) para ofrecer capacitación y servicios a trabajadores desplazados

NUMERO DEL PROYECTO: TC-93-08-09-1

ORGANISMO EJECUTOR: Confederación Colombiana de Organizaciones no Gubernamentales (CCONG) (principal ejecutor), Fundación Carvajal y otras ONG designadas (mediante subcontratación)

MONTO DEL PROYECTO: US\$1.703.000 (FOMIN)
US\$ 681.855 (aporte local)

FACILIDAD DEL FOMIN: Recursos Humanos (Facilidad II)

OBJETIVO: Ayudar a reducir los costos sociales de las reformas económicas y lograr una mayor reinserción de los trabajadores desplazados en el mercado laboral, mejorando la calidad, la eficiencia y la capacidad de las instituciones locales del sector privado, para ofrecer readiestramiento y servicios de apoyo a dichos trabajadores.

DESCRIPCION: El proyecto comprenderá dos subprogramas: 1) uno de desarrollo y ejecución de planes de estudio, en el marco del cual, y en función de la demanda, se impartirán programas de adiestramiento en el puesto de trabajo y conocimientos técnicos; se capacitará a monitores y se ofrecerá asistencia técnica sobre estos nuevos métodos de capacitación a 40 ONG beneficiarias, y 2) uno de aprendizaje en empresas, en virtud del cual se ofrecerá capacitación a corto plazo y aprendizaje en empresas privadas a 500 trabajadores desplazados. El segundo componente tendría el carácter de programa piloto y su propósito sería demostrar su viabilidad como base de un programa de capacitación más amplio en el futuro.

El principal organismo ejecutor, la CCONG, crearía una Unidad de Coordinación y se responsabilizaría de la coordinación, promoción y supervisión del programa. El programa aprovecharía la experiencia

técnica específica de las ONG designadas anteriormente para poner en práctica los componentes técnicos y de evaluación del mismo. La Fundación Carvajal tendría a su cargo la ejecución del Subprograma 1. La Corporación de Investigación Socioeconómica y Tecnológica (CINSET) se encargaría de la ejecución del Subprograma 2, subcontratado a través de la CCONG. Las actividades del programa se realizarían en un plazo de dos años, al que se añadirían otros seis meses para la evaluación ex post.

El proyecto incluye una serie de innovaciones, en el sentido de que tiene por objeto introducir, en el actual mercado de readiestramiento, diversos programas de formación y modalidades de capacitación basados en la demanda; reforzar la cooperación y la coordinación entre las principales ONG para aumentar su limitada participación en los programas de atención a los trabajadores desplazados; y contribuir a largo plazo a aumentar la oferta de readiestramiento y de servicios por parte de las instituciones del sector privado a los trabajadores desplazados.

Aunque la inclusión de varias ONG es una ventaja desde el punto de vista de la consecución de los objetivos del proyecto, es probable que conlleve también una mayor complejidad en lo que respecta a la supervisión. En el proyecto se incluyen, además, servicios de consultoría para apoyar a la Representación del Banco en la ejecución del mismo.

CLASIFICACION:	El Comité de Medio Ambiente clasificó el proyecto en la Categoría II el 22 de marzo de 1994.
MODALIDAD:	Financiamiento no reembolsable.
EQUIPO DE PROYECTO:	Jacqueline Mazza, PRE/MIF; Paul Mungra, OPS/OD8; Juvenal Mesa OPS/FCO y Eduardo Martínez (consultor).

I. ELEGIBILIDAD DEL PAIS

- 1.1 El Comité de Donantes declaró, el 29 de octubre de 1993, que Colombia es elegible para todas las modalidades de financiamiento que prevé el Fondo Multilateral de Inversiones, en base a un Memorándum de Elegibilidad preparado por el Banco.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 El ajuste macroeconómico y su impacto sobre el empleo. Con la adopción de las recientes medidas encaminadas a abrir la economía a la competencia internacional y racionalizar la administración estatal, Colombia está llevando a cabo una importante reestructuración de la fuerza laboral, tanto en el sector privado como en el sector público. El Gobierno de Colombia tiene programada la separación de más de 30.000 funcionarios que actualmente prestan servicio en más de 35 empresas estatales y ministerios. Hasta la fecha, 17.977 funcionarios han sido separados del servicio y ya se ha seleccionado a otros 10.000, cuyo despido está programado para 1994-95. Se prevén también otras separaciones en el sector público, a nivel municipal y estatal, mientras que a nivel federal, los 10.000 despidos programados podrían aumentar hasta 20.000. Hasta la fecha, la reestructuración del sector privado ha sido más limitada. No obstante, 102 empresas (cuya plantilla oscila entre 10 y 600 empleados) han solicitado autorización al gobierno para efectuar un despido de trabajadores. Se prevé que la racionalización sea de mayor envergadura en los sectores más afectados por la competencia internacional, como el papel, los textiles y el cuero.
- 2.2 El sistema de adaptación laboral de Colombia. El Gobierno de Colombia ha creado una serie de programas para abordar directamente el problema de la adaptación laboral, inspirados en el Servicio de Ajuste Industrial (IAS) de Canadá, que ha dado excelentes resultados. El sistema colombiano, conocido como SALI, es un modelo descentralizado integrado por comités adaptación laboral (CAL) a nivel de empresa o de ministerio, que elaboran planes específicos para asegurar la obtención de otro empleo o la provisión de readiestramiento a los trabajadores. Los comités de adaptación laboral evalúan las necesidades individuales de los trabajadores y contratan servicios que les permitan optar por una de las tres alternativas siguientes: búsqueda de nuevo empleo, cursos de readiestramiento para obtener calificación con miras a un nuevo empleo, o establecer su propio negocio. El gobierno o el sector privado facilitan los recursos a los respectivos comités de adaptación laboral que se ocupan, a su vez, de ofrecer los servicios de readiestramiento o buscar un nuevo empleo. El SALI da cobertura tanto a empleados del sector privado como a funcionarios públicos;

en lo que respecta al sector privado, la cobertura se inició en 1992.

- 2.3 **Programas de capacitación para trabajadores desplazados.** El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de índole estatal, ofrece cursos de capacitación a trabajadores desplazados, proporciona asistencia técnica a los comités de adaptación y administra un servicio de información sobre empleo. La principal misión del SENA es la capacitación de los trabajadores más jóvenes para que puedan colocarse en empresas grandes y medianas.
- 2.4 La aplicación de los programas de atención a los trabajadores desplazados que ofrece el SENA ha tropezado con varios obstáculos: muchos de los aspirantes no cumplen los requisitos de edad para participar en los cursos del SENA (con frecuencia, la edad máxima es de 26 años) o de nivel de educación; el número de plazas es limitado y muchos cursos son insuficientes para los trabajadores de más edad, que tienen un amplio historial de empleos anteriores. Según las estimaciones, los trabajadores estatales desplazados suelen ser personas de más edad: el 65% tienen más de 41 años; el 30% entre 30 y 40; más de la mitad perciben ingresos inferiores al doble del salario mínimo (US\$200 al mes), y aproximadamente el 23% son mujeres. En Colombia, lo que necesitan muchos de los trabajadores desplazados es mayor flexibilidad en los cursos, tanto en lo que respecta al horario como al contenido, capacitación que se ajuste más exactamente a las necesidades de los trabajadores adultos y con experiencia, y que responda más directamente a la demanda del sector privado nacional.
- 2.5 Ante la evidencia de que las organizaciones no gubernamentales y el sector privado de Colombia podían prestar servicios más ajustados a las necesidades específicas de los trabajadores desplazados y a las demandas del mercado de trabajo nacional, en el otoño de 1993 se creó una "red de apoyo" a la que se incorporaron formalmente varias ONG, orientada a ofrecer la capacitación y los servicios que requerían los comités de adaptación laboral. Las organizaciones no gubernamentales, algunas de índole comercial y otras sin fines de lucro, presentan varias ventajas claras con respecto a los programas del sector público: tienen más flexibilidad en lo que se refiere a la variedad, los horarios y el tipo de cursos que ofrecen; muchas tienen experiencia en materia de capacitación en las empresas, formación de adultos y programas combinados de capacitación y crédito para microempresas; también cuentan con medios idóneos para adaptar los programas a las necesidades del mercado de trabajo nacional.
- 2.6 Más de 45 organizaciones no gubernamentales y entidades del sector privado se han integrado formalmente a la red de apoyo, entre ellas, muchas de las de mayor magnitud y experiencia a escala nacional, como la Fundación Carvajal. Muchas de estas ONG están afiliadas directamente a organizaciones del sector privado y

mantienen estrechas relaciones con los empresarios. La Confederación Colombiana de Organizaciones no Gubernamentales (CCONG), organización sin fines de lucro que representa a más de 2.500 ONG de todas las regiones del país, ha respaldado la creación de la red y realizado estudios específicos de la demanda de trabajadores desplazados en el mercado de trabajo.

- 2.7 El gobierno ha asignado fondos a los CAL para que contraten cursos de readiestramiento y otros servicios con las ONG. Sin embargo, hasta la fecha, la participación total de las ONG en el sistema ha sido más limitada de lo que se había previsto en un principio: sólo 11 ONG están prestando algún tipo de servicio para trabajadores desplazados. Entre los diversos factores que limitan actualmente la participación de las ONG cabe señalar los siguientes: i) falta de información sobre los programas existentes y el incipiente mercado que se abre a las ONG en el ámbito de la capacitación y los servicios para trabajadores desplazados, incluidas la escasa comunicación y las insuficientes relaciones de mercado entre los demandantes de los servicios a escala nacional - CAL y entidades del sector público y del sector privado - y las ONG proveedoras, y ii) falta de experiencia técnica por parte de las ONG regionales más pequeñas en lo que respecta a la capacitación en esta materia, y la falta de información sobre los métodos y las experiencias que han dado mejores resultados en el ámbito del readiestramiento.
- 2.8 **Asistencia de los organismos multilaterales de desarrollo.** El proyecto que se propone para ser financiado por el FOMIN tendría por objeto aumentar la cantidad y la calidad de los programas de adaptación laboral de Colombia. El proyecto fue diseñado y previsto como complemento de otras actividades realizadas anteriormente por el Banco Mundial. En 1992, éste aprobó una operación de asistencia técnica por valor de US\$5 millones para la creación del servicio de ajuste del sector privado y el pago parcial de los costos de capacitación de los empleados de dicho sector que resultasen desplazados. Hasta la fecha se ha desembolsado menos de una tercera parte, debido principalmente - según fuentes del Banco Mundial - a retrasos y problemas administrativos imputables al SENA. La asistencia del Banco Mundial está orientada exclusivamente a operaciones administrativas del sistema del SALI y a cubrir en parte los costos de capacitación de los empleados del sector privado. El Gobierno de Colombia sufraga el costo de la capacitación de los funcionarios públicos. El programa patrocinado por el FOMIN es diferente porque tiene por objeto mejorar la prestación de readiestramiento y otros servicios en el ámbito no estatal, lo cual constituye una función separada y necesaria para que el sistema de adaptación laboral funcione con eficiencia y eficacia. Así pues, la asistencia del Banco Mundial y la del FOMIN son complementarias para respaldar elementos diferentes y esenciales del sistema de adaptación laboral colombiano.

III. EL PROYECTO

A. Objetivos

- 3.1 El objetivo general del proyecto es ayudar a reducir los costos sociales de las reformas económicas, mejorando la calidad y aumentando la tasa de reinserción de trabajadores desplazados en la economía del sector privado.
- 3.2 El objetivo específico que persigue el programa es mejorar la calidad y aumentar la eficiencia y la capacidad de las instituciones nacionales no estatales para prestar servicios de readiestramiento y apoyo a los trabajadores desplazados. El proyecto aborda dos de las principales limitaciones que impiden una mayor participación de las ONG: la falta de información sobre la oferta y la demanda de servicios para los trabajadores desplazados, y la limitada experiencia técnica de las ONG para atender dicha demanda.
- 3.3 Los resultados que se prevé obtener del proyecto son los siguientes: i) aumentar aproximadamente en 40 (de las 11 actuales a 51) el número de ONG participantes en los programas de capacitación y prestación de servicios a los trabajadores desplazados; ii) elevar las tasas de reinserción en el mercado de trabajo y otros indicadores que demuestren una mejora en la calidad de los servicios, y iii) aumentar a 5.000 el número de trabajadores que se beneficiarán de los servicios prestados por las ONG (esta cifra representa alrededor de un tercio del mercado de trabajadores desplazados).

B. Descripción del proyecto y perspectiva general

- 3.4 El proyecto se compondría de dos subprogramas. El primero y principal sería el Subprograma 1: Desarrollo y ejecución de planes de estudios. En el marco del mismo se elaborarían nuevos programas de capacitación para adquirir conocimientos generales y conocimientos prácticos específicos, se capacitaría a monitores de algunas ONG y se ofrecería asistencia técnica sobre ejecución de programas de ayuda a trabajadores desplazados. El Subprograma 2: Aprendizaje en empresas, sería un programa piloto para ofrecer capacitación y aprendizaje en empresas privadas a trabajadores desplazados.
- 3.5 El programa tiene por objeto aumentar la oferta de capacitación y servicios de apoyo a trabajadores desplazados para hacer frente a la demanda de mano de obra, tanto actual como prevista, del sector privado y del sector público. Por consiguiente, los beneficiarios del proyecto serían las ONG participantes (en su calidad de nuevos proveedores), el sector privado (como proveedor y demandante a la vez) y los trabajadores desplazados como destinatarios de los servicios de las ONG. En todos los aspectos del proyecto, las ONG tendrán que trabajar directamente con el sector privado. El

subprograma de desarrollo y ejecución de planes de estudios se elaborará con insumos del sector privado y estudios de demanda. El aprendizaje en las empresas se desarrollará en función de la demanda específica del sector privado.

- 3.6 En cada uno de los dos subprogramas, se establecerán criterios de selección para aumentar la eficacia del programa y lograr una distribución equitativa de sus beneficios en lo que respecta a diversidad regional, sexo y población de bajos ingresos.
- 3.7 En la Confederación Colombiana de Organizaciones no Gubernamentales (CCONG) se creará una Unidad de Coordinación (UC) con la misión de supervisar y coordinar el programa. Se ha elegido la CCONG por su amplia red de conexiones con las ONG, que es la más extensa de todo el país, con más 2.500 miembros y 20 federaciones regionales. La Unidad de Coordinación tendría a su cargo: i) la gestión y coordinación generales del programa; ii) la promoción y difusión de los productos del programa, y iii) la supervisión y evaluación del proyecto. La Fundación Carvajal sería responsable de la ejecución del Subprograma 1 y CINSET, del Subprograma 2, en ambos casos bajo la coordinación de la UC.

Subprograma 1: Desarrollo y ejecución de planes de estudios

- 3.8 **Objetivo.** En el marco de este subprograma, se desarrollarían nuevos materiales y metodologías de capacitación para trabajadores desplazados, que respondan a la demanda del sector privado en materia de conocimientos prácticos y ofrezcan formación y asistencia técnica en la aplicación de estos métodos de enseñanza.
- 3.9 **Resultados previstos.** Cuarenta organizaciones no gubernamentales de Colombia ofrecerán capacitación y servicios a unos 5.000 trabajadores desplazados - tanto del sector público como del sector privado - de los que una gran proporción, mayor que la que se registra actualmente, tendrá acceso a puestos de trabajo en el sector privado.
- 3.10 **Descripción.** Cabe distinguir dos grandes áreas de actividad: el desarrollo de planes de estudios y la capacitación de monitores.
 - i) Desarrollo de planes educativos. Se diseñarán dos conjuntos de planes de estudios: un conjunto de módulos de formación, de especialidades generales pertinentes a los trabajadores desplazados, y un conjunto de módulos de especialidades técnicas correspondientes a áreas concretas de la demanda del sector privado, aplicables a trabajadores adultos y experimentados. El desarrollo de los módulos será flexible para que puedan adaptarlos y aplicarlos distintas ONG. También se llevará a cabo un análisis de la demanda del sector privado para determinar qué tipo de especialidades técnicas son las más necesarias (entre otras materias, cabría mencionar: contabilidad, agricultura, construcción,

mecánica automotriz y mecánica industrial en regiones específicas). El análisis continuará mientras se ejecute el proyecto en base a la información recopilada por la institución encargada de la supervisión, y se utilizará para ajustar el programa dentro de ciertos límites.

ii) Capacitación de monitores y asistencia técnica. Empleando los nuevos materiales de formación anteriormente mencionados, se capacitará a 120 monitores de ONG. La formación se impartirá en los locales de las ONG en el marco de 17 programas que se desarrollarán en varias regiones seleccionadas, de gran demanda (12), y en Santa Fe de Bogotá (5). También se ofrecerá asistencia técnica complementaria a cada una de las ONG beneficiarias para que puedan impartir con más facilidad los nuevos cursos de capacitación.

3.11 **Criterios de selección para las ONG participantes.** Las ONG beneficiarias serán seleccionadas con arreglo a criterios de competencia, para lo cual se valorarán: su capacidad para poner en marcha programas basados en la demanda de asistencia para trabajadores desplazados; las operaciones en zonas con una población importante de trabajadores desplazados; las relaciones actuales y potenciales con empresarios del sector privado, y el grado de compromiso o la capacidad para influir en poblaciones beneficiarias específicas (concretamente, trabajadoras desplazadas, residentes de regiones de fuerte demanda y/o provenientes de hogares de bajos ingresos). En el Anexo IV se ofrece una lista de las posibles ONG participantes, confeccionada en base a una encuesta reciente. Como condición para poner en marcha este subprograma, la Fundación Carvajal enviará al Banco, para su aprobación, los criterios de selección y el proceso de evaluación propuestos para seleccionar las ONG beneficiarias.

3.12 **Organismos de ejecución y colaboradores.** La ejecución de este subprograma correspondería a la Fundación Carvajal, bajo la supervisión de la Unidad de Coordinación. Habida cuenta de la amplia experiencia con que cuenta la Fundación Carvajal en programas de capacitación y colaboración con otras ONG, el hecho de que se responsabilice de la ejecución de este subprograma es una garantía de que se acelerará y simplificará el proceso. En la ejecución del subprograma, la Fundación Carvajal aprovechará los conocimientos específicos de otras ONG en materia de capacitación psicológica e industrial de trabajadores desplazados. En función de su experiencia y pericia técnica, se han seleccionado ya tres ONG que prestarán su asistencia a la Fundación Carvajal para ejecutar el subprograma: FUNDAEMPRESA-Bogotá, Fundación para el Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica (FICITEC) y Fundación Neohumanista. La Fundación Carvajal subcontratará a estas tres organizaciones, pero seguirá asumiendo la responsabilidad técnica de la ejecución de todas las funciones del subprograma.

Subprograma 2: Aprendizaje en empresas

- 3.13 **Objetivo.** Este subprograma tiene por objeto crear un programa piloto para complementar los cursos prácticos de capacitación a corto plazo y de aprendizaje en empresas que se darán para trabajadores desplazados, a fin de facilitarles la obtención de empleo en el sector privado.
- 3.14 **Resultados previstos.** Se prevé ofrecer capacitación a 500 trabajadores desplazados, de calificación profesional baja, en cinco regiones donde la demanda de este tipo de programas, por parte del sector privado, es máxima. Los cursos de capacitación les permitirán mejorar sus conocimientos prácticos y, con ello, aumentarán las probabilidades de que encuentren un nuevo empleo.
- 3.15 **Descripción.** Este subprograma incluiría tres actividades principales: capacitación a corto plazo, aprendizaje y creación de una base de datos; i) capacitación a corto plazo de los trabajadores desplazados, con el objeto de actualizar conocimientos prácticos esenciales que constituyen un requisito previo para participar en los cursos de aprendizaje en una empresa privada (capacitación a título de "calificación previa"). En algunos casos, los cursos de capacitación se ofrecerían conjuntamente con los de aprendizaje, para aprovechar al máximo los beneficios; ii) aprendizaje en empresas privadas que se ofrecerá a estos trabajadores desplazados. A los participantes se les extenderá un contrato jurídico de capacitación, cuya duración no podrá exceder de dos meses, y con arreglo al cual percibirán por lo menos el salario mínimo, y iii) se creará una base de datos con información sobre los posibles cursos de formación en el sector privado, para ayudar a distribuir los empleos disponibles entre los trabajadores desplazados.
- 3.16 **Criterios de selección de los cursillistas.** Este subprograma se centrará en los cursos de formación en ocupaciones específicas, en las que se haya determinado que existe una mayor demanda por parte del sector privado. Mediante encuestas realizadas entre los empleadores, se han destacado con anterioridad dos sectores potenciales: 1) los oficinistas auxiliares que necesitan formación básica en el manejo de computadoras y nuevos equipos de oficina, y 2) los trabajadores de los sectores de ventas al por menor o al por mayor. El programa permitirá crear una base de datos con información sobre unas 1.500 empresas, aproximadamente, y sus necesidades específicas en materia de mano de obra.
- 3.17 Como beneficiario de estos cursos de formación, el programa se orientará a un segmento relativamente más vulnerable de la fuerza de trabajo desplazada, a saber, los trabajadores con alguna educación secundaria que, a la hora de encontrar empleo en un mercado en evolución, pueden tropezar con mayores dificultades que los muy calificados o los que carecen de calificación. Este subprograma utilizaría los perfiles de los trabajadores desplazados que ofrece

el programa del SALI para ayudar a identificar y seleccionar a los posibles participantes. La selección de los beneficiarios se hará atendiendo a criterios de diversidad regional y elevada participación de mujeres y población de bajos ingresos. En cada una de las cinco oficinas regionales de la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI), que registra la demanda más alta de participantes, un especialista asignará a los trabajadores desplazados que hayan sido seleccionados los puestos de aprendizaje que ofrece el sector privado. El especialista regional ofrecerá también asistencia complementaria para los cursos de aprendizaje.

- 3.18 **Organismos de ejecución.** La CCONG se encargará de la ejecución de este subprograma subcontratándolo con la Corporación de Investigación Socioeconómica y Tecnológica (CINSET). CINSET realizará las operaciones del subprograma bajo la coordinación y la supervisión de la CCONG. Además, se encargará de la capacitación a corto plazo y seleccionará y colocará a los trabajadores en cursos de aprendizaje con la ayuda de las oficinas regionales de la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI) en cada una de las cinco ciudades en que se impartirá el programa. CINSET se pondrá en comunicación con los empresarios a través de la red de la ACOPI y supervisará la ejecución de los cursos de aprendizaje. CINSET ha sido la institución elegida para desempeñar esta función, debido a su experiencia en actividades de formación a nivel de pequeñas y medianas empresas y a su vinculación actual con empresas de esas dimensiones, sobre todo con la red de la ACOPI, lo que facilitará la puesta en práctica del subprograma en todo el país.

Actividades complementarias

- 3.19 **Promoción y difusión de la información.** La CCONG, a través de la Unidad de Coordinación, se encargará de todas las actividades de promoción, entre otras, la organización de: seminarios sobre información/mercado para fomentar una mayor participación de las ONG en los programas de asistencia a los trabajadores desplazados, y reunir a las ONG regionales y a los CAL locales que estén buscando los servicios de las ONG para facilitar los contactos en el mercado; cursillos para ofrecer a muchas ONG, incluidas las 40 organizaciones iniciales, formación en materia de formulación de proyectos, difusión de módulos de aprendizaje del Subprograma 1, e instrucción sobre los mejores métodos de capacitación práctica para los trabajadores desplazados; un centro de documentación, que habrá de establecerse en la CCONG, sobre las mejores prácticas en materia de programas para trabajadores desplazados, tanto en Colombia como a escala mundial, para uso de las ONG, y una campana de comunicación para promover el programa y sus productos; la Unidad de Coordinación celebrará un seminario de evaluación final, al que asistirán todas las ONG que participen en el programa, así como otras que estén interesadas, para que los resultados del programa tengan la difusión más amplia posible.

3.20 **Supervisión y evaluación.** La CCONG se encargará de subcontratar al Centro de Gestión de Innovaciones Tecnológicas (CITE), asociado a la Universidad Javeriana de Santa Fe de Bogotá, para que supervise y evalúe el programa. El CITE tiene experiencia directa en la supervisión y evaluación de programas y sistemas de datos en Colombia, ha establecido relaciones con las ONG participantes y con entidades estatales, y puede ofrecer competencia y experiencia externa y objetiva a la Unidad de Coordinación sobre los avances del programa.

3.21 El análisis, la supervisión y la evaluación del programa global se realizarán en tres fases:

i) Primero se realizarán un análisis y una evaluación para determinar los datos básicos del programa. Para supervisarlo, y antes de que se efectúe el primer desembolso, se elaborarán varios indicadores, entre otros: el número y las características de las ONG que participan en los programas de asistencia a los trabajadores desplazados; el número y tipo de trabajadores atendidos (por sexos, edades, ingresos, profesiones, etc.); las regiones en que se aplica el programa; la calidad de los programas de las ONG en términos de trabajadores colocados en empleos del sector privado, remuneración y localización de los puestos de trabajo cubiertos, y las características y la localización de la población de trabajadores desplazados. En el análisis se incluirán también datos sobre el mercado de trabajo para facilitar la ejecución del programa, incluida la determinación de las áreas de demanda del sector privado - cuyas necesidades no se hayan atendido - que puedan absorber trabajadores desplazados. Durante la fase de ejecución, se realizarán informes periódicos basados en entrevistas y recopilaciones de datos, para asegurar una estrecha supervisión de la puesta en práctica del proyecto.

ii) Al cabo de un año, se efectuará una evaluación de mitad de período para medir los progresos y obtener información para modificar la ejecución del programa (por ejemplo, para determinar qué regiones no se están atendiendo suficientemente o en qué áreas se requiere un mayor esfuerzo en materia de promoción).

iii) Una vez transcurridos los dos años de la fase de ejecución, se realizará una evaluación definitiva del programa para determinar su impacto socioeconómico en función de los indicadores señalados, las entrevistas y los informes periódicos.

C. Ejecución y coordinación

3.22 El principal organismo ejecutor, la CCONG, crearía una Unidad de Coordinación y asumiría la responsabilidad de coordinar, promover y supervisar el programa. Para facilitar una ejecución normal del subprograma más técnico, la Fundación Carvajal se encargaría de ejecutar el Subprograma 1. La CCONG será responsable de todas las

demás funciones. Se extenderán dos contratos jurídicos: Uno con la Fundación Carvajal por un monto máximo de US\$814.855 para llevar a cabo el Subprograma 1, y otro con la CCONG, por un monto máximo de US\$888.145 para ejecutar el Subprograma 2 y todas las actividades complementarias. La CCONG se encargará de contratar con las dos ONG previamente designadas la realización del Subprograma 2 (CINSET) y las actividades de supervisión y evaluación del programa (CITE). En el Anexo III se presenta un marco institucional para el programa.

- 3.23 **Coordinación y supervisión.** La CCONG, a través de la Unidad de Coordinación (UC) establecida, se encargará de la coordinación general de la administración de los fondos del proyecto y de todos los informes y comunicaciones con el Banco, También tramitará y supervisará todas las solicitudes de desembolso.
- 3.24 La Unidad de Coordinación estará integrada por un director, un profesional técnico, un administrador, un secretario y consultores. El director de la CCONG proporcionará también asistencia técnica para la promoción del programa entre las federaciones regionales. En la ejecución del proyecto, la Unidad de Coordinación estará respaldada por dos comités de asesoramiento independientes. El primero de ellos será un Comité Operativo, que integrarán la Fundación Carvajal (capacitación), CINSET (cursos de aprendizaje) y CITE (supervisión), y que se reunirá como mínimo una vez al mes para aportar información y asesorar sobre el funcionamiento general del programa, y servirá de instrumento para coordinar las operaciones. La segunda entidad será un Comité Asesor Interministerial integrado por representantes del Departamento Nacional de Planeación (DNP), el SENA, el SALI, el sector privado y los trabajadores, para facilitar la coordinación del programa con el sistema del SALI, la política económica del gobierno y los planes de reestructuración del sector privado.
- 3.25 Para facilitar la supervisión del proyecto por parte del Banco, la oficina del FOMIN, en consulta con la Representación del Banco en Colombia, ha propuesto que el FOMIN contrate los servicios de un consultor especialista en recursos humanos que ayude a la Representación en las labores de supervisión. El consultor trabajaría no sólo en este proyecto, sino también, como mínimo, en otros dos proyectos del FOMIN (Facilidad II) en Colombia, cuya preparación está prevista para 1994. A tal efecto, se ha incluido en el presupuesto de este proyecto la suma de US\$46.000, que equivale a una tercera parte del tiempo y de los gastos correspondientes a un período de dos años.
- 3.26 Se ha previsto que el respaldo del FOMIN sea suficientemente flexible para facilitar la ejecución. A petición de la Unidad de Coordinación, y una vez realizada la evaluación de mitad de período, podrán autorizarse modificaciones de los componentes del programa, siempre y cuando no sobrepasen el financiamiento total

aprobado para el programa. La oficina del FOMIN podrá autorizar los cambios, previa recomendación del consultor local contratado para la supervisión.

D. Costos y financiamiento

- 3.27 A continuación, se presentan los costos proyectados para cada uno de los subprogramas y actividades de la Unidad de Coordinación, junto con las aportaciones de contrapartida estimadas, que cubren los recursos humanos, las instalaciones, el equipo, los cursos de aprendizaje y otros gastos.

PRESUPUESTO DEL PROGRAMA
(en dólares de EE.UU.)

COMPONENTE DEL PROGRAMA	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TOTAL	
	FOMIN	LOCAL	FOMIN	LOCAL	FOMIN	LOCAL
SUBPROGRAMA 1: Desarrollo y ejecución de planes de estudios						
2. Personal y consultores	62.545	6.230	52.570	5.223	115.115	11.453
3. Contenido de los cursos, capacitación	281.124	20.847	194.531	6.585	475.655	27.432
6. Apoyo administrativo	128.449	122.494	60.600	101.441	189.049	223.935
98. Imprevistos	24.149		10.887		35.036	
Subtotal, Subprograma 1	496.267	149.571	318.588	113.249	814.855	262.820
SUBPROGRAMA 2: Aprendizaje en empresas						
2. Personal	40.500	13.500	48.600	16.200	89.100	29.700
3. Cursos de aprendizaje/Capacitación a corto plazo	9.000	88.297	13.500	89.797	22.500	178.094
6. Gastos de administración	8.250	2.750	4.500	1.500	12.750	4.250
98. Imprevistos	3.850		4.400		8.290	
Subtotal, Subprograma 2	61.600	104.547	71.040	107.497	132.640	212.044
UNIDAD DE COORDINACION						
A. Coordinación y promoción						
2. Personal de la Unidad de Coordinación	80.828	12.000	84.278	12.600	165.106	24.600
Estudios y servicios	103.750	30.000	105.475	12.000	209.225	42.000
6. Apoyo administrativo	55.560	21.800	52.000	22.891	107.560	44.691
98. Imprevistos	30.592		30.592		61.184	
Subtotal, Coordinación y promoción	270.730	63.800	272.345	47.491	543.075	111.291

B. Supervisión y evaluación						
2. Personal	75.200	4.400	55.800	5.400	131.000	9.800
6. Gastos de administración	42.096	47.680	20.064	38.220	56.160	85.900
98. Imprevistos	14.548		10.772		25.270	
Subtotal, Supervisión y evaluación	131.844	52.080	86.586	43.620	212.430	95.700
TOTAL	960.441	369.998	748.559	311.857	1.703.000	681.855

E. Desembolsos

- 3.28 De conformidad con los procedimientos ordinarios del Banco, se creará un fondo rotatorio por un monto equivalente al 10% de la aportación del Banco.
- 3.29 Antes de que se produzca el primer desembolso de la contribución del Banco, la CCONG presentará las pruebas que el Banco considere oportunas para justificar que se han cumplido las condiciones siguientes: 1) que se haya establecido oficialmente la Unidad de Coordinación dentro de la CCONG y que se la haya dotado del personal idóneo, conforme a lo acordado previamente con el Banco (véase párrafo 3.24), para desempeñar las funciones de coordinación del proyecto que se le hayan asignado; ii) que las autoridades competentes hayan constituido formalmente tanto el comité operativo como el comité interministerial, según se indica en el párrafo 3.24, delimitando con claridad las funciones de cada uno de ellos y los integrantes de los mismos, de conformidad con lo acordado previamente con el Banco.
- 3.30 Antes del inicio de las actividades de cada subprograma, el Organismo Ejecutor presentará a la satisfacción del Banco: 1) un plan de acción detallado, un calendario del programa de actividades y presupuestos revisados para el correspondiente subprograma; ii) los criterios de selección de las 40 ONG que participarán en las actividades de promoción y difusión en el marco del Subprograma 1; iii) los criterios de selección de los beneficiarios de los cursos de aprendizaje que habrán de realizarse en el marco del Subprograma 2, y iv) los criterios y la metodología que habrá de utilizar la Unidad de Coordinación para supervisar las actividades del programa.

IV. VIABILIDAD Y RIESGOS

- 4.1 Fuerte compromiso institucional. El programa se diseñó de tal forma que se incluyeran las actividades necesarias para alcanzar los objetivos previstos con la flexibilidad suficiente para llevar a feliz término la ejecución. Las organizaciones no gubernamen-

tales cuentan con recursos humanos, experiencia y capacidad para llevar a cabo este proyecto. El gobierno también ha demostrado su interés y su compromiso de participar en el programa y de respaldarlo. Se han tenido en cuenta y se han identificado las demandas del sector privado, que se han incorporado cabalmente al diseño y a la ejecución del programa. El Comité Asesor Interministerial constituirá un mecanismo adicional para mantener la vinculación del proyecto con el sector público y el sector privado.

- 4.2 Participación de las ONG en el programa. Aunque el gran número de ONG que colaboran en el proyecto es una ventaja desde el punto de vista de la consecución de sus objetivos, tal circunstancia podría crear complicaciones a la hora de la ejecución. Para reducir al mínimo este riesgo, el proyecto prevé la creación de una Unidad de Coordinación, con la autoridad necesaria, y respaldada por dos comités asesores: uno interministerial y otro operativo. En el diseño se reducen también las relaciones en materia de ejecución, de modo que el proyecto pueda realizarse a través la CCONG con la participación de la Fundación Carvajal, como organismo ejecutor del Subprograma 1. Estas entidades gestionarán los contratos con otras ONG, pero seguirán siendo totalmente responsables del proyecto. Además, la oficina del FOMIN prestará servicios adicionales de consultoría para facilitar una supervisión más estrecha durante la ejecución, con el apoyo de la Representación del Banco.
- 4.3 Capacidad de los comités de adaptación laboral (CAL). Un segundo riesgo que cabe tener en cuenta es la diferencia de capacidad entre los distintos comités de adaptación laboral integrados dentro del sistema del SALI. Cuando dichos comités se crean o empiezan a funcionar dentro de un ministerio público o una empresa privada, pueden muy bien no tener la misma aptitud en cuanto a su habilidad para responder a las necesidades de las ONG. El proyecto tratará de resolver este riesgo de varias formas: i) a través del comité interministerial, que constituye un cauce de comunicación en el caso de que algunos ministerios, los CAL o las entidades del sector privado no respondan con prontitud a las peticiones de las ONG, o si los ministerios correspondientes no hacen cumplir la actual legislación que otorga a los CAL jurisdicción sobre sus presupuestos; ii) mediante contactos regionales directos entre los CAL y las ONG, y iii) facilitando una serie de relaciones entre las ONG, el sector privado y el sector público, incluidos los contactos directos con el sector privado no integrado en el sistema del SALI. Además, como es de esperar que la demanda de capacitación y servicios para los trabajadores desplazados sea grande en varios ministerios del gobierno (incluidas las administraciones municipales y locales) y también en el sector privado, es improbable que los problemas de algunos CAL o ministerios en particular afecten a la consecución de los objetivos globales del programa.

V. CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DEL PROYECTO

- 5.1 **Criterios generales de elegibilidad del proyecto.** El financiamiento para dar apoyo a un mercado no gubernamental de servicios de capacitación y búsqueda de empleo para trabajadores que hayan sido desplazados en los sectores público y privado, es totalmente compatible con los objetivos generales del FOMIN, en particular con el Artículo I, d) ii), en el sentido de asumir algunos de los costos que conllevan las reformas en materia de inversiones y la expansión del sector privado.
- 5.2 **Criterios de elegibilidad del proyecto en el marco de la Facilidad.** La propuesta es totalmente compatible con los criterios de elegibilidad para recibir financiamiento en el marco de la Facilidad de Recursos Humanos, en particular con el Artículo III, Sección 3, a) para dar capacitación a trabajadores que puedan verse desplazados cuando los gobiernos ponen en marcha reformas en materia de inversiones, reducen el gasto público y reestructuran o privatizan instituciones.

VI. COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA DEL BANCO PARA EL PAIS

- 6.1 Este programa es compatible con la estrategia del Banco para Colombia, en razón de que respalda medidas eficaces de ajuste del mercado de trabajo al programa de modernización económica del país, aumenta la inversión en capital humano y ofrece mayores oportunidades sociales y económicas a un segmento clave de la fuerza laboral colombiana. Se considera que este proyecto representa una oportunidad para hacer extensiva la labor del Banco a una nueva área de recursos humanos y que no se producirá superposición alguna con ninguna otra operación que se haya propuesto actualmente a la institución.

VII. DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS DEL FOMIN

- 7.1 **Modalidad de financiamiento.** Se prevé que el proyecto se financie por medio de una contribución no reembolsable basada en los siguientes principios: i) el Comité de Donantes declaró que Colombia es elegible para todas las modalidades de financiamiento que prevé el Fondo Multilateral de Inversiones el 29 de octubre de 1993; ii) Colombia cumple los criterios de elegibilidad para obtener donaciones a nivel de país (Artículo 3, Sección 5b del Convenio Constitutivo del FOMIN) según se detalla en la sección III, párrafos 3.1-3.4 del Memorándum de Elegibilidad MIF/GN-13; y, iii) el proyecto propuesto probablemente tendrá un impacto catalizador en los flujos de inversiones, como se estipula en el

Artículo III, Sección 5.a), al ofrecer a los inversionistas mayores posibilidades de readiestramiento de la mano de obra, así como personal capacitado en especialidades para las que existe demanda en el sector privado.

- 7.2 **Asignación de los recursos del FOMIN.** La asignación de recursos del FOMIN con destino a Colombia o a este proyecto concreto no estará sujeta a ningún tipo de restricciones.

VIII. EVALUACION

- 8.1 La Unidad de Coordinación de la CCONG presentará al BID informes semestrales sobre los progresos del programa en todos sus aspectos, y facilitará los datos pertinentes sobre cada uno de los indicadores de medición de progresos, elaborados en el marco de los estudios del CITE durante la ejecución del proyecto.
- 8.2 Los resultados de este proyecto se evaluarán en base a la consecución de los objetivos previstos y de la mejora de cada uno de los indicadores de medición del avance que se establecieron antes de iniciarse el proyecto. Además de los informes periódicos, al cabo de un año, se enviará una misión del Banco - en la que podrán participar, en caso necesario, consultores independientes o una empresa - para realizar una evaluación de mitad de período, cuya principal fuente de información será el informe de evaluación del CITE, que abarcará los resultados de todos los indicadores del programa durante el primer año.
- 8.3 Seis meses después de que concluyan las actividades del programa, se llevará a cabo una evaluación final del proyecto y se celebrará un seminario. En la evaluación se analizarán los progresos realizados en todos los indicadores del programa y se dará la mayor difusión posible a los resultados del mismo.

LISTA DE ANEXOS

Anexo I: FOMIN – Facilidad II – Colombia: Resumen del proyecto

Anexo II: Calendario de las actividades del programa (en meses)

Anexo III: Marco institucional

Anexo IV: Lista de posibles ONG participantes

Insumos estimados para la ejecución del programa
"Fortalecimiento de organizaciones no gubernamentales para
ofrecer capacitación y servicios a trabajadores
desplazados" (TC-93-08-09-1)

Documentación técnica: En los archivos del FOMIN puede consultarse la siguiente documentación técnica adicional: presupuestos detallados del programa para los subprogramas y las actividades complementarias, descripciones de las instituciones y actividades de todas las ONG participantes, descripciones del contenido de los módulos de aprendizaje e información básica sobre el programa del SALI hasta la fecha.

FOMIN — FACILIDAD II — COLOMBIA RESUMEN DEL PROYECTO	
<p>Objetivo general del proyecto:</p> <p>Mejorar la calidad y aumentar la eficiencia y la capacidad del sector no gubernamental para ofrecer readiestramiento y servicios a trabajadores desplazados del sector público y del sector privado y, al hacerlo, tratar de facilitar la reinserción de dichos trabajadores en el mercado de trabajo y reducir los costos sociales que entrañan las reformas económicas.</p>	
<p>Resultados que se prevé obtener:</p> <p>Los objetivos inmediatos del programa, al cabo de dos años, serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) aumentar en 40 el número de ONG participantes en los programas de reconversión de la mano de obra; ii) aumentar la calidad de esta participación mejorando a su vez los métodos y las prácticas de enseñanza, que se medirían por medio de indicadores como la tasa de colocaciones en el sector privado, la reducción de los períodos de desempleo y el ingreso obtenido en el nuevo empleo. iii) aumentar a 5.000 el número de trabajadores atendidos por las ONG (aproximadamente, un tercio del mercado de trabajadores desplazados). 	
SUBPROGRAMAS/ACTIVIDADES	RESULTADOS PREVISTOS:
<p><i>Subprograma 1:</i> Desarrollo y ejecución de planes de estudios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ desarrollo de cinco nuevos planes de estudios o módulos y materiales de habilidades profesionales generales que puedan ser adaptados y aplicados por las ONG para la capacitación de trabajadores desplazados. Los temas de los nuevos módulos son: motivación, creatividad, oportunidades comerciales, nuevas aptitudes profesionales y cómo crear una empresa y obtener crédito. ■ desarrollo de tres nuevos módulos de aprendizaje para los monitores de las ONG sobre los aspectos psicológicos necesarios para desarrollar una labor eficaz con los trabajadores desplazados. Dichos módulos abarcan los siguientes temas: capacitación de adultos, solución de conflictos y métodos de comunicación. ■ desarrollo de nuevos planes de enseñanza técnica para cursos de capacitación a nivel local, basados en el diagnóstico y la participación del sector privado.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ capacitación de 120 monitores de 40 ONG para prestar servicios a trabajadores desplazados de los sectores público y privado en 17 cursos intensivos (cinco en Santa Fe de Bogotá y doce en otras regiones). ■ estas 40 ONG prestarán servicio como mínimo a 5.000 trabajadores en programas de reconversión de la mano de obra, bien a través de contratos con los CAL o con el sector privado.
Subprograma 2: Aprendizaje en empresas	<ul style="list-style-type: none"> ■ 500 trabajadores desplazados recibirán capacitación en preparación de los cursos de aprendizaje. ■ 500 trabajadores seguirán cursos de aprendizaje en empresas privadas para satisfacer la demanda del sector privado en cinco regiones del país. ■ banco de datos de las empresas que posiblemente ofrezcan servicios de aprendizaje.
Unidad de Coordinación A. Coordinación y promoción	<ul style="list-style-type: none"> ■ creación de una unidad de coordinación en la Confederación Colombiana de ONG para promover y difundir los productos del programa y coordinar los subprogramas. ■ creación de un centro de documentación en la CCONG con información sobre las "mejores prácticas" en métodos de capacitación para trabajadores desplazados aplicadas en Colombia y otros países; celebración de seminarios regionales para instruir a las ONG con respecto a dichos métodos. ■ celebración de más de 24 reuniones (al menos una por mes) con el Comité Operativo, y de al menos 12 reuniones con el Comité Interministerial para facilitar la coordinación del proyecto. ■ realización de una campaña de comunicación para promover el programa y la participación de las ONG en los programas de atención a trabajadores desplazados; la campaña incluirá tres anuncios de televisión, 20 boletines de prensa, ocho artículos en publicaciones comerciales, y 10 desayunos de trabajo con el sector privado.

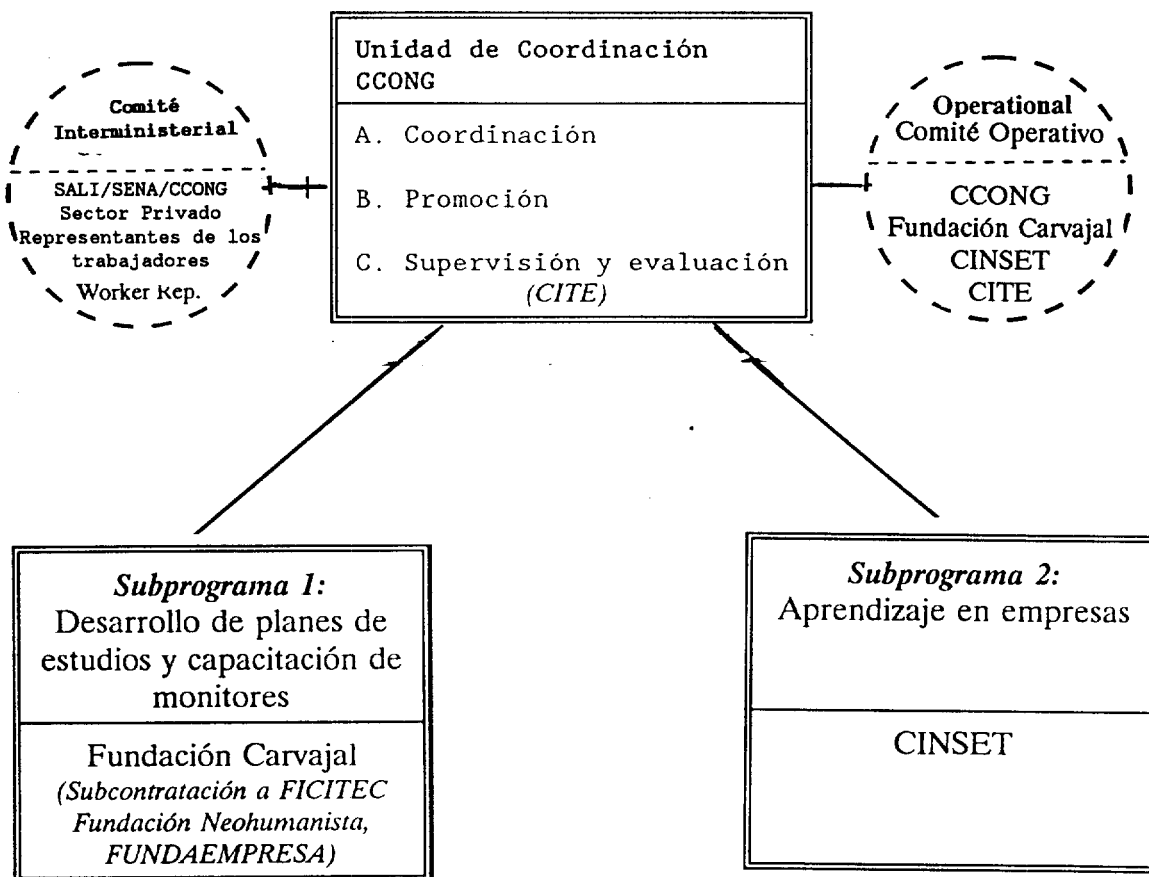
B. Supervisión y evaluación	<ul style="list-style-type: none">■ creación de un sistema de supervisión para evaluar la marcha del programa y ofrecer información sobre los ajustes necesarios.■ determinación de unos datos de referencia que se utilizarán durante toda la vida útil del proyecto para evaluar el éxito en la consecución de sus objetivos.■ realización de un estudio inicial de referencia utilizando estos datos para caracterizar la situación antes de la puesta en marcha del proyecto.■ conclusión de una evaluación de mitad de período utilizando los datos de referencia al cabo de un año de aplicación del proyecto.■ evaluación final del proyecto y seminario sobre el mismo para determinar su impacto socioeconómico desde las perspectivas siguientes: aumento de la participación de las ONG en los programas de asistencia a trabajadores desplazados en términos de mayor número de colocaciones en puestos del sector privado, reducción de los períodos de desempleo y aumento de los ingresos en los nuevos puestos de trabajo.
------------------------------------	--

CALENDARIO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

(en meses)

[illegible]

MARCO INSTITUCIONAL



**ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES 1/ QUE PODRIAN
OFRECER CAPACITACION Y SERVICIOS A TRABAJADORES DESPLAZADOS
EN EL MARCO DEL PROGRAMA**

Ciudad	Entidad
ARMENIA	FUNDACION MICROS DEL QUINDIO
BARRANQUILLA	FUNDACION SANTO DOMINGO *
BARRANCABERMEJA	FUNDESMAG
BUCARAMANGA	FUNDESAN
BUENAVENTURA	FUNDELPA
BUGA, TULUA Y CARTAGO	FUNDACION SARMIENTO PALAU
	FUNDAEMPRESA BUGA
CALI	FUNDACION CARVAJAL, BANCO MUNDIAL DE LA MUJER, FUNDACION PARA EL DESARROLLO EM- PRESARIAL DEL NORTE DEL VALLE DEL CAUCA, FUNDAEMPRESA
CARTAGENA	CIRCULO DE OBREROS SAN PEDRO CLAVER FUNDACION MARIO SANTODOMINGO
CUCUTA	FUNDENOR
DUITANA	FUNDACION ANTONIO PUERTO
IBAGUE	ACTUAR TOLIMA, FUNDACION COFIVALLE
MANIZALES	CORPOCALDAS
MEDELLIN	MICROEMPRESAS DE ANTIOQUIA, ACTUAR ANTIOQUIA, CORPORACION MICROEMPRESAS DE AN- TIOQUIA, FUNDACION SOLIDARIOS LA VISI- TACION
MONTERIA	FUNDECOR
NEIVA	FUNDACION PARA EL DESARROLLO DEL HUILA
PALMEIRA, PRADER Y FLORIDA	FUNPRESOV, FUNDACION CAICEDO GONZALEZ
PASTO	CORPORNARIÑO, FUNDACION PORVENIR
PEREIRA	FUNDACION PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL RISARALDA
POPAYAN Y SANTANDER DE QUILICHAO	CORPOCAUCA, CORPOCAUCA DENCA NORTE
QUINDIO	FUNDACION MICROS DEL QUINDIO
QUIRBO	FUNDECHOCO
RIOHACHA	FUNDICAR

1/ Identificadas en el estudio del consultor, febrero-abril de 1994.

* Las ONG que aparecen en negrita son las que están ofreciendo actualmente cierta capacitación a trabajadores desplazados en el marco del programa del SALI.

ANEXO IV

Página 2 de 2

SANTA FE DE BOGOTA

FUNDACION SOCIAL, FUNDACION CORONA,
FUNDACION SHELL, FUNDECOOP, FUNDESA-
RROLLO, CORFAS, ACTUAR BOGOTA, FUNDACION
ANTONIO PUERTO, UNIVERSIDAD DE LA SABANA,
FUNDACION GESTION INTEGRAL, FUNDACION
NACIONAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL
- FUNDES, FUNDACION NUEVA COLOMBIA
INDUSTRIAL, FUNDACION DINERS, FUNDAEM-
PRESA, FUNDACION NEOHUMANISTA

SANTA MARTA

FUNDEMCROMAG

SAN GIL

INDECOL

SINCELEJO

FIDES

DUITAMA

FUNDACION ANTONIO PUERTO

YUMBO

FUNDACION GOODYEAR, FEDY

INSUMOS ESTIMADOS PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA
"FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES
PARA OFRECER CAPACITACION Y SERVICIOS A TRABAJADORES DESPLAZADOS"
(TC-93-08-09-1)
(en semanas)

DESCRIPCION	A LA FECHA		EN EL FUTURO	
	BID	FOMIN	BID	FOMIN
<i>I. PERSONAL</i>				
1. Jefe del equipo de proyecto		11		5
2. Oficial de operaciones	2		5	
3. Abogado	2		1	
4. Coordinador del FOMIN		1		2
<i>II. CONSULTORES</i>				
1. Consultor en programas de trabajadores desplazados		4		1
2. Evaluación del programa				10
<i>III. TOTAL POR INSTITUCIONES</i>	4	16	6	18
<i>IV. TOTAL GENERAL</i>		20		24

PROYECTO DE RESOLUCION

COLOMBIA. COOPERACION TECNICA DE FORTALECIMIENTO
DE ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA OFRECER CAPACITACION
Y SERVICIOS A TRABAJADORES DESPLAZADOS; SUBPROGRAMA II

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 Confederación Colombiana de Organismos No Gubernamentales y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del subprograma sobre cooperación técnica para aprendizaje en empresas (Subprograma II) y actividades de apoyo a que se refiere el Documento MIF/AT-____, como parte de un programa de fortalecimiento de organizaciones no gubernamentales para ofrecer capacitación y servicios a trabajadores desplazados.

2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de US\$888.145, 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.

PROYECTO DE RESOLUCION

COLOMBIA. COOPERACION TECNICA DE FORTALECIMIENTO
DE ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA OFRECER CAPACITACION
Y SERVICIOS A TRABAJADORES DESPLAZADOS; SUBPROGRAMA I

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 Carvajal y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del subprograma sobre cooperación técnica para el desarrollo e implementación de un currículo de estudios (Subprograma I) a que se refiere el Documento MIF/AT-____, como parte de un programa de fortalecimiento de organizaciones no gubernamentales para ofrecer capacitación y servicios a trabajadores desplazados.

2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de US\$814.855, 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.