

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	REGIONAL
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a Políticas Públicas para Fortalecer los Sistemas de Pensiones en la Región
▪ Número de CT:	RG-T3884
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Tapia Troncoso, Waldo Andres (SCL/LMK) Líder del Equipo; Alaimo, Veronica (SCL/LMK) Jefe Alterno del Equipo de Proyecto; Cecilia Siccha (SCL/LMK); Ekaterina Cuellar Khmelevskaia (SCL/LMK); Gonzalez Herrera, Beatriz Maria (SCL/LMK); Kaplan, David Scott (SCL/LMK); Vila Saint-Etienne, Sara (LEG/SGO)
▪ Taxonomía:	Investigación y Difusión
▪ Operación a la que la CT apoyará:	N/A.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	10 Jun 2021
▪ Beneficiario:	Chile, Uruguay (CSC) y El Salvador (CID)
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo Social(SOC)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$175,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	36 meses (periodo de ejecución: 36 meses)
▪ Fecha de inicio requerido:	1 de diciembre de 2021
▪ Tipos de consultores:	Consultores Individuales y Firmas Consultoras
▪ Unidad de Preparación:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Capacidad institucional y estado de derecho

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 Los sistemas de pensiones en América Latina y el Caribe (ALC) enfrentan importantes desafíos en términos de cobertura, adecuación y sostenibilidad.** Estudios muestran que solo el 45% de los trabajadores de la región contribuyen a un plan de pensiones en un momento dado¹. Un determinante clave de la baja cobertura de pensiones es el tipo de empleo de un trabajador: mientras que, en promedio, el 64% de los trabajadores asalariados contribuyen a un esquema de pensiones, solo el 17% de los trabajadores independientes lo hacen². La adecuación de los beneficios pensionales es también un desafío para muchos países de la región. En promedio, los sistemas de contribución definida de Chile y El Salvador entregan tasas de

¹ BID 2018. Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe.

² OCDE; Banco Mundial; BID 2014. Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe.

reemplazo³ de 38% y 47% respectivamente, para hombres, y 37% y 50%, respectivamente, para mujeres⁴. Con respecto a la sostenibilidad, aunque la región aún disfruta de los beneficios de tasas de dependencia relativamente bajas, algunos de los países ya no pueden cubrir el costo total de las pensiones con las contribuciones actuales de los trabajadores y, como resultado, tienen que proporcionar recursos fiscales que se destinaban a otros fines⁵. Este es el caso de Chile, El Salvador y Uruguay. De hecho, el gasto en jubilaciones como porcentaje del PIB en 2015 representó 3,5% en Chile, 2,2% en El Salvador⁶ y 12,1% en Uruguay, y muestra una tendencia creciente⁷. Las proyecciones para el año 2065 estiman este gasto en 6,2% del PIB en Chile, 4,2% en El Salvador y 16,7% para Uruguay⁸.

- 2.2 **Uno de los retos más importantes que dificultan afrontar los problemas de sostenibilidad, cobertura y adecuación de manera efectiva e informada es la limitada capacidad de gestión, tanto operativa como estratégica, de muchos sistemas e instituciones pensionales en la región⁹.** En el ámbito operativo, esa limitada capacidad de gestión se manifiesta, por ejemplo, en (i) la falta de sistemas de información requeridos para procesar solicitudes de pensión en plazos razonables, monitorear la situación financiera de las entidades de manera efectiva y evitar el fraude; (ii) deficiencias en la atención al afiliado, lo cual puede socavar la confianza del público en el sistema; y (iii) limitados recursos humanos de las instituciones para realizar, de manera eficaz, un control interno de riesgos, lo cual genera retrasos y mayores costos. En el ámbito estratégico, por otra parte, los problemas de gestión se manifiestan en limitadas capacidades y recursos para generar información de manera sistemática y continua sobre el sistema de pensiones, realizar análisis actuariales, así como formular políticas pensionales que respondan a cambios demográficos y del mercado laboral, entre otros. Así, resulta fundamental mejorar esa capacidad de gestión para fortalecer las instituciones y sistemas pensionales, de manera que se logren afrontar los desafíos de cobertura, sostenibilidad y adecuación. De esta manera, se lograría avanzar en el desarrollo de la Inclusión Social e Igualdad a través de: (i) la erradicación de la pobreza, garantizando que más adultos mayores tengan acceso a una pensión digna; (ii) la creación de una política fiscal más distributiva, mediante una mayor eficiencia de los procesos de otorgamiento y la focalización de

³ La tasa de reemplazo es medida como el monto de la pensión dividido por el ingreso anterior al retiro.

⁴ Altamirano et al. (2020). Pension Indicators for Latin America and the Caribbean.

⁵ La tasa de dependencia es el índice demográfico que expresa la proporción de personas dependientes (personas menores de 16 años o mayores de 64) sobre la población en edad de trabajar (entre 16 y 64 años).

⁶ El gasto en pensiones de El Salvador corresponde a la suma del gasto del Instituto Salvadoreño del Seguro Social – ISSS, el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP (en ambos casos, se incluye el gasto de pensiones de vejez, invalidez, sobrevivientes, Certificado de Traspaso y otros beneficios adicionales como aguinaldos para pensionados) y el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada – IPSFA. Mesa-Lago & Rivera (2020). El sistema de pensiones en El Salvador: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 209 (CEPAL).

⁷ BID 2018. Mejor gasto para mejores vidas: Cómo América Latina y el Caribe puede hacer más con menos.

⁸ Ibid.

⁹ Según Bhagavan & Virgin (2004), el concepto de "capacidad institucional" abarca, por un lado, la competencia (habilidad) de una institución para realizar sus funciones (tareas) y, por otro, los recursos (humanos, técnicos y financieros) y las estructuras que necesita para ese fin. En el contexto de la gestión de las instituciones y sistemas de pensiones, "gestión operativa" se refiere a procesos relacionados a la gestión administrativa y de beneficios de pensión, mientras "gestión estratégica" se refiere a los procesos orientados a adaptar el sistema de pensiones a cambios demográficos y del mercado de trabajo, los cuales incluyen, críticamente, la planificación, el monitoreo y la evaluación de políticas pensionales.

beneficios pensionales; y (iii) el fortalecimiento de las capacidades del Estado, aportando a la construcción de un sistema pensional sólido y fiscalmente sostenible.

- 2.3 Estos problemas de gestión operativa y estratégica son generalizados en la región, pero cobran especial relevancia en aquellos países que están en proceso de reforma pensional o analizando diversas reformas a sus sistemas de seguridad social.** Este es el caso de Chile, El Salvador y Uruguay, los cuales se encuentran en distintas fases de un proceso de perfeccionamiento del sistema de pensiones, donde las mejoras institucionales son consideradas como un elemento central para una implantación exitosa del mismo. Al respecto, el Gobierno de Chile ingresó recientemente una propuesta de reforma previsional (septiembre de 2021), que actualmente está siendo analizada por el Congreso. Por su parte, el Gobierno de El Salvador anunció que a mediados de noviembre de 2021 presentará una reforma al sistema de pensiones de los trabajadores públicos y privados. En Uruguay, se formó la Comisión de Expertos en Seguridad Social para elaborar un diagnóstico y propuestas de reforma a su sistema de pensiones, y el primer borrador de recomendaciones fue presentado en octubre de 2021. Además del momento y relevancia que estos procesos generan para las actividades planteadas en el presente programa, la selección de estos tres países como beneficiarios de esta CT se fundamenta por la madurez del diálogo técnico que el Banco ha tenido con sus gobiernos en el área de seguridad social durante los últimos años¹⁰. Los beneficiarios específicos de la CT son la Superintendencia de Pensiones en Chile, el Ministerio de Hacienda en El Salvador y el Ministerio de Economía y Finanzas en Uruguay.
- 2.4 Chile, El Salvador y Uruguay presentan importantes desafíos respecto a la gestión operativa y estratégica de sus sistemas de pensiones.** Por una parte, existen limitaciones en la articulación y aplicación de marcos operativos que definan las funciones, procesos y recursos fundamentales para una gestión eficiente de las entidades de administración pensional. Adicional a ello, estas entidades aún presentan desafíos en materia de transformación digital, simplificación de trámites y promoción de la interoperabilidad de los sistemas de información. Esta situación favorece la presencia de errores en el cálculo de beneficios, retrasos en el otorgamiento de estos y mayores costos transaccionales. Además, lo anterior dificulta la toma de medidas efectivas para fiscalizar y evitar el fraude, resultando, a su vez, en gastos excesivos que ponen en peligro la sostenibilidad de los sistemas pensionales. Por ejemplo, en Chile, la mayoría de los procesos asociados a los 28 convenios internacionales de seguridad social suscritos son manuales, lo que implica, entre otros: riesgo de pérdida de documentación, vulnerabilidades en la seguridad y confidencialidad de la información, y demora excesiva en los trámites entre países y con las instituciones competentes chilenas¹¹. En el caso de Uruguay, se tienen desafíos relacionados con la implementación y notificaciones del registro de historia laboral, lo que dificulta el cálculo de los años de servicio¹². En lo que respecta a

¹⁰ Los tres países son miembros de la Red de Pensiones en América Latina y el Caribe (Red PLAC), una iniciativa de SCL/LMK para acompañar los esfuerzos de los países de la región para mejorar la capacidad institucional y técnica de sus instituciones de pensiones. En Chile se aprobó el Programa de Apoyo a la Equidad Social y Sostenibilidad Fiscal I en 2020 y actualmente se está negociando el Programa de Apoyo a la Equidad Social y Sostenibilidad Fiscal II, ambos con un componente de pensiones. El Salvador y Uruguay han solicitado apoyo técnico a SCL/LMK para una reforma de pensiones.

¹¹ Presentación de la Superintendencia de Pensiones de Chile realizada al BID en abril de 2021.

¹² CESS 2021. Diagnóstico del Sistema Previsional Uruguayo: Informe de la Comisión de Expertos en Seguridad Social.

deficiencias en la gestión estratégica, en ninguno de los tres países considerados existen mecanismos de alerta actuarial que gatillen ajustes automáticos de los parámetros de los sistemas. En El Salvador, por ejemplo, la reforma de pensiones del 2017 estableció el Comité Actuarial del Sistema de Ahorro para Pensiones. Sin embargo, a pesar de su creación en la ley, este Comité no ha empezado a funcionar¹³. En el caso de Uruguay, a nivel actuarial, no se cuenta con pautas claras para la elaboración sistemática de proyecciones. Más aún, la normatividad actual sobre la obligatoriedad de realizar dichos cálculos resulta dispersa y no cubre todo el sistema¹⁴. Finalmente, en general, existe una capacidad limitada para ajustar los marcos normativos de los sistemas a cambios demográficos y del mercado de trabajo.

- 2.5 **La evidencia muestra que contar con una capacidad de gestión sólida es un factor determinante y representa un prerequisite para mejorar la situación financiera y la eficiencia de los sistemas de pensiones.** Mejorar los recursos técnicos y humanos de una institución puede aumentar la confianza del público, promover la transparencia e integridad, bajar los costos administrativos y fortalecer la capacidad del gobierno para mejorar el bienestar general de la población¹⁵. La evidencia también sugiere que la transformación digital, la simplificación de trámites y la promoción de la interoperabilidad de los sistemas de información apoya la implementación de una política pensional más eficaz, al aumentar la eficiencia de los procesos de otorgamiento y la focalización de beneficios, de fiscalización y de análisis financiero y actuarial¹⁶.
- 2.6 **El objetivo de esta CT es apoyar a los países beneficiarios en el fortalecimiento de sus sistemas de pensiones.** Los objetivos específicos son: (i) aumentar el conocimiento de los países beneficiarios para mejorar la capacidad de gestión operativa de los sistemas de pensiones, con énfasis en políticas de transformación digital; y (ii) aumentar el conocimiento de los países beneficiarios para mejorar la capacidad de gestión estratégica de los sistemas de pensiones.
- 2.7 **Alineación estratégica.** La CT propuesta está alineada con la Visión 2025 del BID, en particular con el primer enfoque, que enfatiza la necesidad de fortalecer tanto los sistemas de seguridad social como las instituciones. Se alinea también con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional (UIS, por su sigla en inglés) (AB-3190-2) y estratégicamente con el desafío de desarrollo de Inclusión Social e Igualdad por medio de los objetivos de: (i) erradicar la pobreza extrema; (ii) crear una política fiscal más distributiva; y (iii) fortalecer la capacidad del Estado. La propuesta también está alineada con las áreas transversales de Capacidad Institucional y Estado de Derecho por medio del objetivo de mejorar la institucionalidad de los sistemas de pensiones. Se alinea al Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2020-2023 (GN-2727-12) mediante el incremento de instituciones con capacidades gerenciales y de tecnología digital reforzadas. Es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-12) y la prioridad sectorial de acceso a sistemas de seguridad social adecuados y sostenibles. La CT también es consistente con los

¹³ Bosch et al. 2021. Mejores instituciones de pensiones en América Latina y el Caribe: La función de los Consejos Asesores de Pensiones.

¹⁴ CESS 2021. Diagnóstico del Sistema Previsional Uruguayo: Informe de la Comisión de Expertos en Seguridad Social

¹⁵ Acemoglu & Robinson 2008. *Persistence of power, elites, and institutions*; Kaufmann et al. 2015. *Construyendo Gobiernos Efectivos*.

¹⁶ Ver, por ejemplo: Roseth et al. 2018. *Wait No More: Citizens, Red Tape, and Digital Government*.

objetivos del Programa Estratégico para el Desarrollo Social Financiado con Capital Ordinario (GN-2819-1), en particular con sus objetivos de: (i) incrementar la pertinencia, la calidad y el volumen del financiamiento del Banco dirigidos a apoyar al sector social; y (ii) fortalecer los esfuerzos realizados por las instituciones públicas para ser más eficaces y eficientes en sus programas sociales, la focalización en grupos específicos y la ejecución de los proyectos del sector social. Adicionalmente, la CT está alineada con otras actividades del Banco, realizadas a través de SCL/LMK, para fortalecer los sistemas de pensiones de los países de la región, entre ellas la “Red de Pensiones en América Latina y el Caribe” (Red PLAC) (ATN/OC-16485-RG) y el “Apoyo a políticas públicas para aumentar la cobertura, sostenibilidad y adecuación de sistemas de pensiones en la región” (ATN/OC-16361-RG). A nivel de Estrategia del Grupo BID, la CT responde a lo definido para los tres países, pues mejorar la capacidad de gestión de los sistemas pensionales permitirá a los gobiernos afrontar los desafíos de cobertura, sostenibilidad y adecuación. En el caso de Chile 2019-2022 (GN-2946), se alinea con el área de Incremento en la Calidad de Vida de la Población, por medio del objetivo de aumentar las pensiones de forma sostenible. En El Salvador 2021-2024 (GN-3046-1), con el área de Eficiencia y Sostenibilidad Fiscal, donde se incluyen propuestas de acción relacionadas con continuar apoyando al país en la utilización de herramientas que le permitan evaluar diferentes opciones de política en el sistema pensional que ayuden en la toma de decisiones. En Uruguay 2021-2025 (GN-3056), en el área de Mejorar la Gestión de los Recursos Públicos, por medio del objetivo de generar eficiencias y sostenibilidad de las políticas públicas, en particular del sistema pensional. Asimismo, esta CT se alinea con el Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (GN-2819-1), al buscar “fortalecer los esfuerzos de instituciones públicas en mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios sociales”, ya que financiará actividades que buscan aumentar el conocimiento de los países para mejorar las capacidades de gestión operativa y estratégica de los sistemas de pensiones.

- 2.8 **Lecciones aprendidas.** El Banco está generando una serie de aprendizajes relacionados con reformas de política e iniciativas vinculadas a sistemas de pensiones, lo cual está siendo utilizado en el diseño de esta operación. Entre ellos se destacan: (i) la importancia de fortalecer el sistema de pensiones en lo referente a aspectos operativos, sistemas de monitoreo y sistemas de información (3585/OC-DR; ATN/OC-14162-PR; ATN/OC-14763-PR); y (ii) lo fundamental que resulta mejorar la gestión de los beneficios contributivos y no contributivos mediante una mayor integración, eficiencia y transparencia de los sistemas de información (1882/OC-CH). De manera transversal, el programa utiliza los aprendizajes que se están generando a través del programa “Red de Pensiones en América Latina y el Caribe” (Red PLAC) (ATN/OC-16485-RG), que han promovido la necesidad de fortalecer la capacidad institucional de las entidades previsionales, como también la importancia de desarrollar normas y buenas prácticas en materia de supervisión y regulación. Adicional a ello, el Banco tiene la experiencia reciente de promover una cooperación similar en la región de apoyo al fortalecimiento de la gestión de las instituciones y sistemas pensionales (ATN/OC-17777-RG).
- 2.9 **Sustentabilidad.** Se espera que las actividades financiadas a través de esta operación fortalezcan de manera sostenida los sistemas pensionales de los países beneficiarios. Por una parte, los productos de conocimiento resultantes de la CT permitirán fomentar la capacidad de los países beneficiarios de operativizar los aprendizajes generados a través de actividades de capacitación y difusión diseñados para este propósito. Por otra parte, se espera que la CT sea sostenible al representar

el primer esfuerzo de proveer lineamientos accionables para orientar la gestión operativa y estratégica de los sistemas pensionales, lo cual se ha identificado como un aspecto clave para mejorar la eficiencia y eficacia de dichos sistemas en la región.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 **Componente 1: Apoyo para mejorar el conocimiento sobre la eficiencia de la gestión operativa de los sistemas de pensiones.** Este componente busca mejorar el conocimiento de los países beneficiarios en las siguientes áreas: procesos de gestión operativa, transformación digital, mecanismos de interoperabilidad entre los sistemas de información, políticas de ciberseguridad y mecanismos de atención al usuario. Se financiarán dos notas técnicas que abordarán los siguientes temas: (i) diseño de un marco conceptual de gestión operativa general, basado en mejores prácticas internacionales, que recoja cuáles deberían ser las funciones y procesos para lograr un funcionamiento más eficiente y transparente de los sistemas de pensiones en América Latina y el Caribe; y (ii) recomendaciones para la mejora de los procesos de gestión operativa aplicables a los tres países beneficiarios.
- 3.2 **Componente 2: Apoyo para mejorar el conocimiento sobre la capacidad de gestión estratégica de los sistemas de pensiones.** Este componente busca mejorar el conocimiento de los países beneficiarios para fortalecer las funciones de generación de información, análisis actuarial y formulación de políticas en el sector pensional. Se financiarán tres notas técnicas sobre cuáles deberían ser las funciones y procesos para una eficiente gestión estratégica de los sistemas de pensiones, incluyendo (i) diseño de un modelo de gestión estratégica para los sistemas de pensiones, (ii) mejores prácticas para la implementación de reformas pensionales; y (iii) recomendaciones para la mejora de los procesos de gestión estratégica aplicables a los tres países.
- 3.3 **Componente 3: Diseminación.** El objetivo de este componente es diseminar y socializar el conocimiento generado a través de las notas técnicas elaboradas a lo largo de la CT y promover el diseño de planes de acción para la implementación de las recomendaciones que surjan de la CT. El componente financiará la realización de un taller regional de diseminación y socialización. El taller contará con la participación de altos representantes de los países beneficiados, los consultores de los equipos técnicos contratados para esta CT, así como miembros de la División de Mercados Laborales del BID. El lugar de realización del taller será Washington D.C.
- Todos los productos de conocimiento derivados de esta CT serán propiedad intelectual del Banco.
- 3.4 El proyecto permitirá consolidar una serie de recomendaciones para mejorar la gestión operativa y estratégica de los sistemas pensionales de los países beneficiarios. Esto permitirá, a su vez, operativizar nuevos proyectos para la implementación de las recomendaciones que surjan de las actividades de la CT.
- 3.5 Para fines de supervisión de la CT propuesta, Waldo Tapia (líder de equipo) estará a cargo de asegurar el buen desarrollo de los estudios y análisis, y de supervisar las actividades para el logro de los resultados previstos. Cabe mencionar que, no se contemplan procesos de supervisión obligatorios por parte de COF, razón por la que no se incluyen costos de supervisión. La CT será monitoreada y evaluada de acuerdo

con las políticas aplicables del Banco y a través de la Matriz de Resultados. Los informes anuales y el informe final se prepararán según lo requerido por el documento OP-1385-2 aprobado por OPC.

- 3.6 Todas las actividades contempladas en la CT se estarán coordinando con las respectivas Representaciones.
- 3.7 El costo total de la CT es de US\$175.000, financiado en su totalidad por el Programa Estratégico para el Desarrollo Social ("Fondo Social" o SOC). No se prevé financiamiento de contrapartida local.

Presupuesto Indicativo

Actividad / Componente	Descripción	BID/Financiamiento por Fondo	Financiamiento Total
Componente 1: Apoyo para mejorar el conocimiento sobre la eficiencia de la gestión operativa de los sistemas de pensiones.	Firmas y consultores individuales, viajes	US\$65.000	US\$65.000
Componente 2: Apoyo para mejorar el conocimiento sobre la capacidad de gestión estratégica de los sistemas de pensiones.	Firmas y consultores individuales, viajes	US\$90.000	US\$90.000
Componente 3: Diseminación.	Firmas y consultores individuales, viajes, logística y servicios para eventos	US\$15.000	US\$15.000
Otros: Imprevistos	Gastos no planificados inicialmente en los componentes 1, 2 o 3, relacionados con firmas y consultores individuales, viajes, logística y servicios para eventos	US\$5.000	US\$5.000
Total		US\$175.000	US\$175.000

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 El Banco administrará y ejecutará los recursos de la presente CT. Se hará cargo de esta tarea la División de Mercados Laborales (SCL/LMK) mediante el especialista líder Waldo Tapia. Esta ejecución se justifica por la experiencia del Banco en el desarrollo de los instrumentos operativos y técnicos planteados para este tipo de operaciones, ventajas en términos de capacidad técnica e institucional requerida para ejecutar las actividades planteadas bajo esta operación y por la orientación de la CT hacia el apoyo al desarrollo de las medidas de política promovidas por otras operaciones en el ámbito de pensiones en SCL/LMK.
- 4.2 No se requieren cartas de los países beneficiarios para las CT de Investigación y Diseminación.

- 4.3 **Adquisiciones y gestión financiera.** Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo III) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones determinados por el Banco, a saber: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual, según la GN-2765-4 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4) y (c) Contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-28.
- 4.4 El proyecto se estará ejecutando en un plazo de 36 meses. La duración se explica por el tiempo que tomará la recolección de información para el satisfactorio desarrollo de las actividades incluidas en la CT, sobre todo teniendo en cuenta que se cubrirán tres países con diferentes sistemas de pensiones. Adicionalmente, este tiempo permitirá analizar de manera más acertada las implicaciones que estarán teniendo las políticas de reforma que están por discutirse por parte de los diferentes gobiernos en los próximos meses.

V. Riesgos importantes

- 5.1 La factibilidad de implementar los ajustes, que surjan como recomendaciones de las actividades de conocimiento de la CT, puede verse afectada por: (i) limitaciones institucionales de los sistemas pensionales de los países beneficiarios de esta operación, de acuerdo con lo descrito anteriormente; y (ii) factores de carácter político, tales como cambios en las autoridades de gobierno y la implementación de reformas a los sistemas de pensiones. De hecho, los factores políticos tienen particular relevancia en el contexto de esta CT, ya que existe una multitud de partes interesadas que puede verse afectada por cambios normativos e institucionales en el ámbito de seguridad social, incluyendo ciudadanos, empresas, organizaciones de la sociedad civil, y el personal de las mismas administradoras de pensiones, entre otros. Como resultado, el impacto de esta operación estaría reducido.
- 5.2 Este riesgo será mitigado por la experiencia de SCL/LMK en la implementación de operaciones similares destinadas a mejorar el conocimiento de los países de América Latina y el Caribe en la modernización de sistemas de seguridad social. El riesgo también será mitigado al promover actividades de difusión y socialización de conocimiento con los países beneficiarios. Este tipo de actividades ya tienen particular madurez en el caso de los tres países beneficiarios de esta CT, lo cual fue un criterio relevante para su selección y será un factor importante en asegurar la sostenibilidad de la presente operación¹⁷. Adicionalmente, cabe resaltar que, el riesgo relacionado con el satisfactorio desarrollo de las actividades contempladas resulta acotado en la medida en que la CT se enfoca en apoyar el conocimiento de los países beneficiarios para mejorar la capacidad de la gestión operativa y estratégica de los sistemas de pensiones, y no implica la implementación concreta de ajustes.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1 Ninguna.

VII. Salvaguardias Ambientales

¹⁷ Ver párrafo 2.3 para más información sobre los criterios de selección de los tres países beneficiarios de esta CT.

- 7.1 Debido a la naturaleza de esta operación, no se esperan impactos sociales o medioambientales negativos significativos. Con base en la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (OP-703), la cooperación técnica propuesta se clasifica como categoría "C" (Ver [Safeguard and Screening Form](#) y [Safeguard Policy Filter Report](#)).

Anexos Requeridos:

[Matriz de Resultados - RG-T3884](#)

[Términos de Referencia - RG-T3884](#)

[Plan de Adquisiciones - RG-T3884](#)