

**RECONVERSIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS EN EL PROCESO DE
PRIVATIZACION
(TC-94-09-09-7)**

RESUMEN EJECUTIVO

**ORGANISMO
EJECUTOR:** Escuela de Administración de Negocios para Graduados
(ESAN).

BENEFICIARIOS: Los beneficiarios serán los 10.000 trabajadores desplazados de las cinco empresas participantes más los trabajadores, que por la transferencia de experiencia del proyecto, recibirán los beneficios en el futuro.

OBJETIVOS: El objetivo general del proyecto es facilitar el proceso de privatización, aliviando su impacto sobre los trabajadores desplazados a través del aumento de su absorción en el mercado laboral. El efecto demostrativo de este proyecto hará que esta experiencia se transfiera para ser utilizada en programas que incluyen a otros grupos de trabajadores.

DESCRIPCION: El proyecto ofrecerá servicios de capacitación y asistencia técnica a aproximadamente 10.000 trabajadores desplazados de las cinco empresas participantes que están en proceso de privatización. Los servicios tendrán un amplio rango, desde la identificación de las necesidades de cada trabajador y su entrenamiento, hasta su colocación en empleos nuevos.

El proyecto consistirá de tres componentes: (i) identificación de necesidades, que incluirá cursos de orientación y motivación, levantamiento de datos específicos de cada trabajador, e identificación de la demanda de trabajo; (ii) servicios especializados, que contendrán capacitación y asistencia técnica, respondiendo a las necesidades de los trabajadores y la demanda identificados en el componente uno; y (iii) transferencia de la experiencia al gobierno.

El proyecto será ejecutado por la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN), mediante la creación de una unidad ejecutora. ESAN establecerá centros de apoyo (CA) en cada una de las cinco empresas participantes con la finalidad de que los servicios sean accesibles a los beneficiarios del proyecto. Algunos de los servicios especializados serán ofrecidos por ESAN y los CA aunque en su gran medida serán contratados.

El diseño del programa de reconversión laboral, que será ejecutado en este proyecto, fue desarrollado conjuntamente con las empresas participantes tomándose en cuenta las experiencias de varios países y la realidad específica del Perú. Cabe destacar que tanto el Gobierno de Perú, a través de la Comisión de Promoción de la Inversión Privada (COPRI), como las empresas participantes y los trabajadores desplazados contribuirán al financiamiento del programa.

FINANCIAMIENTO:

Modalidad:

Donación de la Facilidad II, Recursos Humanos

Contraparte: US\$1,0 millones

Beneficiarios: US\$0,2 millones

FOMIN: US\$6,0 millones

Total: US\$7,2 millones

**CALENDARIO DE
EJECUCION:**

Plazo de ejecución: 17 meses.

Plazo de último desembolso: 18 meses, con la excepción de un pago adicional para la firma que efectuará la evaluación ex post del programa, que será de 27 meses.

**CLASIFICACION
AMBIENTAL:**

El Comité de Medio Ambiente en la reunión del 14 de febrero de 1995 clasificó esta operación en la Categoría II.

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

En forma adicional a las condiciones contractuales generales aplicables a esta operación, se deberán incluir las siguientes condiciones especiales:

- a. Como condiciones previas al primer desembolso de los recursos del FOMIN, el organismo ejecutor deberá presentar al Banco dentro del mes siguiente a la firma del Convenio: (i) evidencia de la contratación del coordinador del proyecto; y (ii) el convenio suscrito con COPRI, para el establecimiento de las responsabilidades de las partes en la ejecución del proyecto incluyendo, entre otras: a) el compromiso del organismo ejecutor de transferir a COPRI, dentro de los dos meses siguientes a la ejecución del proyecto, la experiencia obtenida con el proyecto; y b) los aportes que COPRI hará al proyecto en calidad de donación.
- b. El compromiso del organismo ejecutor de presentar al Banco dentro de los dos meses de la firma del Convenio evidencia de la creación, dotación y contratación de personal de la unidad ejecutora del proyecto.

I. ELEGIBILIDAD DE PAÍS

- 1.1 El Comité de Donantes declaró al Perú elegible para todas las modalidades de financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el 14 de diciembre de 1993.

II. MARCO DE REFERENCIA

A. Marco general

- 2.1 En 1990, el Gobierno del Perú inició una serie de reformas estructurales a fin de, entre otros, transformar el rol del estado. Uno de los cambios más importantes en la estrategia para la reestructuración de la economía y la apertura externa fue el de limitar su rol de productor de bienes y servicios. Consecuentemente se inició un proceso de privatización de las empresas estatales.
- 2.2 Al inicio de la reforma, más de 170 empresas no-financieras estaban bajo el control del estado. Estas empresas estatales empleaban 110.000 trabajadores, contribuyeron aprox. 15% al PIB, y dominaron los sectores principales de la economía. Además de monopolios en telecomunicaciones, electricidad, transporte, y agua, el estado controlaba las empresas más importantes de los sectores de minería, hidrocarburos, y pesquería, y varias empresas industriales dedicadas a diversas actividades desde la producción de acero y papel hasta la producción de tabaco y medicina.
- 2.3 En septiembre de 1991 se creó la Comisión de Promoción de la Inversión Privada (COPRI) para diseñar e implantar un programa global de privatización que incluía todas las empresas estatales. El programa peruano de privatización, tanto como toda la reforma económica del país, es uno de los programas más amplios y rápidos de toda América Latina.
- 2.4 El proceso de reforma, particularmente la privatización, ha tenido consecuencias sociales serias. El proceso de privatización ha tenido un impacto significativo sobre miles de trabajadores que han sido desplazados como consecuencia de las medidas de racionalización previas a las privatizaciones. A fines de 1994, de los 110.000 funcionarios de las 170 empresas estatales, se habían desplazado aproximadamente 44.300 de las 49 empresas privatizadas por COPRI hasta esa fecha. Esta racionalización significó una reducción de personal de 40% del total de los trabajadores de empresas estatales.
- 2.5 Para compensar a los trabajadores desplazados, el gobierno pagó indemnizaciones altas, incluyendo en muchos casos la compensación por tiempo de servicio requerido por ley (promedio de US\$4.000 a US\$8.000) más pagos adicionales (promedio de US\$1.000 a US\$2.000) como incentivos para facilitar el retiro voluntario. Pero, aún con estas compensaciones, la falta de un programa de reconversión laboral ha significado que la mayoría de los 44.300 trabajadores desplazados no hayan sido reabsorbidos en el mercado laboral. Los trabajadores han tenido problemas en ser reabsorbidos por la falta de un programa dirigido específicamente a ellos, y de un sistema adecuado de información laboral. El Ministerio de Trabajo, que podría ser responsable de implantar dicho sistema, aparentemente no tiene la capacidad institucional de afrontar la situación de desempleo existente en el país instrumentando programas especiales.
- 2.6 Un estudio realizado sobre una muestra de trabajadores desplazados de una empresa minera descubrió que menos del 50% estaba trabajando por algún ingreso y que el promedio de los ingresos mensuales había bajado

casi 50%. Otro problema confirmado por ese estudio es que los trabajadores, faltando información sobre mecanismos apropiados para invertir y ahorrar su dinero, perdieron gran parte de sus indemnizaciones invirtiendo en fondos de inversión o cooperativas que ya han quebrado.

- 2.7 No sólo el tamaño de la población involucrada sino también sus características dan una dimensión especial a los problemas sociales que acompañan la privatización. La mayoría de los trabajadores son de muy bajos ingresos con destrezas en las que se han especializado durante muchos años y que ya no son requeridas. Los trabajadores desplazados se reincorporan al mercado laboral a una edad relativamente avanzada y generalmente con niveles educativos bajos. Las empresas que se privatizan están generalmente localizadas en áreas geográficas aisladas donde la mayor parte de la actividad económica gira alrededor de las mismas, con limitadas oportunidades de empleo fuera de ellas lo que plantea dificultades para la reasignación de los desplazados. Por otro lado, la absorción de los empleados por las mismas empresas que se privatizan es muy limitada.
- 2.8 A pesar de la reactivación de la economía los trabajadores desplazados siguen enfrentándose a un mercado de trabajo deprimido con altas tasas de desempleo y subempleo. La tasa de desocupación es del 10%. El subempleo es considerable, ha crecido de 26% en 1980 a 77%, a medida que la ocupación en el sector informal alcanzaba al 45%. De acuerdo a cifras proporcionadas por el Ministerio de Industrias, entre 1990 y 1994, los puestos de trabajo se han reducido en 200.000 en el sector manufacturero y en 400.000 en los otros sectores. Todo esto en un país que tiene los peores índices de pobreza y desarrollo humano entre los países de ingresos medios de la región. El 54% de la población vive en situación de pobreza, 22% en extrema pobreza.
- 2.9 Si bien el sector informal ha crecido considerablemente, hay buenas oportunidades en el mismo para aquellos desplazados que adquieran habilidades y/o reciban ayuda que les permita tomar ventajas de las oportunidades que están surgiendo en los sectores donde la demanda está creciendo a consecuencia del desarrollo y diversificación que experimenta la economía. En 1994, el crecimiento del producto superó el 12%. La inversión privada está creciendo a una tasa anual del 20%. La recuperación de salarios reales ha hecho que el consumo privado haya crecido a una tasa del 9,4% durante 1994. Para el resto de la década se espera un crecimiento promedio anual entre 4% y 5%.

B. Dimensionamiento del proyecto

- 2.10 Reconociendo la importancia de evitar que los trabajadores desplazados a causa de las privatizaciones futuras se encuentren con las mismas dificultades que los trabajadores desplazados anteriormente, el gobierno, a través de COPRI, ha pedido la asistencia del Banco en el desarrollo de un programa de reconversión laboral. COPRI ha asumido la responsabilidad de implantar dicho programa en el corto plazo debido a la incapacidad institucional actual de los organismos estatales directamente relacionados al tema para asumir esta tarea.
- 2.11 Dada la magnitud del problema en el Perú, el Banco y COPRI conjuntamente tomaron la decisión que el programa no podía beneficiar a todos los trabajadores que fueron desplazados en el pasado, sino mas bien concentraría su esfuerzo en apoyar a los trabajadores que estén siendo

desplazados actualmente. Fueron acordados entre COPRI y el Banco criterios de elegibilidad para los trabajadores y las empresas participantes. El único criterio definido para los trabajadores se relaciona con el plazo de desplazamiento: serán elegibles todos los trabajadores de las empresas participantes que sean desplazados durante la ejecución del proyecto o que fueron desplazados con posterioridad a junio de 1994.

- 2.12 Se establecieron los siguientes criterios para la selección de empresas participantes: (a) se favorece a las empresas ubicadas principalmente fuera de Lima, que cuentan con el mayor número de trabajadores afectados y que tienen una presencia importante en el país, especialmente en la zona donde están ubicadas; (b) sólo serán elegibles las empresas que actualmente están en proceso de privatización y ya han definido un plan de racionalización de trabajadores; y (c) las empresas que participarán en el proyecto tienen que demostrar interés y compromiso con el proyecto, y estar dispuestas a contribuir con recursos para su implantación.
- 2.13 En base a estos criterios, cinco empresas fueron seleccionadas para participar en el programa 1/. A fines de 1993, trabajaban en estas empresas 28.100 trabajadores --43% de los empleados de las empresas públicas. En el primer semestre de 1994 fueron desplazados 100 trabajadores, en el segundo 2.600 y se anticipa una reducción de aprox. 7.400 durante 1995. Se prevé que los 18.000 trabajadores restantes permanecerán en las empresas privatizadas. Los 10.000 trabajadores desplazados a partir de junio de 1994 en las cinco empresas participantes serán los beneficiarios del programa.

III. EL PROYECTO

A. Objetivos

- 3.1 El objetivo general del proyecto es facilitar el proceso de privatización, aliviando su impacto sobre los trabajadores desplazados a través del aumento de su absorción en el mercado laboral. El efecto demostrativo de este proyecto hará que esta experiencia se transfiera para ser utilizada en programas que incluyen a otros grupos de trabajadores.
- 3.2 El objetivo específico del programa es prestar servicios de capacitación y asistencia técnica a aprox. 10.000 trabajadores desplazados de las cinco empresas participantes que están en proceso de privatización. Los servicios tendrán un amplio rango, desde la identificación de las necesidades de cada trabajador y su entrenamiento, hasta su colocación en empleos nuevos, sean dependientes o independientes.

B. Descripción

1. Perspectiva general

- 3.3 El diseño del programa de reconversión laboral fue desarrollado conjuntamente con las empresas elegidas para participar en el mismo, considerando la situación específica del Perú, incluyendo la falta de sistemas de información laboral, de servicios adecuados de consejo laboral y de colocación en empleo, el bajo nivel de educación de los trabajadores

1/ Los nombres y descripciones de las cinco empresas participantes se encuentran en los archivos técnicos del Banco.

desplazados, la existencia de cientos de instituciones de capacitación siendo un gran número de baja calidad, el alto nivel de desempleo y subempleo, y el predominio de las microempresas en la economía.

- 3.4 Dada esta realidad, la estrategia escogida para el Perú está dirigida a empresas específicas con una asistencia individualizada a los trabajadores. Esta estrategia permite la creación de sistemas informales de información laboral y el acceso directo a servicios por los trabajadores. La urgencia de apoyar a los trabajadores desplazados por la privatización no ha permitido el diseño de un proyecto que abarca todo el ámbito nacional ya que eso requeriría demasiado tiempo dada la magnitud del problema y la debilidad actual de las instituciones estatales. Este programa fue diseñado con el objetivo de proveer servicios en el corto plazo y a la vez desarrollar una metodología que podrá ser utilizada en la creación de un futuro programa nacional.
- 3.5 Además, el diseño específico del programa toma en cuenta las experiencias en reconversión laboral de varios países. Las experiencias de programas previos demostraron la importancia de vincular a los trabajadores, ofrecer una gama amplia de los servicios que los trabajadores requieren, hacer un seguimiento de por lo menos cuatro meses, ofrecer servicios que sean apropiados para las habilidades y el interés del grupo beneficiario e incluir a las familias de los trabajadores en los cursos de motivación y orientación.
- 3.6 Los aspectos centrales del programa son: (a) la provisión de un rango amplio de servicios, desde motivación, evaluación de habilidades, identificación de necesidades, capacitación y asistencia técnica hasta la colocación en empleo dependiente o apoyo en la creación de microempresas, y seguimiento; (b) la implantación del programa a través de Centros de Apoyo (CA) establecidos en cada empresa participante para que los servicios sean fácilmente accesibles; (c) la provisión de asistencia individualizada, con el apoyo de trabajadores sociales; (d) la orientación a satisfacer la demanda de trabajo del sector privado, con la ayuda de diagnósticos del mercado laboral y el mantenimiento de contactos constantes con el sector; y (e) la participación de los trabajadores en la administración de las actividades del programa.
- 3.7 El proyecto será ejecutado por la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN), una institución privada, mediante la creación de una unidad ejecutora que se encargará de las operaciones diarias del programa desde el nivel central. COPRI participará como organismo de enlace entre el gobierno peruano y el Banco. La implantación del programa a nivel de empresas se hará a través de los CA que serán establecidos dentro de cada una de las cinco empresas participantes. Algunos de los servicios que serán ofrecidos a los trabajadores serán prestados por el propio personal de los CA y la unidad ejecutora, mientras que la mayoría serán contratados a empresas especializadas.
- 3.8 Los CA definirán y implantarán planes de actividad para sus empresas respectivas, según metodología y características básicas del programa definidos por la unidad ejecutora. Tanto los trabajadores como la gerencia de cada empresa participarán en la implantación del programa, apoyando a los CA a través de comités consultivos que manifestarán los intereses y pedidos de los empleados con relación al programa.

- 3.9 Se espera que este proyecto tendrá un efecto demostrativo que probará la efectividad de un programa de reconversión laboral que se implanta a nivel de empresa, con participación de trabajadores y una orientación fuerte a la demanda de empleo del sector privado. La experiencia de este programa será usada para refinar una metodología de reconversión laboral que será recibida por COPRI la que a su vez la transferirá al Ministerio de Trabajo ó Ministerio de Educación, cualquiera que esté en mejores condiciones de recibirla. Esta metodología puede ser usada no sólo en casos de privatización sino también para la reestructuración de empresas públicas y privadas por modernización tecnológica o por otras causas, lo que ha comenzado a ocurrir de manera generalizada a consecuencia de la nueva política macroeconómica establecida en 1990.

2. Componentes

- 3.10 El proyecto consistirá de tres componentes. (El Anexo VII tiene una descripción más detallada de los servicios de componentes 1 y 2).

a. Componente 1: Identificación de necesidades

- 3.11 Este componente incluirá: (a) cursos de orientación y motivación de los trabajadores; (b) elaboración de perfiles de habilidades y destrezas de cada trabajador; (c) diagnóstico del mercado laboral en la zona de influencia para identificar la demanda de trabajo; y (d) identificación de necesidades y planes de acción para cada trabajador. Los servicios de este componente serán ofrecidos a la totalidad de los 10.000 trabajadores desplazados beneficiarios del programa sin costo alguno al trabajador.

(i) Orientación y motivación

- 3.12 Los cursos de orientación y motivación serán ofrecidos a los 10.000 trabajadores participantes y sus familias. Para cada una de las empresas se contratará a una o más firmas u Organizaciones No Gubernamentales (ONG) especializadas en este servicio. Los cursos suministrarán información, entre otras cosas, sobre el proceso de privatización y la necesidad de llevar a cabo una racionalización de personal; el programa de reconversión laboral y los servicios que van a ser ofrecidos; información sobre cómo buscar trabajo y cómo ahorrar e invertir el dinero recibido como indemnización.

- 3.13 Durante esta fase de orientación, los trabajadores serán invitados a participar en la gestión del proceso de reconversión laboral. La participación de los trabajadores sería a través de un comité consultivo formado con representación paritaria tanto de la gerencia como de los trabajadores. Este comité facilitará el nexo entre los trabajadores y los CA. Las características específicas de los comités serán definidas por cada empresa y grupo de trabajadores de acuerdo a sus intereses y necesidades.

(ii) Perfiles de trabajadores

- 3.14 La segunda fase de este componente será implantada por firmas especializadas que levantarán la información necesaria para hacer un perfil de cada trabajador. El levantamiento de la información básica de cada trabajador se hará con encuestas escritas y entrevistas personales. La metodología, incluyendo las características generales de la encuesta a ser aplicada en las empresas, será determinada por la unidad ejecutora.

La información incluirá no solamente la ocupación actual del trabajador, sino también todas las habilidades que tenga. Además, cada trabajador identificará sus intereses e ideas para su futuro. Durante las entrevistas, los consultores harán su propio análisis sobre la capacidad de cada trabajador para las distintas opciones, particularmente sus aptitudes para ser empresario.

- 3.15 La información levantada será incorporada en una base de datos a nivel de cada CA que servirá para el seguimiento de cada trabajador y para facilitar la correspondencia entre habilidades y oportunidades de empleo. Estas bases de datos estarán conectadas a una base de datos global mantenida por la unidad ejecutora, que determinará las características de las bases de datos de las empresas y los procedimientos de actualización.

(iii) Diagnóstico del mercado laboral

- 3.16 Simultáneamente con la orientación y el levantamiento de datos sobre los trabajadores, cada CA obtendrá información sobre el mercado laboral en la zona de influencia de cada empresa participante. La información básica será obtenida por la unidad ejecutora mediante la recolección y la compra de servicios estadísticos y de información laboral dispersa. Además, el coordinador y el especialista laboral de cada CA mantendrán contactos con instituciones de la región (por ejemplo, asociaciones empresariales) para tener permanentemente información reciente del mercado laboral y para promocionar la colocación de trabajadores en pasantías y empleo permanente.

(iv) Planes de acción

- 3.17 Los CA harán un análisis de la información obtenida sobre cada trabajador, la analizarán en relación a las oportunidades de empleo y recomendarán los servicios apropiados para cada trabajador.

b. Componente 2: Servicios especializados

- 3.18 De los 10.000 trabajadores que participarán en el componente 1, se estima que aproximadamente 8.000 requerirán servicios especializados bajo el componente 2, ya que el resto será recontratado por las empresas privatizadas o no estará interesado en recibir servicios porque ya ha conseguido empleo o se jubilará. Los trabajadores participantes en el componente 2 tendrán la obligación de pagar una cuota de inscripción que podría ser del equivalente de US\$20 por persona para tener el derecho de recibir los servicios de este componente.
- 3.19 Los servicios especializados a ser ofrecidos se dividen en tres categorías generales, descritas a continuación:

(i) Capacitación

- 3.20 Los servicios de capacitación incluirán cursos en varios temas de interés de los trabajadores. Un tipo de capacitación sería la gestión de microempresas que son cursos referidos a formación y manejo de empresas. Otra área importante de capacitación será cursos de capacitación técnico-productivo que son cursos muy diversos para mejorar o aprender aspectos tecnológicos de las diversas ramas de la producción y los servicios (ej. carpintería, panadería, etc.).

(ii) Asesoría técnica

- 3.21 Mientras que la capacitación será ofrecida en cursos generalizados, los servicios de asesoría técnica serán adecuados a las necesidades de trabajadores en grupos pequeños o individuales. Los servicios incluirán asesoría técnico-productiva comercial y asesoría empresarial. El objetivo de la asesoría técnico-productiva comercial es resolver preguntas sobre el proceso de formación y operación inicial de las empresas de todo tipo. Esta asesoría será provista, no solo por técnicos con formación académica, sino también por empresarios que dominan los temas por su experiencia.
- 3.22 La asesoría empresarial incluirá servicios legales, financieros, y asesoría en la elaboración de perfiles y proyectos. En el área legal, la asesoría incluirá información sobre temas como la formalización legal de empresas y requisitos impositivos. La asesoría financiera incluirá información sobre, entre otros temas, la obtención de crédito. Para facilitar la elaboración de perfiles de negocio para microempresas, se ofrecerá asesoría en perfiles y proyectos, tanto en forma de información general como en asesoría personalizada.

(iii) Servicios de colocación

- 3.23 Casi todos los servicios de colocación serán ofrecidos por los CA y el equipo técnico de la unidad ejecutora. Los servicios incluirán la colocación en empleo dependiente, pasantías, subcontratación por empresas privadas, y colocación a través de una bolsa de negocios.
- 3.24 La colocación en empleo dependiente consistirá en la identificación de posibilidades de empleo y la asesoría a los trabajadores en su colocación en empleo dependiente. La asesoría incluirá, entre otros, preparación de currícula, prácticas de entrevistas, organización para búsqueda de empleo, e información sobre oportunidades de empleo. La colocación en pasantías es un servicio en el cual los trabajadores son ubicados por períodos cortos (aproximadamente dos meses) dentro de empresas para obtener capacitación y experiencia que les pone en mejores condiciones para buscar trabajo dependiente. El proyecto incluirá fondos para financiar el sueldo mínimo del trabajador durante la pasantía así facilitando la colocación de trabajadores en empresas que ofrezcan pasantías.
- 3.25 La colocación a través de servicios de subcontratación por empresas privadas se basa en que las empresas peruanas privatizadas y otras empresas en proceso de reorganización están tomando la política de subcontratar servicios o parte de la producción a microempresas. Este servicio consistirá en la identificación y difusión de estas oportunidades, y asesoramiento particularmente con respecto a control de calidad. El servicio de colocación a través de una bolsa de negocios utilizará consultores especializados y tendrá como sustento la base de datos sobre los perfiles de los trabajadores (habilidades y destrezas) y sobre las oportunidades de inversión en riesgo compartido (joint-venture) y mediante el uso de licencias (franchising).

(iv) Demanda por servicios especializados

- 3.26 Se estima que aproximadamente el 30% de los 8.000 trabajadores participantes en las actividades del componente 2 del programa necesitará apoyo para buscar trabajo dependiente, y el 70% estará interesado en encontrar

trabajo independiente, incluyendo la formación como empresario o trabajador por cuenta propia.

- 3.27 La estimación de 70% se basa en la tendencia observada en el sector de trabajo independiente en el país donde se registra un crecimiento tanto de las microempresas de comercio como las de servicios productivos. Se estima que la mayoría de los trabajadores se dedicará al comercio dado que el monto de la indemnización por trabajador promedio de US\$6.000 es insuficiente para la creación de actividades productivas que requieren una mayor inversión inicial. Además, pese al esfuerzo de capacitación, hay un alto porcentaje de desplazados con bajo nivel educativo y la actividad comercial es más sencilla, más escalonada y el riesgo es menor.
- 3.28 En aquellas empresas a privatizarse donde se aplicará el modelo de concesión, se estima una recontratación mayor al 30% por la evidencia de que las empresas privatizadas han recontratado a trabajadores en este porcentaje, principalmente en los cuadros técnicos. Asimismo, se prevé un crecimiento de la economía cercano al 8% anual en los próximos años, lo que demandará a las empresas la incorporación de nuevos trabajadores, especialmente de personal calificado.
- 3.29 El cuadro en el Anexo VII muestra una estimación de la demanda para cada servicio ofrecido y el proveedor del servicio -si es una firma u ONG, o si es el equipo técnico de los CA y ESAN. Se estima que cada trabajador participará en aproximadamente tres cursos. Basado en esta estimación y los costos de los servicios (definidos en el Anexo III) se ha determinado que el costo por cada trabajador será un promedio de US\$600. Los trabajadores definirán la selección de cursos junto con los especialistas del CA. El costo total de los mismos está limitado a un máximo de US\$1.000 por trabajador.

c. Componente 3: Transferencia de experiencia

- 3.30 Para asegurar el logro del efecto demostrativo del proyecto, a la culminación de su ejecución, la unidad ejecutora transferirá la metodología y la experiencia acumulada a COPRI. Como esta metodología puede ser aplicada a un grupo de beneficiarios más amplio que el de trabajadores desplazados específicamente por privatización, COPRI se encargará de transferir la experiencia al Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Educación. La transferencia de experiencia se iniciará durante el último mes de la ejecución del programa y continuará por dos meses adicionales. A este fin, cuatro personas de la unidad ejecutora -el coordinador, el coordinador asociado, el responsable de información e informática, y el responsable de programas y servicios- serán contratados por dos meses adicionales a los 15 previstos para la ejecución del proyecto.
- 3.31 Entre los productos concretos que serían transferidos, se incluye la metodología probada para evaluar, capacitar, y colocar a trabajadores desplazados; el sistema de información laboral consistente en una red informativa que involucra a las asociaciones de empleadores privados; los resultados de los diagnósticos del mercado laboral en las zonas de influencia del proyecto; una base de datos con información sobre proveedores de servicios especializados tales como los referentes a la realización de perfiles de trabajadores; y una base de datos con información sobre oportunidades de empleo permanente e independiente. Aunque la información de las bases de datos puede tener una vida útil

limitada por la misma dinámica económica, la metodología usada para establecer y mantener las bases de datos seguirá siendo válida.

C. Costo y financiamiento

- 3.32 El costo total estimado del programa es US\$7,2 millones, de los cuales se solicita US\$6 millones del financiamiento del FOMIN. COPRI, las empresas participantes y los trabajadores beneficiados por el programa contribuirán US\$1,2 millón como contrapartida local. A continuación se presenta un resumen de costos (en US\$):

	FOMIN	CONTRAPARTE	COSTO TOTAL
ADMINISTRACION	536.000	435.000	971.000
1. Entidades Especializadas			
1.1 Emolumentos-ESAN US\$394.000			
1.9 Gastos Admin-ESAN US\$142.000			
2. Consultores Individuales			
2.1 Remuneraciones-CA US\$278.000			
6. Apoyo General-CA US\$157.000			
SERVICIOS A TRABAJADORES	5.000.000	200.000	5.200.000
3. Participantes			
EVALUACIÓN EX POST			200.000
1. Firma Consultora	200.000		
1.1 Emolumentos-US\$150.000			
1.9 Gastos Admin-US\$50.000			
96. CONTRIBUCIÓN DIRECTA		500.000	500.000
96.1 Pago de Incentivos			
98. IMPREVISTOS	264.000	65.000	329.000
COSTO TOTAL	6.000.000	1.200.000	7.200.000

- 3.33 Los costos de administración incluyen los costos de la unidad ejecutora del ESAN durante los 15 meses de ejecución del proyecto, los costos del personal necesario durante el periodo de dos meses de transición (US\$536.000), y los costos de los cinco CA (US\$435.000) que trabajarán directamente con las cinco empresas participantes en el programa. Los US\$5,2 millones de servicios corresponden a los costos de los servicios especializados que serán contratados con firmas o entidades para proveer a los trabajadores participantes. Se ha presupuestado US\$200.000 para que el Banco contrate una firma consultora a los dos meses de la firma del Convenio para diseñar el sistema de evaluación y realizar la evaluación ex post. Se ha incluido en el costo del programa US\$500.000 correspondientes al monto de incentivo aportado por COPRI que será pagado a los trabajadores desplazados por encima de la contribución requerida por ley. Finalmente, se ha presupuestado un monto de imprevistos.
- 3.34 La donación del FOMIN financiaría la totalidad de los costos de la unidad ejecutora y la firma que llevará a cabo la evaluación ex post, y parte del costo de los servicios a los trabajadores desplazados e imprevistos. La contrapartida sería aportada por tres fuentes: COPRI aportará el pago de incentivos, parte del costo de los CA y parte de los imprevistos; cada una de las cinco empresas participantes aportará parte de los gastos administrativos de los CA;

y los trabajadores beneficiados del programa aportarán parte de los costos de servicios mediante el pago de una cuota de inscripción.

- 3.35 Además de la indemnización que cada trabajador recibirá por ley (promedio de US\$6.000), en algunos casos COPRI pagará un incentivo adicional para disminuir el costo social. Estos incentivos facilitarían el retiro voluntario y aumentarían los fondos disponibles a los trabajadores para sufragar los costos durante el período de transición (tales como los gastos de subsistencia mientras participan en cursos de capacitación y asistencia técnica) y por lo tanto han sido incluidos como contraparte en el programa. De los beneficiarios del programa, los trabajadores de cuatro de las cinco empresas recibirían incentivos de un promedio de US\$1.200. Los trabajadores de la quinta empresa recibirían incentivos menores cuyos montos no han sido determinados todavía.

D. Organización y ejecución

1. Organización

- 3.36 **Estructura general.** El organismo ejecutor del proyecto y signatario del Convenio con el Banco será la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN) mediante la creación de una unidad ejecutora. Durante la ejecución del proyecto, ESAN coordinará con la Comisión para la Promoción de la Inversión Privada (COPRI) que servirá como organismo de enlace entre el gobierno y el Banco. A su vez ESAN firmará con COPRI un acuerdo definiendo las responsabilidades y obligaciones de cada institución en la ejecución del proyecto. A nivel de las empresas, el programa será implantado a través de CA que serán establecidos en cada una de las cinco empresas participantes y serán supervisados y asesorados por ESAN. Los servicios a ser ofrecidos a los trabajadores serán provistos principalmente por firmas especializadas u ONG.
- 3.37 **Organismo ejecutor (ESAN).** La selección de ESAN como organismo ejecutor fue basada en un análisis independiente de las calificaciones de ESAN en comparación con otros candidatos. Un análisis preliminar demostró que existían solamente tres candidatos posibles, y de ellos solamente dos eran candidatos viables. Ese análisis tomó en cuenta que el proyecto requería una institución con amplia experiencia en la administración de proyectos de esta envergadura, que incluye la contratación de muchos servicios, capacidad institucional y vinculaciones con el sector privado empresarial.
- 3.38 Una vez identificados los candidatos, un consultor independiente hizo una evaluación de las instituciones. ESAN fue seleccionada porque cumplía con mejores calificaciones los siguientes criterios: (a) dos o más años de experiencia como entidad responsable de la ejecución de proyectos financiados por fondos internacionales; (b) dos o más años de experiencia adecuada en la gestión de proyectos; (c) poder de convocatoria en el sector empresarial; y (d) existencia de una infraestructura física y administrativa adecuada para la ejecución del proyecto. Además, ESAN trae una ventaja importante al proyecto que es su conexión con empresas del sector privado. Además de la importancia de su presencia en el diálogo nacional sobre administración de empresas, ESAN tiene una gran red de ex-alumnos.

Esta conexión será útil para asegurar que el proyecto tenga un enfoque a la demanda del sector privado y para obtener el apoyo de este sector en algunos de los componentes como el de colocación de trabajadores desplazados en pasantías dentro de empresas.

- 3.39 Para el manejo del proyecto, ESAN establecerá una unidad con personal dedicado exclusivamente al proyecto, del plantel existente de ESAN o contratado de afuera. El personal de la unidad ejecutora consistirá en un coordinador, un coordinador asociado, un especialista en programas y servicios, un especialista en colocaciones y pasantías, un especialista en inversiones y negocios, un especialista en finanzas y contabilidad, un auxiliar administrativo contable, un asesor legal (a tiempo parcial) y un especialista en información e informática. Los términos de referencia para cada miembro de la unidad ejecutora están detallados en el Anexo V.
- 3.40 **Agencia coordinadora (COPRI).** COPRI servirá como organismo de enlace entre el gobierno peruano y el Banco en relación al proyecto. Adicionalmente servirá de enlace entre la unidad ejecutora y los Comités Especiales de Privatización (CEPRI) de las empresas involucradas en el proyecto, aportará los recursos financieros que le corresponden como contraparte, coordinará con el Banco y la unidad ejecutora y participará en el monitoreo y evaluación de la ejecución del proyecto.
- 3.41 **Centros de apoyo (CA).** Cada CA contará con un coordinador, dos trabajadores sociales (uno para la duración del proyecto y otro sólo para los primeros tres meses) y un especialista laboral. Entre las labores de los CA está la de establecer, con la asesoría de la unidad ejecutora, los comités consultivos en cada empresa participante. Además, las CA serían responsables de cobrar la cuota de inscripción a los trabajadores que participarán en el componente 2. Esta cuota, que serviría para filtrar los trabajadores con interés serio en los servicios del programa, sería usada para sufragar los costos de servicios especializados. Los términos de referencia para cada miembro de los CA están detallados en el Anexo V.
- 3.42 Los CA serán responsables de identificar los servicios que se necesitan en sus empresas respectivas e informar a la unidad ejecutora para que ésta proceda a la selección de los proveedores de dichos servicios.
- 3.43 **Contratación de servicios.** La contratación de las firmas que prestarán los servicios requeridos para el Proyecto, se hará siguiendo el procedimiento de selección y contratación de consultores del Banco. Durante la preparación del Proyecto se realizó un primer llamado, para determinar y evaluar firmas interesadas en participar en el Proyecto, que resultó en la precalificación de un grupo de empresas, que podrá ser complementado con otro grupo que surja del proceso de precalificación internacional que se efectuará, ante el interés manifestado por firmas de países miembros del Banco de participar en la prestación de los servicios del Proyecto. El grupo de empresas precalificadas podrá ser usado para todos los concursos del Proyecto y los antecedentes de las empresas seleccionadas serán actualizados en la lista corta que se someta a la consideración del Banco.

2. Cronograma de ejecución

- 3.44 El período de ejecución del proyecto será 17 meses. En los primeros dos meses, se establecerá la unidad ejecutora y los CA y contratará a todo el personal de la unidad ejecutora y los CA. El tercer mes, se ofrecerá cursos de orientación y motivación y establecerá el comité consultivo con representantes de la gerencia y los trabajadores. En los meses 4 y 5, el componente 1 será completado con la elaboración de los perfiles y planes de acción para cada trabajador y diagnóstico del mercado laboral. Los servicios de capacitación y asesoría técnica serán ofrecidos durante los meses 6 a 11, y los de colocación y seguimiento durante los meses 12 a 15. La experiencia será transferida a COPRI durante los meses 15 a 17.
- 3.45 El plazo de desembolsos del proyecto será de 18 meses, con la excepción de los costos correspondientes a la firma consultora que llevará a cabo la evaluación ex post del programa un año después de la ejecución, en cuyo caso el plazo de desembolsos será de 27 meses.

E. Desembolsos

- 3.46 Los recursos de la cooperación se utilizarían de conformidad con los procedimientos del Banco. A solicitud de la unidad ejecutora se podría otorgar un fondo rotatorio por un monto equivalente al 10% del financiamiento.
- 3.47 Antes del primer desembolso de la contribución del Banco y dentro del plazo de un mes de la firma del Convenio, la unidad ejecutora presentará evidencia a satisfacción del Banco de que ha cumplido con las condiciones siguientes: (a) contratación del coordinador de la unidad ejecutora, según los términos de referencia aprobados por el Banco; y (b) firma de un acuerdo entre ESAN y COPRI estableciendo las responsabilidades de las partes en la ejecución del proyecto incluyendo entre otros: (i) el compromiso de ESAN de transferir a COPRI, dentro de los dos meses siguientes a la ejecución del proyecto, la experiencia obtenida con el proyecto; y (ii) la obligación de COPRI de aportar parte de la contrapartida local.
- 3.48 Dentro del plazo de dos meses de la firma del Convenio se deberá presentar evidencia de la creación e inicio de actividades de la unidad ejecutora dentro del ESAN incluyendo la contratación de todo el personal de dicha unidad de acuerdo con los términos de referencia acordados con el Banco.

F. Monitoreo y seguimiento

- 3.49 Considerando la complejidad del programa y la urgencia para implantarlo dentro de un plazo relativamente corto, es indispensable contar con un monitoreo y seguimiento constante de la contraparte en COPRI y la Representación del Banco en Lima así como la firma consultora que será contratado por el Banco (ver párrafos 8.1 y 8.2). Se realizarán reuniones mensuales entre ESAN, COPRI, y la Representación para revisar el progreso del programa y monitorear el cumplimiento por parte de los CA de las actividades de los componentes 1 y 2. Además, se prevé al menos una misión de supervisión del equipo de proyecto para colaborar en el monitoreo y seguimiento del programa.

- 3.50 A los tres meses de la firma del Convenio, se establecerán mecanismos de monitoreo y seguimiento para conocer, durante la ejecución del programa, el comportamiento del programa y el grado de cumplimiento de sus objetivos. Se incluirán entre los indicadores que se aplicarán durante la duración del proyecto y que serán analizados en la evaluación ex post, los referentes a: (a) los mecanismos institucionales, como la solicitud de servicios de capacitación y colocación; (b) el funcionamiento de los CA y el nivel de participación y aceptación por parte de los trabajadores; y (c) los efectos del proyecto, en especial los que se refieren a la situación ocupacional de los trabajadores desplazados a través del seguimiento de cada uno de los participantes.

IV. VIABILIDAD Y RIESGOS

A. Disponibilidad de crédito para microempresarios

- 4.1 Uno de los riesgos del programa es la disponibilidad de crédito para los microempresarios. Este riesgo se reduce debido a los pagos de indemnización e incentivo que recibirán los trabajadores desplazados en el programa (promedio de US\$6.000 por trabajador). Para maximizar la capacidad de los participantes que necesitan aumentar su indemnización con crédito, el proyecto incluye asesoría financiera y asesoría en la elaboración de perfiles de inversión.

B. Absorción laboral

- 4.2 Otro riesgo es las limitaciones del sector informal y de pequeños empresarios de absorber a los desplazados, que no pueden ubicarse en un trabajo dependiente, en una actividad que les proporcione un nivel de ingresos suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. En este sentido el programa prestará especial atención a que los servicios ofrecidos respondan a las demandas manifiestas de los sectores microempresariales que acompañan el proceso de desarrollo y diversificación de la economía que está experimentando el país.

C. Atrasos en el proceso de privatización

- 4.3 El proyecto ha sido diseñado en base al cronograma actual de privatizaciones que prevé que las cinco empresas participantes serán privatizadas en los próximos meses y que requerirán los servicios del programa durante el período de ejecución previsto. Un retraso considerable en la privatización y la reestructuración laboral ocasionaría un retraso en la ejecución del proyecto. Sin embargo, dado el compromiso del gobierno en la misma, la importancia para el proceso de modernización propuesto por el partido gobernante y los otros partidos con posibilidades de ser electos en las elecciones próximas, no se espera que haya retrasos en la privatización.
- 4.4 En el caso de tres de las empresas no se requiere subastas de las mismas sino el inicio de un proceso de racionalización de personal, que se espera se inicie en abril de 1995. En esa fecha el proyecto debiera estar operando para atender a los trabajadores desplazados.
- 4.5 En los casos de las dos empresas restantes, por la forma de privatización, mediante el despido total de los trabajadores y la reconstrucción de una parte de ellos, el inicio de las actividades del

proyecto sí coincide con las subastas. En estos dos casos los trabajadores son especializados, y no es posible encontrar sustitutos en cantidad significativa. El supuesto de reconstrucción de 20% en promedio general sería superior para estas empresas.

D. Conflictos laborales

- 4.6 Existe la posibilidad de que conflictos laborales puedan dificultar la ejecución del programa. Para eliminar este riesgo o, en el peor de los casos, para minimizarlo, el diseño del programa hace énfasis en la participación de los trabajadores desde el inicio así como en las actividades y cursos de orientación y motivación.

V. CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DEL PROYECTO

A. Criterios generales para la elegibilidad del proyecto

- 5.1 El financiamiento del FOMIN para la ejecución de un proyecto destinado a facilitar la reinserción laboral de trabajadores desplazados del sector público es plenamente compatible con los objetivos generales del FOMIN, en particular el Art. I(d)(ii) sobre sufragar ciertos costos relacionados con reformas de inversión y ampliación del sector privado.

B. Criterios de las facilidades para la elegibilidad del proyecto

- 5.2 El proyecto propuesto es plenamente compatible con los criterios de financiamiento de la Facilidad de Recursos Humanos, en particular lo estipulado en el Art. III, sección 3 para la capacitación de trabajadores que puedan haber sido desplazados con la implantación por parte de los gobiernos de reformas en la inversión pública, reducción o reestructuración del gasto o privatización.

VI. COMPATIBILIDAD CON EL PROGRAMA DEL BANCO PARA EL PAÍS

- 6.1 El proyecto es compatible con el programa del Banco para el Perú. Los puntos focales clave de la estrategia del Banco son reducción de la pobreza, fortalecimiento de servicios sociales, modernización del estado, y crecimiento del sector privado. El proyecto aliviará el impacto social negativo de la privatización, aumentará la reabsorción de trabajadores en el mercado laboral, mejorará el clima para la inversión privada y fortalecerá la capacidad del sector privado para ofrecer servicios a trabajadores desplazados.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DEL FOMIN

- 7.1 Modalidad de financiamiento. Se espera que el proyecto sea financiado por medio de una donación basada en los siguientes puntos: (i) Perú fue declarado elegible para todas las modalidades de financiamiento, en el marco del FOMIN, por el Comité de Donantes el 14 de diciembre de 1993; (ii) el cumplimiento, por parte del Perú, de los criterios de elegibilidad para obtener recursos de donación a nivel de país (Art 3, sección 5(b) del Convenio del FOMIN) se detalla en la Sección III, párrafos 3.1, 3.2, y 3.3 del Memorando de Elegibilidad del País (FOMIN/GN-20); y (iii) el proyecto contribuirá a un ambiente de estabilidad social, necesario para el fomento de la inversión privada, según se estipula en el Art. 3, Sección

5(a) al proporcionar a los inversionistas una mayor capacidad para el reentrenamiento de mano de obra en las áreas de demanda del sector privado y al reducir las tensiones sociales ocasionadas por el desplazamiento de mano de obra.

VIII. EVALUACIÓN EX POST

- 8.1 Al año de haber terminado la ejecución del proyecto, se realizará la evaluación ex post del programa para medir el impacto del proyecto y el cumplimiento de sus objetivos. La evaluación, que será hecha por consultores independientes, utilizará entre otros la información proporcionada por el sistema de monitoreo y seguimiento que se describió en los párrafos 3.49 y 3.50. La firma acordará con la unidad ejecutora la metodología que se utilizará en la evaluación a posteriori y los indicadores que debe proveer el sistema de información durante la ejecución del programa necesarios para dicha evaluación. Incluirá un análisis de los mecanismos institucionales del proyecto, un estudio cuantitativo de los efectos que ha tenido el proyecto para los participantes (por ej. el porcentaje de trabajadores que tienen empleo estable después de un año del programa y el nivel de ingreso), de ser posible un análisis del costo beneficio del programa, un estudio cualitativo de la labor de los CA y ESAN, y una evaluación de los informes administrativos y financieros del proyecto.
- 8.2 Para estos fines se recomienda que el Banco contrate los consultores independientes dentro del plazo de dos meses de la firma del Convenio. A los tres meses de la firma del Convenio, la firma consultora acordaría la metodología a utilizarse, establecería el sistema de monitoreo, y asignaría el personal necesario para recolectar la información durante la ejecución del programa. Al terminar el período de ejecución del programa, los consultores presentarán un informe de evaluación intermedio que facilitará la transferencia de experiencia. Al año se presentará el informe final.

FOMIN - FACILIDAD II - PERÚ RESUMEN DEL PROYECTO	
Objetivo general del proyecto: Aliviar el impacto de la privatización sobre los trabajadores desplazados a través del aumento de su absorción en el mercado laboral y el fortalecimiento de la capacidad del sector privado para ofrecer servicios a dichos trabajadores.	
Resultados que se prevé obtener: El objetivo inmediato del programa, al cabo de los 15 meses, será la provisión de servicios a 10.000 trabajadores con el fin de ubicarlos en empleo nuevo, o sea independiente o dependiente. Como se trata de un proyecto demostrativo, se espera que el proyecto probará la efectividad de un programa de reconversión laboral que se implanta a nivel de empresa, con asistencia individualizada a los trabajadores, participación de trabajadores en el manejo del proceso, y una orientación fuerte a la demanda de empleo del sector privado.	
COMPONENTES/ACTIVIDADES	RESULTADOS PREVISTOS
<i>Componente 1:</i> Identificación de Necesidades de los Trabajadores	<ul style="list-style-type: none">▪ motivación y orientación de 10.000 trabajadores para que aprenden mejor la situación en que se encuentran y las oportunidades que les presenten.▪ bases de datos con información sobre los intereses, habilidades, y destrezas de cada trabajador, y sobre oportunidades de empleo, basada en un diagnostico del mercado laboral.► planes de acción individual para cada trabajador, identificando los servicios que requerirá.▪ establecimiento de un comité consultivo con representantes de la gerencia y los trabajadores para asesorar al centro de apoyo

Componente 2: Servicios Especializados	<ul style="list-style-type: none">▶ 8.000 personas habrán recibido aproximadamente tres de los servicios ofrecidos en capacitación, asesoría, y colocación.
Componente 3: Transferencia de Experiencia	<ul style="list-style-type: none">▶ la metodología para evaluar, capacitar, y colocar a trabajadores desplazados asumido por COPRI e integrado en sus planes para otros trabajadores desplazados por la privatización;• los siguientes productos concretos transferidos a COPRI: una red informativa que involucra a las asociación de empleadores; resultados de diagnósticos del mercado laboral; una base de datos con información sobre proveedores de servicios, y una base de datos con información sobre oportunidades de empleo.

PERÚ

PROYECTO DE RECONVERSIÓN LABORAL
TC-94-09-09-7

COSTOS POR SERVICIO

Clase de Servicio	Porcentaje Trabajadores	Numero de Trabajadores	Costo por Trabajador (US\$)	Costo Total (US\$)
I. COMPONENTE 1				
1.1 Motivación/Orientación/Evaluación	100	10.000	50	500.000
SUBTOTAL				500.000
II. COMPONENTE 2 <u>1/</u>				
2.1 Capacitación en Gestión de Empresas	70	5.600	70	392.000
2.2 Capacitación Técnico-Productivo	40	3.200	240	768.000
2.3 Asesoría Técnico-Productivo-Comercial	50	4.000	400	1.600.000
2.4 Asesoría empresarial (legal)	70	5.600	45	252.000
2.5 Asesoría empresarial (financiera)	70	5.600	20	112.000
2.6 Asesoría empresarial (perfiles y proyectos)	50	4.000	300	1.200.000
2.7 Servicio de Bolsa de Negocio	20	1.600	100	160.000
2.8 Pasantías	20	1.600	125	200.000
SUBTOTAL				4.700.000
COSTO TOTAL				5.200.000

1/De los 10.000 trabajadores, se estima que solo el 80%, es decir 8.000, participarán en el componente 2.

**CENTROS DE APOYO
(US\$)**

	COSTO POR MES	COSTO POR CENTRO (15 MESES)	COSTO TOTAL (5 CENTROS)
1. Coordinador	1.500	22.500	112.500
2. Trabajadores Sociales <u>2/</u>	1.000	18.000	90.000
3. Especialista Laboral	1.000	15.000	75.000
SUBTOTAL			278.000
4. Apoyo Administrativo			
4.1 Secretaria	400	6.000	30.000
4.2 Oficina	450	6.750	33.750
4.3 Computadora		2.000	10.000
4.4 Software		1.200	6.000
4.5 Fotocopias	100	1.500	7.500
4.6 Suministros	300	4.500	22.500
4.7 Comunicaciones	400	6.000	30.000
4.8 Muebles		1.500	7.500
4.9 Pasajes y Viáticos		2.000	10.000
SUBTOTAL			157.000
COSTO TOTAL			435.000

2/Se contratarán dos trabajadores sociales en cada centro de apoyo, uno para 15 meses y el otro para tres meses para apoyar en la preparación de los planes de acción de cada trabajador.

**ENTIDAD EJECUTORA
(US\$)**

	COSTO/MES	COSTO TOTAL (15 MESES) <u>3/</u>
1.1 Emolumentos		70.000
1.2 Coordinador	3.800	64.600
1.3 Coordinador Asociado	2.500	42.500
1.4 Especialista en Programas y Servicios	2.500	42.500
1.5 Especialista en Colocaciones y Pasantías	2.500	37.500
1.6 Especialista en Inversiones y Negocios	2.500	37.500
1.7 Especialista en Finanzas y Contabilidad	2.500	37.500
1.8 Aux. Administrativo Contable	500	7.500
1.9 Asesor Legal (Tiempo Parcial)	800	12.000
1.10 Especialista en Información e Informática	2.500	42.500
SUBTOTAL		394.000
2. Apoyo Administrativo		
2.1 Secretarías (dos)	1.200	18.000
2.2 Computadoras (8 @US\$2,000)		16.000
2.3 Software		1.200
2.4 Fotocopias		3.750
2.5 Suministros/Papel	1.000	15.000
2.6 Transporte y Viáticos		50.000
2.7 Comunicaciones	1.000	15.000
2.8 Oficina	1.500	22.500
SUBTOTAL		142.000
COSTO TOTAL		536.000

3/ El presupuesto ha tomado en cuenta el plazo de ejecución de 15 meses para las actividades de los componentes uno y dos, con la excepción de los sueldos de cuatro personas de la entidad ejecutora (el coordinador, el coordinador asociado, el especialista en información e informática, y el especialista en programas y servicios) que han sido presupuestados para 17 meses, tomando en cuenta las dos meses adicionales para la ejecución de la transferencia de experiencia).

RESUMEN DE COSTOS
(US\$)

	FOMIN	CONTRAPARTE	COSTO TOTAL
ADMINISTRACION 1. Entidades Especializadas 1.1 Emolumentos-ESAN US\$394.000 1.9 Gastos Admin-ESAN US\$142.000 2. Consultores Individuales 2.1 Remuneraciones-CA US\$278.000 6. Apoyo General-CA US\$157.000	536.000	435.000	971.000
SERVICIOS A TRABAJADORES 3. Participantes	5.000.000	200.000	5.200.000
EVALUACIÓN EX POST 1. Firma Consultora 1.1 Emolumentos-US\$150.000 1.9 Gastos Admin-US\$50.000	200.000		200.000
96. CONTRIBUCIÓN DIRECTA 96.1 Pago de Incentivos		500.000	500.000
98. IMPREVISTOS	264.000	65.000	329.000
COSTO TOTAL	6.000.000	1.200.000	7.200.000

PROYECTO DE RESOLUCION

PERU. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA
EL PROGRAMA DE RECONVERSION LABORAL PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS
EN EL PROCESO DE PRIVATIZACION

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que proceda en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones a suscribir los acuerdos necesarios y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del Memorando de Propuesta a que se refiere el Documento MIF/AT-_____ sobre cooperación técnica con la Escuela de Administración de Negocios para Graduados para el Programa de reconversión laboral para trabajadores desplazados en el proceso de privatización.

2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$6.000.000, 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.