

## MEMORANDUM DE PROPUESTA

PAIS: ECUADOR

### RESUMEN EJECUTIVO

NOMBRE DEL PROYECTO: Programa de Reconversión Laboral

NUMERO DEL PROYECTO: TC-94-09386

ORGANISMO EJECUTOR: Fundación Ecuador

MONTO DEL PROYECTO:

Total	US\$ 4.812.000
BID No reembolsable (FOMIN)	US\$ 3.949.000
Empresas del Estado	US\$ 763.000
Trabajadores Participantes	US\$ 100.000

FACILIDAD DEL FOMIN: Recursos Humanos (Facilidad II)

OBJETIVOS: Los objetivos generales de este proyecto son desarrollar y establecer servicios de orientación ocupacional, capacitación técnica, y asistencia a trabajadores desplazados de sus empleos públicos como consecuencia del proceso de privatización y modernización del estado y contribuir a mitigar los costos sociales de las reformas estructurales. El objetivo específico del programa es poner a prueba un sistema piloto de servicios de reconversión y reinserción laboral para 4.000 trabajadores desplazados de cuatro empresas del estado, utilizando mecanismos participativos, descentralizados, y privados, e incorporando incentivos dirigidos a promover la eficiencia del proceso de reconversión laboral.

DESCRIPCION: Para estos fines, se propone la realización de este Programa como un proyecto piloto a ser ejecutado en un período de 18 meses, que incorpora elementos de sistemas aplicados en otros países (Canadá, Colombia, Chile, y Perú), con el fin de desarrollar un esquema apropiado para la realidad Ecuatoriana. Las empresas estatales que están efectuando un proceso de reestructuración y que participarán en el Programa son: Empresa Nacional de Ferrocarriles (ENFE), Autoridad Portuaria de Guayaquil (APG), Empresa Nacional de Correos (ENC), y Empresa Municipal de Agua Potable-Quito (EMAP-Q).

La Fundación Ecuador, una prestigiosa organización privada, será la Entidad Ejecutora del Programa y será responsable directamente por la administración del mismo, y a través de contratos con entidades especializadas, de la provisión de los servicios de reconversión y reinserción laboral a los trabajadores participantes y de las actividades de monitoreo durante la ejecución del Programa.

La selección de los participantes en el Programa se realizará con la participación directa de Comités de Adaptación Laboral (CALs) formados dentro de las cuatro empresas estatales, con el apoyo técnico de la Entidad Ejecutora. La identificación de los servicios requeridos se hará mediante un proceso integrado con la participación de los respectivos CALs, la Entidad Ejecutora, las agencias proveedoras de servicios y las empresas privadas. Los servicios de elaboración de perfiles de participantes, orientación ocupacional, capacitación técnica, ubicación en prácticas laborales, asistencia para la formación de microempresas, colocación en empleo productivo, y seguimiento, lo realizarán agencias de reinserción (ARs), tales como organizaciones no gubernamentales, cámaras, fundaciones, y firmas consultoras, seleccionadas en base de ofertas competitivas y remuneradas parcialmente en relación a los resultados obtenidos. Las ARs trabajarán en consulta y colaboración con las empresas privadas que pueden ofrecer oportunidades de prácticas laborales y colocación de los trabajadores en empleos productivos.

La transferencia de la experiencia piloto a organismos oficiales que tienen la responsabilidad de apoyar servicios de reconversión laboral en una escala nacional y en forma permanente se logrará mediante la participación del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y otras entidades oficiales en el Programa en base a un acuerdo con la Entidad Ejecutora. Al finalizar la ejecución del Programa, se elaborará una propuesta recomendando la institucionalización y organización a mayor escala de los servicios de reconversión laboral siguiendo un esquema similar.

**MONITOREO Y  
SEGUIMIENTO:**

Durante la ejecución del proyecto se establecerá un riguroso sistema de seguimiento a cargo de una agencia independiente el cual incluirá informes trimestrales y dos evaluaciones de los resultados parciales alcanzados a los 6 y 12 meses de iniciada la ejecución. A partir del doceavo mes de ejecución se iniciará el análisis para desarrollar una

propuesta de expansión del modelo del proyecto piloto a un nivel nacional. Al final de los 18 meses de ejecución se espera tener mecanismos probados y eficaces para expandir el proyecto piloto con criterios bien establecidos y con personal e instituciones con sólida experiencia.

**CLASIFICACION  
AMBIENTAL:**

El Comité de Medio Ambiente aprobó el 25 de octubre de 1994 un Plan de Protección Ambiental para la ejecución del Préstamo Sectorial de Reestructuración de Servicios de Transporte, el cual incluye la reestructuración de ENFE, APG, y el MTRH.

**DESEMBOLSOS:**

Para iniciar los desembolsos de los fondos del Programa, la Entidad Ejecutora deberá haber: i) Firmado contratos con el Coordinador, los dos asesores técnicos, y el administrador para prestar servicios por 18 meses a tiempo completo; ii) Acordado con el Banco un Plan Operativo para la ejecución del Programa con cronograma de actividades y resultados esperados; y iii) Completado una lista corta de entidades especializadas para diseñar y ejecutar el Plan de Monitoreo del Programa utilizando indicadores aprobados por el Banco.

**VIABILIDAD:**

La viabilidad del Programa esta en bases sólidas. Los instrumentos legales necesarios para efectuar el proceso de modernización del estado ya han sido aprobados, y la decisión política para ejecutarlo ha sido demostrada al haberse iniciado el proceso de redimensionamiento de varias empresas estatales y de la administración central. Los CALs de tres de las cuatro empresas estatales participantes han sido organizados y sus miembros han sido capacitados. Estas experiencias han permitido verificar la existencia de interés y entusiasmo de los empleados de apoyar la modalidad participativa de reconversión laboral. Existen suficientes organizaciones interesadas y en condiciones de proveer los servicios de reconversión en las regiones donde se encuentran los potenciales desplazados. Los CALs ya organizados han establecido relaciones con las empresas privadas y han verificado la existencia de interés en apoyar los mecanismos propuestos para reinsertar a los trabajadores desplazados. Los CALs también han conseguido el apoyo de los sindicatos de las empresas estatales.

**RIESGOS:**

Existe cierta incertidumbre acerca de la efectiva colocación de trabajadores desplazados en el sector privado debido a una posible baja disposición de los potenciales empleadores de tomar nuevo personal en sus empresas en general, y de ex-empleados públicos

en particular. La Entidad Ejecutora, la Fundación Ecuador, la cual es una prestigiosa organización constituida por el empresariado más representativo del país, desarrollará una activa campaña de promoción para conseguir la colaboración de las empresas privadas para alcanzar los objetivos del Programa.

La extensión y sostenibilidad de este proyecto piloto a una escala nacional necesita ser demostrada. Si los resultados esperados del proyecto piloto se alcanzan y muestran una satisfactoria relación beneficios/costos, se necesitaría identificar fuentes de financiamiento de una magnitud suficiente para proveer servicios de reconversión laboral a aproximadamente 15.000 desplazados en los próximos 3 años.

**EQUIPO DE  
PROYECTO:**

Elizabeth Davidsen (MIF), Juan Pérez-Segnini (LEG/OPR), María Esther Sanjurjo (RE3/OD5), Jorge Torres (COF/FEC), y Héctor Avila (RE3/FI3), Jefe de Equipo.

## I. ELEGIBILIDAD DEL PAIS

- 1.1 El Comité de Donantes declaró elegible a la República del Ecuador para todas las modalidades de financiamiento previstos en el marco del FOMIN el día 7 de septiembre de 1994.

## II. CONTEXTO DEL PROGRAMA

- 2.1 El Gobierno que asumió en agosto de 1992, ha venido implantando un conjunto de reformas estructurales dirigidas a incrementar el nivel y la productividad de la inversión, con el fin de apoyar un crecimiento económico sostenido y revertir el nocivo impacto social de los deprimidos niveles de ingreso y de las altas tasas de desempleo que prevalecieron en el pasado. Dentro de este marco, el Gobierno se encuentra en el proceso de ejecutar un programa integrado dirigido a revitalizar la inversión privada, priorizar la inversión pública en los sectores sociales, promover la generación de ahorro a largo plazo, facilitar el financiamiento privado de proyectos de inversión, y redefinir el rol del estado reduciendo su tamaño y reforzando su capacidad de proveer servicios públicos básicos.
- 2.2 El plan de Modernización del Estado y Privatizaciones implica la reducción del tamaño del estado y la transferencia de la provisión de servicios de transporte, agua y alcantarillado, energía, telecomunicaciones, y otros hacia el sector privado. El proceso de redimensionamiento del estado y de reducción del número de empleados públicos tendrá lugar a un ritmo determinado por varios factores: avances en las tareas técnicas y en la implantación de la reorganización y reestructuración del sector público mismo, disponibilidad de los recursos para hacer los pagos establecidos por ley para las compras de renuncias, capacidad del sector privado para absorber al personal desplazado, y existencia de mecanismos eficaces de reconversión laboral.
- 2.3 Las bases legales e institucionales para el programa de reestructuración y modernización del estado es la "Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos por parte de la Iniciativa Privada," aprobada en diciembre de 1993. Esta Ley creó el Consejo Nacional de Modernización del Estado (CONAM) con plenas atribuciones para coordinar y dirigir las estrategias, normas y procedimientos aplicables al proceso de transformación del estado actual hacia un estado moderno y eficiente.
  - A. Desplazamiento de Trabajadores del Sector Público y Capacidad de Absorción del Sector Privado
- 2.4 El redimensionamiento de la Administración Central esta en marcha y cuenta con el apoyo de asistencia técnica del Banco Mundial en el marco de un programa de Ajuste Estructural (SAL) aprobado en diciembre de 1994, el cual incluye los sectores de energía y

telecomunicaciones. En el sector de transportes, el Gobierno con el apoyo del Banco y en el contexto del Programa Sectorial de Reestructuración de los Servicios de Transportes (842/OC-EC), aprobado en noviembre de 1994, ha realizado un diagnóstico del mercado de trabajo, y en base del mismo se ha diseñado un Plan de Acción para reducir las rigideces que impiden un funcionamiento flexible de este mercado.

- 2.5 Este Plan de Acción tiene dos componentes principales: i) el fortalecimiento de la capacidad técnica, institucional, funcional, y operativa del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos (MTRH) para participar en las relaciones obrero/patronales, policía del trabajo, negociaciones colectivas, supervisión de condiciones de sanidad en el trabajo y normas industriales, servicios de información y estudios, y ii) preparación de propuestas de modificaciones de las normas legales que regulan el mercado de trabajo y asesoramiento para la aprobación de las mismas en el Congreso.
- 2.6 La capacidad del sector privado para absorber personal desplazado se espera que será incrementada como consecuencia de la reasignación de recursos productivos generada por el proceso de privatizaciones (ventas de activos, acciones, concesiones, alquiler de equipos, arrendamientos de instalaciones, etc.), y a la expansión de la inversión privada estimulada por las oportunidades de invertir en proyectos rentables que antes estaban reservados al capital público. La eliminación de rigideces legales, y la mayor flexibilidad y transparencia del mercado de trabajo apoyada por los cambios en legislación y modernización del MTRH también facilitarán la apertura de nuevos empleos en el sector privado. Finalmente, los aumentos de productividad laboral y una oferta laboral mejor adaptada a la demanda como resultado de la capacitación ofrecida por los servicios de reconversión laboral que se proponen permitirían mejorar las posibilidades de reubicación de los desplazados.
- 2.7 El Gobierno ha tomado medidas para disponer de los recursos necesarios para financiar los pagos establecidos por ley y en los contratos colectivos a los trabajadores que dejarían el empleo público y ha iniciado el proceso de reducción de empleo en la Administración Central, Autoridad Portuaria de Guayaquil (APG), Empresa Nacional de Ferrocarriles (ENFE), y Empresa Nacional de Correos (ENC). Se han organizado Comités de Adaptación Laboral (CALs) en APG, ENFE, y ENC y sus miembros han recibido capacitación sobre los fines, funcionamiento, y tareas de estos comités, en metodologías que categorizan y evalúan las habilidades de los trabajadores, y en técnicas modernas de búsqueda de empleo. Estos CALs a su vez han negociado y firmado acuerdos con los sindicatos de las empresas estatales para apoyar mecanismos participativos y transparentes para efectuar las reducciones de personal en las mismas. Estos CALs también ya han establecido relaciones con las ONGs que participarían en la provisión de servicios de reconversión

laboral, y con representantes de organismos empresariales sobre las posibilidades de absorción de personal desplazado.

B. Antecedentes en Reconversión Laboral

- 2.8 Dado que las experiencias con programas de reconversión laboral para trabajadores desplazados en países industriales han tenido diversos resultados, el Banco ha iniciado varios programas pilotos para trabajadores desplazados en la región, apoyados con recursos del Fondo Multilateral de Inversiones, con el fin de ensayar metodologías y buscar soluciones adaptadas al contexto latinoamericano. Hasta la fecha, el Comité de Donantes del FOMIN ha aprobado tres programas pilotos: uno en Uruguay (MIF- AT-14) que usa el modelo canadiense participativo, otro en Colombia ("supply side"), (MIF-AT-12), y el último en Chile (MIF/AT-31) para la contratación al sector privado con paquetes de servicios y capacitación a trabajadores desplazados, con el fin de expandir la capacidad privada y no-gubernamental para ofrecer capacitación y servicios a trabajadores desplazados. El Comité de Préstamos también ha aprobado un programa piloto en Perú, usando elementos del sector privado aplicados a casos rurales y urbanos.

III. EL PROYECTO

- 3.1 El proyecto piloto que se propone desarrollará un modelo participativo, descentralizado y privado que incorpora elementos de las experiencias similares en Canadá, Perú, Colombia, y Chile anteriormente citadas. El proyecto propuesto para Ecuador usará como una base el modelo participativo canadiense pero fortaleciendo la capacidad técnica ofrecida y usando un ejecutor privado para coordinar y manejar el programa. En particular, este modelo usará comités de adaptación laboral (CALs) participativos entre empleadores y empleados como los sistemas de Canadá y Colombia. Por otro lado, dará más apoyo técnico a cada comité, usando entidades privadas y no-gubernamentales para coordinar y facilitar el programa, y proveer los servicios específicos. También, el programa contempla la eventual transferencia del modelo participativo-privado en materia de administración a entidades públicas.
- 3.2 Se estima que alrededor de 4.000 empleados van a ser desplazados de las tres empresas mencionadas (APG, ENFE, y ENC), y de la Empresa Municipal de Agua Potable-Quito (EMAP-Q). Estos trabajadores y las cuatro entidades involucradas tienen ciertas características que las califican como apropiadas para ser objeto de una experiencia destinada a ser replicada en una magnitud mayor en el futuro. Primero, muchos de los trabajadores bajo consideración tienen escasas calificaciones, destrezas, o habilidades, o las poseídas son obsoletas o difíciles de transferir al sector privado, como consecuencia de haber trabajado en una sola actividad en los últimos 10 a 20 años sin la inserción de tecnología y técnicas modernas en su trabajo. Segundo, los trabajadores no tienen una

orientación hacia el mundo del empleo en el sector privado debido a que han estado protegidos por el Estado con sus empleos estables, y tienen falta de conocimientos y disposición para buscar nuevos empleos y explorar nuevas opciones. Tercero, como consecuencia de lo anterior, existe el peligro de que los trabajadores al recibir sus fondos de compra de renuncia se sientan excesivamente seguros en una situación de corto plazo y se abstengan de realizar esfuerzos serios para conseguir empleos alternativos. Cuarto, la existencia de escasa motivación para iniciar nuevas actividades contribuye a que estos trabajadores tengan dificultades mayores para desarrollar y elaborar ideas sobre proyectos de empleo independiente. Quinto, los trabajadores desplazados al no tener buena información, calificaciones, y motivación están en desventaja para poder competir con otros desocupados en la obtención de empleo permanente.

A. Objetivos

- 3.3 Los objetivos generales de este proyecto piloto son: desarrollar y fortalecer la capacidad técnica y ejecutora de entidades privadas para dirigir, organizar, y proveer servicios de orientación ocupacional, capacitación, y asistencia a trabajadores desplazados como consecuencia del proceso de privatizaciones y restructuración del estado, y contribuir a mitigar los impactos sociales de las reformas estructurales. El objetivo específico es poner a prueba un sistema de reinserción y reconversión laboral para 4.000 trabajadores desplazados de cuatro empresas estatales usando mecanismos descentralizados, participativos, y privados.

B. Descripción del Proyecto

- 3.4 El Programa ofrecerá varios servicios de reinserción laboral a aproximadamente 4.000 empleados de APG, ENFE, ENC, y EMAP-Q, ambos seleccionados de acuerdo a criterios de elegibilidad establecidos. y distribuidos en cuatro regiones del país de la siguiente manera:

SERVICIOS/REGION	APG	ENFE	ENC	EMAP-Q	TOTAL
<b>ORIENTACION OCUPACIONAL</b>	900	900	1.500	700	4.000
Región I: Guayas, Los Rios, El Oro	900	150	150	0	1.200
Región II: Pichincha, Imbabura	0	500	700	700	1.900
Región III: Tungurahua, Chimborazo, Azuay	0	225	225	0	450
Región IV: Manabí, Esmeraldas	0	25	425	0	450

- 3.5 El Programa se organizará y ejecutará de acuerdo a tres componentes: a) identificación de necesidades de servicios, b)



provisión de servicios de reinserción laboral, y c) transferencia de experiencias y sostenibilidad del esquema.

1. Componente Identificación de Necesidades de Servicios

- 3.6 Este componente comprende: i) selección de empleados y empresas participantes en el Programa, ii) elaboración de perfiles de empleados participantes, y iii) orientación ocupacional. Estas actividades serán ejecutadas con la directa participación de los CALs con el apoyo técnico de la Entidad Ejecutora y los proveedores de servicios.

a. **Selección de empresas:** Para el programa piloto se han seleccionado las cuatro empresas ya mencionadas considerando que están en condiciones de cumplir con los criterios de elegibilidad establecidos. Estos criterios, ajustados en base de la experiencia piloto, podrán ser de aplicación en un futuro programa ampliado de reconversión laboral.

b. **Selección de empleados participantes:** Todos los trabajadores desplazados de los cuatro empresas estatales podrán participar en forma voluntaria sujeto a que cumplan con los requisitos de elegibilidad establecidos, cuya aplicación será responsabilidad de los Comités de Adaptación Laboral (CALs). Estos criterios serán revisados por los CALs conjuntamente con la Entidad Ejecutora del Programa y podrán introducirse ajustes para adaptarlos a situaciones especiales de cada empresa estatal en el futuro.

c. **Elaboración de perfiles de empleados participantes:** Una primera actividad será una encuesta y entrevista personal con cada uno de los trabajadores seleccionados, utilizando una metodología que categorice y evalúe el potencial de adaptación de cada participante realizada por profesionales especializados. La información así obtenida será incorporada a un Banco de Datos de participantes.

d. **Orientación ocupacional:** Los trabajadores participantes serán informados y apoyados para que tomen mejores decisiones en temas ocupacionales mediante talleres/cursos sobre temas tales como: (i) capacidad del trabajador para convertirse en buscador de información; (ii) conocerse a sí mismo y apoyarlo en la construcción de su proyecto de vida, especialmente en sus estrategias educativo-ocupacionales; (iii) información sobre el estado del mercado de empleo; (iv) las oportunidades presentes y futuras de mediano plazo; (v) pautas para reconocer las aptitudes propias y las que necesita cada tipo de empleo; (vi) toma de decisiones, sobre cómo y dónde buscar empleo; y (vii) cómo hacer una carta de presentación, confección del curriculum vitae, la entrevista personal, lectura de avisos clasificados, y derechos del trabajador.

- 3.7 Se contratará la provisión de un manual de orientación ocupacional para cada participante, el cual contendrá la información básica

para llevar a cabo talleres incluyendo ejercicios y muestras y estará diseñado para ayudar al trabajador para que tome sus propias decisiones. Existirá suficiente flexibilidad para que cada contratista trabaje con su propio estilo bajo la supervisión del CAL en cada empresa estatal y utilizando el manual como un elemento de su programa.

- 3.8 Las Agencias de Reinserción (ARs), generalmente una ONG, prestarán los servicios de elaboración de perfiles y orientación laboral descritos con suficiente flexibilidad para que cada AR experimente con los procedimientos y actividades más pertinentes a cada situación particular bajo la supervisión de los CALs de cada empresa estatal. Los trabajadores seleccionados deberán como mínimo participar en esta orientación, y al cumplir los requisitos básicos recibirán un certificado de cumplimiento de la orientación auspiciado por la Entidad Ejecutora de Programa, el CAL y la AR respectivos.

## 2. Componente Servicios de Reinserción Laboral

- 3.9 Una vez finalizada la etapa de orientación ocupacional general, el trabajador participante, asesorado por el CAL y la AR respectivos, deberá tomar la decisión de acceder a los servicios de reconversión laboral que se ofrecerán en la etapa siguiente, o salir del Programa. Los servicios que el Programa ofrecerá pueden agruparse en tres categorías: a) empleo permanente, b) empleo independiente, y c) apoyo para conseguir empleo.
- 3.10 **Empleo Permanente:** Estos servicios se refieren a actividades diseñadas por las ARs, los CALs, y las empresas privadas en forma integrada y sostenida para obtener la inserción laboral del trabajador en un empleo productivo en demanda. Se estima que aproximadamente 1/3 de trabajadores desplazados recibirán capacitación técnica para su incorporación y valorización en el mercado laboral. Las ARs capacitarán a los trabajadores desplazados con criterios establecidos pero con suficiente flexibilidad para recibir modalidades diferentes. Se elaborarán 3 o 4 módulos y manuales técnicos genéricos que se definirán al inicio del proyecto, y que luego se harán específicos para las destrezas identificadas como requeridas. Una opción podría ser capacitar una cantidad de trabajadores en una área como turismo, construcción, u otro oficio corto identificado donde hay demanda de trabajadores con destrezas limitadas y donde hay empresas dispuestas a aceptar a trabajadores desplazados. Los CALs tendrán un papel decisivo para planificar los servicios para los participantes de su respectiva empresa estatal.
- 3.11 Se estima que un 60% de los trabajadores que recibieron capacitación técnica serán ubicados para realizar prácticas laborales en empresas privadas ecuatorianas. Las prácticas laborales ayudarán a proveer destrezas, nuevos conocimientos, cambios de actitudes, y cambios en prácticas de los trabajadores

desplazados en su relación al mercado de trabajo a través de experiencias laborales, junto con una experiencia que tenga reconocimiento en el mercado. Con fondos del proyecto se podrá pagar un sueldo mínimo a los participantes en prácticas laborales por un máximo de tres meses. Las ARs realizarán un seguimiento de las prácticas laborales del participante colaborando con el buen funcionamiento de la misma, tanto desde la perspectiva del trabajador como de la empresa. Al final de la práctica laboral el trabajador recibirá un certificado de la ARs y de la empresa privada respecto a su desempeño.

- 3.12 Las ARs identificarán a las empresas privadas dispuestas a ubicar a los trabajadores desplazados y trabajarán con ellas para establecer compromisos de ofrecer empleo permanente a los participantes que han cumplido exitosamente la capacitación técnica y las prácticas laborales. Se estima que un 90% de los trabajadores participantes estarán en condiciones de acceder a un empleo productivo y estable con una empresa privada, y que unos 200 empresarios, gerentes o mandos medios de empresas privadas habrán trabajado con las ARs para acordar alrededor de 75 convenios entre las empresas y las ONGs para ubicar a los trabajadores.
- 3.13 **Empleo Independiente:** Se estima que alrededor de un 40% del total de participantes demostrarán interés y condiciones para establecerse en actividades por cuenta propia: microempresas o profesiones independientes. Se utilizará la combinación de instrumentos probados tales como orientación técnica, talleres/cursos de capacitación, asesoramiento y asistencia técnica, y participación y apoyo de grupos solidarios. Como el Programa no contempla fuentes de crédito, se contratará a ONGs que cuentan con fuentes de crédito provenientes de otros programas. Todos estos servicios se ofrecerán en las cuatro regiones del país y se espera contratar 5 a 10 ONGs especializadas en la promoción de microempresas para proveer los mismos.
- 3.14 La capacitación técnica dirigida al empleo independiente consistirá de talleres/cursos en gerencia, contabilidad, organización, administración empresarial, y espíritu empresarial. Se elaborará una metodología y un manual generales para la orientación técnica y manuales especialmente diseñados de acuerdo a las necesidades de los participantes. También será posible matricular al trabajador dentro de los cursos de SECAP u otra institución, o la AR podría ofrecer un diseño especial para la capacitación técnica por su propia institución. La capacitación técnica podría combinarse con una práctica ubicando a trabajadores desplazados dentro de pequeñas empresas en las mismas áreas donde tienen interés los trabajadores. Cada participante será asignado a una ONG especializada para recibir asesoramiento en aspectos legales, financieros, perfiles de proyectos, etc. durante las etapas hasta iniciar su microempresa. La decisión estará basada en el sitio geográfico y el tipo de actividad: producción, comercio, o servicio.

- 3.15 **Apoyo para Conseguir Empleo:** Se ofrecerán servicios para facilitar la ubicación de aquellos trabajadores desplazados que no participen de los servicios de reconversión laboral y la de aquellos que decidan no completar la secuencia de los servicios descritos anteriormente. En base de las encuestas y estudios de los perfiles de los participantes, se diseñarán módulos adaptados a las necesidades de los mismos. Este servicio usará la información sobre oportunidades de empleo del Banco de Datos con los perfiles de los trabajadores y de las empresas privadas participantes en el Programa. Se estima que aproximadamente 1.300 personas podrían utilizar estos servicios.

3. Componente Transferencia de Experiencias y Sostenibilidad.

- 3.16 La expansión del esquema participativo, descentralizado, y privatizado a una escala nacional para servir al amplio proceso de redimensionamiento del estado y también a reestructuraciones de empresas privadas, requiere: i) desarrollar una propuesta basada en la experiencia piloto para expandir el esquema, ii) definir la participación de organismos oficiales en el proyecto piloto, y iii) consolidar los esfuerzos de flexibilización del mercado de trabajo.
- 3.17 **Expansión del modelo:** El funcionamiento del Programa piloto será examinado en términos de su impacto tanto en la institucionalidad como en las características del mercado de trabajo con el fin de promover su establecimiento como un mecanismo permanente con extensión a las necesidades de reestructuración de todo el sector público y también a las empresas privadas. Se analizarán sus resultados con relación al ingreso de los trabajadores y a la sustitución o desplazamiento de empleos privados, a la eficiencia de los procesos de reestructuración de empresas públicas, a los efectos sobre el desempleo y subempleo, y a las posibilidades de promover CALs en empresas privadas para apoyar su reestructuración. Se organizarán talleres/seminarios con los miembros de los CALs, ARs, Entidad Ejecutora, y empresas estatales para extraer conclusiones de la experiencia piloto y proponer recomendaciones para expandir los servicios de reconversión laboral en una escala nacional. Estos análisis los efectuará la firma especializada que seleccionará el Banco para la evaluación ex-post del Programa utilizando la información proporcionada por el sistema de seguimiento y monitoreo.
- 3.18 **Participación de organismos públicos:** Los efectos demostración del Programa serán aprovechados en el plazo inmediato, mediante el apoyo que se dará al esfuerzo del Gobierno para establecer los servicios del "Programa Nacional para la Inserción en Actividades Productivas de los Empleados Públicos de Separación Voluntaria" (creado por Decreto Ejecutivo del 8 de noviembre de 1994), en el cual participan CONAM, MTRH, SECAP, y SENDA. La transferencia de experiencias en materia de administración y organización de servicios de reconversión laboral (formación y operación de los CALs, selección y contratación de ARs, operación de los bancos de

datos, etc.) se llevará a efecto mediante: i) la Entidad Ejecutora aceptará personal calificado de los organismos oficiales adscripto en comisión, o con licencia sin sueldo, o cualquier otro arreglo que permita que este personal participe en las actividades de la Entidad Ejecutora, ARs, o CALs, ii) la Entidad Ejecutora pondrá a disposición de los cuatro organismos oficiales a partir de la segunda mitad de ejecución del Programa el equivalente de hasta 3 meses de consultor para transferir a los mismos las experiencias del Programa, y iii) Los organismos oficiales permitirán a los CALs, ARs y Entidad Ejecutora conectarse con sus bancos de datos, y los organismos oficiales tendrán acceso a los dos Bancos de Datos del Programa, mediante contrato sin cargo o con mínima remuneración.

- 3.19 **Reformas del mercado de trabajo:** Para facilitar la absorción de mano de obra desplazada del sector público, el Gobierno esta ejecutando el Plan de Acción mencionado en los párrafos 2.4-2.5. Se están revisando las disposiciones legales, las normas de procedimientos, y las prácticas que contribuyen a la existencia de un mercado de trabajo rígido: modalidades de contrataciones, régimen de remuneraciones, causales de huelga, arbitraje de conflictos laborales, etc. Este Plan de Acción también incluye el fortalecimiento de las funciones técnicas y la restructuración organizacional y administrativa del MTRH, evaluación de la Oficina de Colocaciones, mejoramiento del sistema de indicadores de la situación del mercado de trabajo, y modernización del Instituto Nacional del Empleo.

C. Costo y Financiamiento

- 3.20 Los costos directos del Programa se estiman en US\$4,812 millones, de los cuales se solicitan al FOMIN US\$3,949 millones, y el resto será aportado por las cuatro empresas estatales y los participantes en el Programa. Las empresas estatales contribuirán con el pago de los sueldos de los trabajadores que hayan sido seleccionados para participar en el Programa por un tiempo promedio de dos semanas, gastos de funcionamiento de los CALs, personal adscripto para obtener experiencia, y servicios de información sobre los participantes. Los trabajadores seleccionados para recibir servicios luego de la orientación ocupacional pagarán una cuota de inscripción única ya sea que participen en uno o más de los servicios ofrecidos, cuyo monto total se estima en US\$100.000. A continuación se presenta un resumen de los costos directos del Programa en miles de US\$:

CONCEPTOS	FOMIN	EMPRESAS DEL ESTADO y TRABAJADORES	TOTAL
<b>SERVICIOS</b>	<u>3.006.0</u>	<u>845.0</u>	<u>3.851.0</u>
Apoyo y Asesoramiento a CALs (4)	80.0	30.0	110.0
Selección de Participantes (4000)	20.0	10.0	30.0
Orientación Ocupacional (4000)	440.0	375.0	815.0
Bancos de Datos (2)	110.0	10.0	120.0
Capacitación Técnica (1200)	392.0	250.0	642.0
Prácticas Laborales (700)	372.0	100.0	472.0
Seguimiento (1080)	208.0	30.0	238.0
Microempresas/independientes (1500)	1.099.0	20.0	1.119.0
Apoyo p/ Conseguir Empleo (1300)	285.0	20.0	305.0
<b>EXPANSION, COORDINACION Y SUPERVISION</b>	<u>453.5</u>	<u>18.0</u>	<u>471.5</u>
Transferencia de Experiencias y Expansión del Programa	60.0	8.0	68.0
Monitoreo y Seguimiento del Programa	100.0	10.0	110.0
Coordinador y asesores de empresas	293.5		293.5
<b>ADMINISTRACION</b>	<u>389.5</u>		<u>389.5</u>
Personal de administración	103.5		103.5
Pasajes y viáticos	25.8		25.8
Equipos	20.0		20.0
Gastos de oficinas e indirectos	170.2		170.2
Promoción del Programa	40.0		40.0
Imprevistos	30.0		30.0
<b>EVALUACION EX-POST</b>	<u>100.0</u>		<u>100.0</u>
<b>TOTAL</b>	<b>3.949.0</b>	<b>863.0</b>	<b>4.812.0</b>

- 3.21 Además de los costos directos, el Gobierno y las empresas estatales deberán realizar los pagos para las compras de renuncias de acuerdo a la Ley de Modernización, aproximadamente un promedio de US\$6.000 por trabajador, y de acuerdo a los contratos colectivos en el caso de los trabajadores portuarios. Las compras de renuncias son uno de los requisitos para participar en el Programa, y representan un esfuerzo significativo del Gobierno estimado en US\$30 millones.

D. Ejecución y Administración del Programa

- 3.22 La funciones de coordinación general, supervisión, y administración del Programa estarán a cargo directamente de la Entidad Ejecutora, la cual contratará con las Agencias de Reinserción (ARs) la provisión de los servicios que se ofrecerán a los participantes. Las funciones de monitoreo durante la ejecución del Programa estarán a cargo de una empresa especializada, la cual no podrá participar directa o indirectamente en la provisión de servicios.
- 3.23 Se propone que la Entidad Ejecutora del Programa sea la Fundación Ecuador. Esta entidad ha sido seleccionada a partir de una lista original de 11 entidades que actúan en el área de recursos humanos en Ecuador, reducida luego a 5 entidades que reunían los requisitos de elegibilidad establecidos y que fueron invitadas a presentar propuestas técnicas y económicas en base de términos de referencia

elaborados para tal fin . La Fundación Ecuador pondrá al servicio del Programa una oficina en Quito y otra en Guayaquil, y contratará un coordinador general, asesores para empresas estatales y privadas en cada una de estas ciudades, un administrador, y personal de apoyo para ambas oficinas.

- 3.24 La Entidad Ejecutora tendrá como funciones principales la responsabilidad de dirigir el funcionamiento del proyecto, seleccionar y proponer a los CALs las contrataciones de servicios a los trabajadores, efectuar las contrataciones de ARs, supervisar la prestación de los servicios contratados, contratar y administrar un sistema de monitoreo de la ejecución del Programa, y presentar informes periódicos al Banco sobre la marcha del proyecto. Al principio del proyecto, la Entidad Ejecutora revisará y preparará las normas operativas para el funcionamiento eficaz de los CALs, elaborará un folleto informativo del proyecto, y efectuará la promoción del mismo. Además, previamente al inicio del proyecto, la Entidad Ejecutora elaborará un plan de ejecución del Programa, el cual contendrá un Plan Operacional para los 18 meses con todas las actividades por cumplir.
- 3.25 La Entidad Ejecutora organizará un Banco de Datos que contendrá datos de los trabajadores desplazados y de las empresas que tienen interés en aceptar trabajadores, y que incluirá normativas comunes para el proceso de selección y procesamiento de trabajadores participantes, un archivo centralizado y un registro común para poder facilitar el apoyo a los trabajadores desplazados. El Banco de Datos se organizará de manera que tengan acceso abierto la Entidad Ejecutora, los CALs, los organismos oficiales, las ARs y las empresas.
- 3.26 Los Comités de Adaptación Laboral (CALs) para APG, ENFE, y ENC ya han sido establecidos y sus miembros han recibido capacitación sobre sus funciones. Se trata de comités con representación paritaria de la gerencia de la empresa o de sus representantes y de los trabajadores o de sus representantes y cuyas tareas principales son: a) identificación de los trabajadores desplazados interesados en participar en el programa; b) establecer las necesidades de capacitación de los mismos; c) participar en la selección de las ARs; y d) dar apoyo a los empresarios y a sus trabajadores a adaptarse a las exigencias de un ambiente laboral más eficiente. Los CALs de las empresas estatales serán responsables por la promoción del Programa dentro de su institución y, al principio de la ejecución del mismo, cada CAL presentará un folleto conciso explicando los objetivos, resultados e impactos deseados con el Programa.
- 3.27 Las Agencias de Reinserción (ARs) proveerán casi todos los servicios necesarios para la ejecución directa del proyecto: selección, orientación, capacitación, prácticas laborales, asistencia técnica para establecer microempresas, y apoyo para obtener empleo. Hay alrededor de 50 ONGs, fundaciones ecuatorianas, cámaras y federaciones privadas, y firmas consultoras, quienes han

sido identificadas como potenciales contratistas para proveer servicios al proyecto. Al principio del proyecto, la Entidad Ejecutora y los CALs convocarán a un taller de trabajo con las potenciales ARs para explicar el proyecto y el papel de las organizaciones en la ejecución del mismo.

- 3.28 Las ARs serán seleccionadas y contratadas por la Entidad Ejecutora en base de términos de referencia preparados por la Entidad Ejecutora en consulta con los CALs y siguiendo los procedimientos para contrataciones establecidos por el Banco. Una parte de la remuneración por los servicios de las ARs se establecerá en función de los resultados logrados: La fracción del costo de los servicios a ser pagada en función de resultados podrá variar entre 50 % para los servicios de costos unitarios más bajos, por ejemplo orientación ocupacional, hasta 1/3 para los servicios de costos unitarios más altos, por ejemplo formación de microempresas. Los resultados se definirán precisamente para cada servicio en los términos de referencia y en el contrato de prestación de servicios, y serán controlados y verificados mediante certificación emitida conjuntamente por el respectivo CAL, la Entidad Ejecutora, y la empresa privada si correspondiera.

E. Cronograma de Ejecución, Resultados Esperados e Informes

- 3.29 El período de ejecución del Programa será de 18 meses a partir de la fecha de la firma del Convenio entre el Banco y la Fundación Ecuador, y el período de desembolso será de 30 meses para permitir completar la realización de la evaluación ex-post del Programa.
- 3.30 El Plan Operacional que preparará la Entidad Ejecutora para ser aprobado por el Banco se diseñará para alcanzar los resultados para los componentes del Programa dentro de los plazos indicados en el ANEXO I.
- 3.31 La Entidad Ejecutora presentará al Banco informes trimestrales durante la ejecución del Programa describiendo las actividades realizadas con capítulos separados para cada una de las empresas estatales, acompañando una copia de los informes elaborados por la agencia monitorea del Programa. La Entidad Ejecutora también presentará al Banco un informe final al terminar el Programa describiendo la ejecución, administración, y resultados alcanzados también con capítulos separados para cada empresa estatal. La Entidad Ejecutora enviará copias de estos informes a CONAM, MTRH, SENDA, y SECAP.

F. Monitoreo y Seguimiento de la Ejecución del Programa

- 3.32 La Entidad Ejecutora será responsable de administrar un Plan de Monitoreo de la ejecución del Programa, para lo cual contratará los servicios de una agencia especializada con términos de referencia aprobados por el Banco. Esta agencia no podrá prestar servicios como AR. Los principales aspectos sobre los que se realizará el seguimiento incluirán: el desempeño y principales problemas que



pudiera tener la Entidad Ejecutora, la agilidad de los métodos de contrataciones y pagos a las ARs, el desempeño de las ARs y costos de los servicios prestados, la respuesta de los trabajadores desplazados (interés, permanencia en el programa, y resultados logrados), el éxito del Programa como instrumento de reinserción laboral (porcentaje de trabajadores reubicados, tiempo de búsqueda de empleo, calidad del empleo y estabilidad en el mismo, etc.), y número de desplazados en relación a beneficiarios del Programa (por sexo, categoría de empleo, edad, etc.).

- 3.33 El Plan de Monitoreo incluirá definiciones y un sistema para recoger la información sobre los indicadores del proyecto. Los CALs serán responsables de colaborar con la recolección de información dentro de cada empresa estatal y según el sistema de monitoreo diseñado para la respectiva empresa estatal. La agencia monitorea presentará a la Entidad Ejecutora informes trimestrales sobre el progreso durante la ejecución, y dos informes de resumen de los resultados alcanzados a los 6 y 12 meses de iniciada la ejecución del Programa.

G. Desembolsos

- 3.34 Para iniciar los desembolsos del Programa, la Entidad Ejecutora deberá presentar al Banco evidencia de:

- a) Contratos firmados con el Coordinador, los dos asesores técnicos, y el administrador para prestar servicios por 18 meses a tiempo completo con funciones de acuerdo a los términos de referencia acordados con el Banco ;
- b) Acordado con el Banco un Plan Operativo para la ejecución del Programa con cronograma de actividades y resultados esperados; y
- c) Completado una lista corta de entidades especializadas para diseñar y ejecutar el Plan de Monitoreo del Programa utilizando indicadores aprobados por el Banco.

IV. VIABILIDAD Y RIESGOS

- 4.1 Los instrumentos legales necesarios para efectuar el proceso de modernización del estado ya han sido aprobados, y la decisión política para ejecutarlo ha sido demostrada al haberse iniciado el proceso de redimensionamiento de varias empresas estatales y de la administración central. Las reducciones de personal correspondientes ya han comenzado, y en consecuencia existe una urgente necesidad de provisión de servicios de reconversión laboral.
- 4.2 Los CALs de tres empresas estatales han sido organizados y sus miembros han sido capacitados en las metodologías del Programa por expertos contratados por el Gobierno. Estas experiencias han permitido verificar la existencia de interés y entusiasmo de los

empleados de apoyar la modalidad participativa de reconversión laboral.

- 4.3 Se ha verificado que existen suficientes organizaciones interesadas y en condiciones en proveer los servicios de reconversión en las regiones donde se encuentran los potenciales desplazados. Los CALs han establecido los primeros contactos con las empresas privadas y han verificado la existencia de interés en apoyar los mecanismos propuestos para reinserter a los trabajadores desplazados.
- 4.4 A pesar de que las actividades preparatorias del Programa indican un alto grado de certeza respecto de la viabilidad del mismo, la exitosa ejecución del Programa enfrenta riesgos que se han tratado de reducir con un diseño flexible en cuanto a los servicios a ofrecer, y que se espera controlar durante la ejecución con un seguimiento y monitoreo oportuno.
- 4.5 Existe cierta incertidumbre acerca de la efectiva colocación de trabajadores desplazados en ocupaciones productivas en el sector privado debido a una posible baja disposición de los potenciales empleadores de tomar nuevo personal en sus empresas en general, y de ex-empleados públicos en particular. La Entidad Ejecutora, la Fundación Ecuador, la cual es una prestigiosa organización constituida por el empresariado más representativa del país, desarrollará una activa campaña de promoción para conseguir la colaboración de las empresas privadas para alcanzar los objetivos del Programa.
- 4.6 Considerando la magnitud de los recursos que se necesitarían para proveer servicios de reconversión al número de desplazados que se proyectan para los próximos tres años (aproximadamente 15.000), la extensión y sostenibilidad de este proyecto piloto a una escala nacional necesita ser demostrada. Si los resultados del proyecto piloto muestran una adecuada rentabilidad económica y social, habría que identificar las fuentes de financiamiento para proveer servicios de reconversión de esa magnitud.

## V. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD DEL PROYECTO

- 5.1 Criterios generales para la elegibilidad del proyecto. El financiamiento del FOMIN para la ejecución de un proyecto piloto destinada a facilitar la reinserción laboral en el sector privado de trabajadores desplazados del sector público es plenamente compatible con los objetivos generales del FOMIN, en particular el Artículo I (d) (ii) referente a sufragar ciertos costos relacionados con reformas para promover la inversión y ampliación del sector privado. La experiencia derivada de este proyecto puede servir para facilitar la expansión del proceso de modernización y reestructuración que el Gobierno de Ecuador persigue.

- 5.2 Criterios de Elegibilidad de Proyectos de la Facilidad de Desarrollo Recursos Humanos. El proyecto propuesto es totalmente coherente con los criterios para conceder fondos no reembolsables bajo la Facilidad de Desarrollo de Recursos Humanos, Artículo 3, Sección 3(a) del Acuerdo del FOMIN, el cual establece que se proveerán recursos para capacitación de trabajadores desplazados como consecuencia de reformas dirigidas a estimular la inversión privada y reducir los gastos públicos.

#### VI. COMPATIBILIDAD PARA EL PROGRAMA DEL BANCO PARA EL PAIS

- 6.1 La estrategia del Banco para Ecuador está dirigida a consolidar el programa de reformas estructurales que ha adoptado el Gobierno y destaca dos temas centrales: crecimiento del sector privado y reducción de la pobreza. Los programas de modernización, restructuración y reducción del sector público ecuatoriano permitirán la expansión del sector privado y la inversión privada acompañada de una mayor oferta de empleos productivos y mejor remunerados. La reconversión laboral contribuirá a aumentar la productividad laboral y a mejorar el salario real. La flexibilización de los mercados laborales facilitará la reasorción de los trabajadores desplazados aliviando los costos sociales de la modernización.

#### VII. DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS DEL FOMIN

- 7.1 Modalidad de financiamiento. Se prevé la financiación del proyecto por medio de una donación sobre la base de las siguientes consideraciones: (a) El Comité de Donantes declaró a Ecuador elegible para toda las modalidades de financiamiento del FOMIN, el 7 de septiembre de 1994; (b) En la sección III, del Memorando de Elegibilidad del país se detalla el cumplimiento de Ecuador con los criterios de elegibilidad para la obtención de donación a escala nacional; y (c) El proyecto propuesto tendrá una importante repercusión catalizadora en la corriente de inversiones, como lo requiere el Artículo 3, Sección 5 (a) del Convenio Constitutivo del FOMIN, en cuanto el mismo persigue la reducción del estado y la expansión del sector privado. La validez de estos criterios fue confirmada por el Comité de Donantes en una reunión celebrada el 30 de marzo de 1994 (MIF/GN-23).

#### VIII. EVALUACION EX-POST

- 8.1 Durante la última parte de la ejecución del Programa, se iniciará la evaluación del mismo para verificar el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados. La evaluación utilizará la información generada por el sistema de monitoreo establecido durante la ejecución del Programa, e incluirá un análisis de los mecanismos institucionales del Programa, cuantificación de los efectos del proyecto sobre los participantes, un estudio cualitativo del desempeño de los CALs, ARs, Entidad Ejecutora, y empresas involucradas. La evaluación a posteriori comprenderá un

análisis de beneficios y costos del proyecto, y conclusiones sobre la factibilidad y conveniencia de expandir la experiencia del proyecto a una escala nacional.

- 8.2 Dentro de los 6 meses de la firma del Convenio, el Banco completará la contratación los servicios de una firma especializada para realizar la evaluación ex-post del Programa, y durante el doceavo mes de ejecución se realizará la primera evaluación sobre los resultados alcanzados hasta esa fecha. Dentro de los 6 meses siguientes a la conclusión de la ejecución se realizará la evaluación ex-post de todo el proyecto, y la firma contratada presentará su informe final dentro de los 9 meses de concluido el mismo, incluyendo una propuesta para la expansión del Programa a escala nacional.

### ANEXO I

FOMIN - FACILIDAD II - ECUADOR - PROGRAMA DE RECONVERSION LABORAL		
<b>Objetivo general del proyecto</b> Desarrollar la capacidad técnica y ejecutiva de entidades privadas y oficiales para proporcionar servicios de reconversión laboral a trabajadores desplazados de sus empleos públicos como consecuencia del proceso de privatización y modernización del estado utilizando mecanismos participativos y descentralizados, e incorporando incentivos dirigidos a promover la eficiencia del proceso de reconversión laboral.		
<b>Objetivos específicos del proyecto</b> Proveer servicios de orientación ocupacional, capacitación, y asistencia a aproximadamente 4.000 trabajadores desplazados de APG, ENFE, ENC, Y EMAP-Q para obtener empleo en el sector privado, y transferir la experiencia organizativa y administrativa a los organismos oficiales responsables de la reconversión en mayor escala.		
Componentes	Actividades	Resultados esperados
A. Identificación de necesidades de servicios.	1. Selección de empleados y empresas que participarán en el Programa.  2. Elaboración de perfiles de empleados y empresas participantes y organización del Banco de Datos.  3. Orientación vocacional a 4.000 trabajadores.	1. Ya se han seleccionado las 4 empresas y definido los criterios de elegibilidad para los empleados. Se han establecido 3 CALs y capacitado a sus miembros.  2. A los 3 meses de iniciada la ejecución se habrán completado los perfiles de los participantes y se habrá contratado la instalación del Banco de Datos.  3. Dentro de los 6 meses se habrá completado la orientación ocupacional a los participantes registrados.
B. Servicios de Reconversión Laboral	1. Capacitación técnica para empleo permanente a unos 1.200 participantes.  2. Colocación en prácticas laborales en empresas a unos 700 participantes.  3. Talleres/cursos de capacitación, asesoramiento y asistencia técnica para la formación de microempresas y empleo independiente a unos 1500 participantes.  4. Servicios de orientación, apoyo, e información para conseguir empleo.	1. Dentro de los 6 meses se habrá iniciado la provisión de capacitación técnica a los participantes que hayan completado la orientación ocupacional.  2. Dentro de los 8 meses se habrán iniciado las prácticas laborales de los participantes que hayan completado la capacitación técnica.  3. Dentro de los 8 meses se estarán ofreciendo estos servicios a los participantes seleccionados.  4. A partir del sexto mes se ofrecerán estos servicios a los participantes calificados para recibirlos.

FOMIN - FACILIDAD II - ECUADOR - PROGRAMA DE RECONVERSION LABORAL		
<b>Objetivo general del proyecto</b> Desarrollar la capacidad técnica y ejecutiva de entidades privadas y oficiales para proporcionar servicios de reconversión laboral a trabajadores desplazados de sus empleos públicos como consecuencia del proceso de privatización y modernización del estado utilizando mecanismos participativos y descentralizados, e incorporando incentivos dirigidos a promover la eficiencia del proceso de reconversión laboral.		
<b>Objetivos específicos del proyecto</b> Proveer servicios de orientación ocupacional, capacitación, y asistencia a aproximadamente 4.000 trabajadores desplazados de APG, ENFE, ENC, Y EMAP-Q para obtener empleo en el sector privado, y transferir la experiencia organizativa y administrativa a los organismos oficiales responsables de la reconversión en mayor escala.		
Componentes	Actividades	Resultados esperados
C. Transferencia de experiencias y sostenibilidad del Programa.	1. Acuerdo entre la Entidad Ejecutora y los organismos oficiales para transferir las experiencias del proyecto piloto.  2. Propuesta para expandir la provisión de servicios de reconversión laboral a una escala nacional.	1. Acuerdo firmado para estos fines dentro de los 3 meses de iniciada la ejecución.  2. Primer informe evaluativo a los 12 meses y propuesta final a los 18 meses.

**PROYECTO DE RESOLUCION**

ECUADOR. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA EL PROGRAMA DE RECONVERSION LABORAL.

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 Ecuador del Ecuador y a adoptar las medidas necesarias para la ejecución del proyecto a que se refiere el documento MIF/AT- sobre cooperación técnica para el desarrollo de un Programa de Reconversión Laboral.

2. Destinar para fines de esta resolución, hasta la cantidad de US\$ 3.949.000, o su equivalente, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.

3. Establecer que la cantidad anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.