

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

BOLIVIA

**PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO DE HABILIDADES HACIA LOS
EMPLEOS DEL FUTURO**

(BO-L1205)

PERFIL DE PROYECTO

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: Manuel Urquidi, Jefe de Equipo (LMK/CBO); Carmen Pagés-Serra (SCL/LMK); Enzo Harquet (SCL/LMK); Guillaume Durand (SCL/LMK); Claudia Vazquez (SCL/LMK); Marie-Lena Glass (CSD/CCS); Johanna Fajardo (SCL/LMK); Verónica Tejerina (SCL/GDI); Shirley Foronda (FMP/CBO); Patricia Toriz (FMP/CBO); Louis-François Chretien (LEG/SGO); Christian Lunstedt (CAN/CBO); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Andrea Carolina García (SCL/LMK); Fernando Grafe, y Laura Di Capua (consultores).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública.

PERFIL DE PROYECTO

BOLIVIA

I. DATOS BÁSICOS

Nombre del Proyecto:	Programa de Apoyo al Desarrollo de Habilidades hacia los Empleos del Futuro		
Número de Proyecto:	BO-L1205		
Equipo de Proyecto:	Manuel Urquidi, Jefe de Equipo (LMK/CBO); Carmen Pagés-Serra (SCL/LMK); Enzo Harquet (SCL/LMK); Guillaume Durand (SCL/LMK); Claudia Vazquez (SCL/LMK); Marie-Lena Glass (CSD/CCS); Johanna Fajardo (SCL/LMK); Verónica Tejerina (SCL/GDI); Shirley Foronda (FMP/CBO); Patricia Toriz (FMP/CBO); Louis-François Chretien (LEG/SGO); Christian Lunstedt (CAN/CBO); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Andrea Carolina García (SCL/LMK); Fernando Grafe, y Laura Di Capua (consultores).		
Prestatario:	Estado Plurinacional de Bolivia		
Organismo Ejecutor:	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS)		
Plan Financiero:	BID (OC):	US\$	40.000.000
	Total:	US\$	40.000.000
Salvaguardias:	Políticas activadas:	OP-703 (B.2, B.3 y B.17); OP-102	
	Clasificación:	"C"	

II. JUSTIFICACIÓN GENERAL Y OBJETIVOS

- 2.1 **En el periodo 2006-2016, la economía de Bolivia mostró un favorable desempeño económico**, el cual se vio reflejado en una tasa de crecimiento del 5% anual en promedio¹. Este desempeño contribuyó a que la pobreza moderada y la pobreza extrema se redujeran de 46% y 28,8% en 2006, respectivamente, a 22,8% y 13,2% en 2017². Esto fue posible, en parte, por un incremento del valor real de los salarios en alrededor del 130% entre 2006 y 2017^{3,4}. Pese a estos buenos resultados, dada la actual coyuntura económica mundial de desaceleración del comercio y de baja en los precios de las materias primas, el

¹ Banco Mundial, 2019. Para una lista completa de referencias [ver enlace](#).

² SIMS.

³ Urquidi y Valencia, *forthcoming*; y [ver enlace](#).

⁴ A 2018, la remuneración mensual promedio de una mujer corresponde al 66% de la remuneración promedio mensual de un hombre, según datos del BID (Sistema de Información de Mercados Laborales y de Seguridad Social - SIMS).

Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una desaceleración del crecimiento económico en 2019 (3,9%) y 2020 (3,8%)⁵.

- 2.2 **El crecimiento económico no fue acompañado por un crecimiento del empleo asalariado.** La tasa de empleo asalariado se mantuvo relativamente constante alrededor del 41,1% en el periodo 2006-2017 (45,3% para hombres, 35,7% mujeres), con una tendencia a la baja desde 2017, alcanzando en 2018 el 38% (39,9% hombres, 35,4% mujeres) comparado a un promedio de 63% para América Latina y el Caribe. Asimismo, la tasa de desocupación subió del 3,3% en 2016 al 3,5% en 2018 (2,4% a 2,6% hombres; 4,3% a 4,6% mujeres)⁶.
- 2.3 **Las mujeres y las personas con discapacidad (pcd) enfrentan peores condiciones de empleo.** La tasa de empleo asalariado es 5 puntos menor para mujeres⁷ que para hombres y se estima que el desempleo de pcd oscila entre 60% y 80%⁸.
- 2.4 El bajo crecimiento del empleo asalariado responde a diversos factores, principalmente a la brecha de las habilidades de la fuerza laboral y a los costos que enfrentan los empleadores para generar nuevas fuentes de empleo:
- 2.5 **Habilidades de la fuerza laboral.** Existe una brecha entre las habilidades que tienen los trabajadores y las que requiere el mercado laboral. El 17,2% de las empresas bolivianas encuestadas señalan que la falta de habilidades de la fuerza laboral es una limitante a la hora de reclutar nuevos empleados, mientras que el promedio de América Latina y el Caribe es de 31,9% y el promedio de todos los países encuestados por el Enterprise Survey es de 22,5%⁹. Adicionalmente, el 22% de los empleadores¹⁰ cita el bajo nivel de habilidades específicas como causa principal de los despidos¹¹. Estos problemas son mayores para las mujeres, que tienen, en promedio, un año de educación menos que los hombres, de acuerdo a la encuesta de hogares. Además, si bien en áreas urbanas el porcentaje de mujeres y hombres con educación superior es comparable, el número de mujeres con educación secundaria es 7 puntos porcentuales menor al de los hombres y esta diferencia es aún más sustancial en la proporción de mujeres sin formación

⁵ Perspectivas de la Economía Mundial, octubre 2019.

⁶ SIMS.

⁷ SIMS.

⁸ Defensor del Pueblo, 2014.

⁹ Enterprise Survey. (2017).

¹⁰ BID, 2018.

¹¹ Es importante agregar que el cambio climático podría afectar a futuro de forma negativa varios sectores productivos importantes del país, entre otros el sector agropecuario, los recursos hídricos y el ecoturismo. Al mismo tiempo, la capacidad adaptativa del país para hacer frente al cambio climático es baja: en 2016, Bolivia era el cuarto país más vulnerable (Índice ND-GAIN: Vulnerability) de América Latina y el Caribe (junto con Guatemala y Honduras) y el tercer país menos preparado para mitigar los daños del cambio climático (Índice ND-GAIN: Readiness). Por consiguiente, será importante que las mallas curriculares de los sectores relevantes incluyan aspectos de mitigación y de adaptación, preparando así el mercado laboral para tener las habilidades necesarias en estos temas. En este sentido, tecnologías limpias y que apoyan la resiliencia, modelos de producción e industrialización sostenibles, que requieren habilidades específicas, tendrán una importancia estratégica porque combinan aspectos de innovación, costo-eficiencia y competitividad con consideraciones ambientales. Eso será clave en el sector de turismo, automotriz, agricultura, gastronomía, e industrias procesadoras en general, los cuales son intensivos en el uso de recursos naturales (agua, energía, suelo, etc.)”.

formal terminada (menos de 11 años de educación formal), el cual casi duplica al de hombres (18% contra 10%)¹².

- 2.6 **Los empleadores citan los costos laborales como un obstáculo para generar nuevas fuentes de empleo.** Los costos laborales en Bolivia se encuentran por encima del promedio de la región de 23,7% del salario¹³ y más de la mitad de los empleadores citan los costos laborales directos como la principal restricción para la creación de empleos¹⁴. Por su parte, de acuerdo a datos del Conference Board, en 2018 la productividad laboral de Bolivia equivalía a menos del 50% del nivel de productividad promedio en la región¹⁵.
- 2.7 **La importancia de las políticas de CL.** La evidencia indica que estrategias de CL dirigidas por la demanda y enfocadas a cubrir los requerimientos de habilidades específicos a sectores con potencial de crecimiento pueden reducir la brecha de habilidades y aumentar las probabilidades de empleo asalariado de los buscadores de empleo¹⁶. La CL tiene mejores resultados cuando se involucra directamente a los empleadores, hay una demanda por trabajadores en niveles de habilidades intermedias (por debajo de licenciaturas), los empleadores han tenido dificultades cubriendo sus requerimientos de habilidades, los perfiles priorizados para la formación son bien pagados y los trabajadores priorizados para la formación tienen buenas habilidades básicas¹⁷. Asimismo, la literatura indica que los sistemas de formación para el trabajo¹⁸ (FT), incluidos los de CL, que funcionan mejor se caracterizan por desarrollar las siguientes funciones de forma satisfactoria¹⁹: (i) identifican las demandas actuales y futuras de habilidades del sector productivo e involucran a los empleadores en el sistema; (ii) desarrollan mallas curriculares alineadas con las necesidades de habilidades del sector productivo (pertinencia); (iii) garantizan la calidad de la formación mediante el establecimiento de criterios claros de desempeño e indicadores medibles; y (iv) planifican el presupuesto para priorizar acciones y garantizan la continuidad de recursos y el cofinanciamiento con el sector privado. Para esto, fortalecen la gobernanza y la articulación intra e interinstitucional.
- 2.8 **Bolivia no cuenta con un sistema de CL.** Si bien en el marco de la FT el Ministerio de Educación y Culturas ejerce la rectoría de los institutos técnicos privados y públicos que entregan oportunidades de formación profesional, la función de actualización de las habilidades de trabajadores y buscadores de empleo corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS)²⁰. El Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, tiene entre sus funciones el formular y ejecutar políticas activas de empleo a fin de mejorar

¹² Encuesta de hogares de 2013.

¹³ SIMS.

¹⁴ BID, 2018.

¹⁵ Conference Board, 2018.

¹⁶ OECD, 2015. Holzer, 2015.

¹⁷ Holzer, 2015.

¹⁸ La FT incluye tanto la CL, cómo el sistema de educación técnica secundaria y postsecundaria (media y superior).

¹⁹ BID, 2017.

²⁰ Decreto Supremo 29894, artículo 86, inciso (n).

las condiciones de vida de la población²¹; sin embargo, no cuenta actualmente con personal dedicado a CL que pueda ofrecer cursos de actualización para trabajadores ya activos²².

- 2.9 **Insuficiente oferta de CL.** Un tercio de las empresas de las áreas metropolitanas de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, dice no haber podido encontrar la capacitación que buscaban para sus empleados, como parte de la oferta disponible²³. La brecha entre la CL disponible y la demanda de empleadores, se refleja también a nivel de la oferta de Educación Técnica (media y superior) y lo que demandan los estudiantes y empleadores. Por ejemplo, en ciudades intermedias empleadores y estudiantes citan ciencias de la salud e ingeniería y tecnología como las dos principales demandas de formación. A nivel de oferta de cursos, sin embargo, ingeniería y tecnología aparece en el sexto puesto y ciencias de salud en el penúltimo, con menos de 1% de los cursos que corresponden a este sector, contra una demanda del 28% por parte de empleadores²⁴.
- 2.10 **Estrategia de promoción del empleo.** La evidencia internacional muestra que una combinación de subsidios al trabajo asalariado (en la forma de subsidios a la seguridad social o al salario y otros costos directos) a nuevos trabajadores combinada con una estrategia de fomento a la formación enfocada a preparar a los trabajadores en sectores/ocupaciones con potencial de crecimiento puede aumentar la creación de empleo²⁵. El MTEPS no cuenta con un diseño y una implementación de una estrategia de promoción del empleo que combine estos elementos, aunque existen algunas políticas todavía muy incipientes, que buscan promover el empleo a partir de subsidios, como por ejemplo, el piloto de jóvenes ejecutado en el marco del Programa de Apoyo al Empleo II (BO-L1121; 3822/BL-BO), el cual entrega incentivos para la formalización de jóvenes mediante el financiamiento de una parte de los costos de nuevos contratos por un periodo de seis meses, en contratos de once meses de duración²⁶. Tampoco existe un diagnóstico de cuáles son los sectores/ocupaciones con potencial de crecimiento ni una estrategia de orientar la capacitación laboral hacia los mismos.
- 2.11 **Justificación.** Con el objeto de fortalecer la capacidad del MTEPS de implementar políticas activas de mercado laboral, el Gobierno de Bolivia ha solicitado al Banco el financiamiento de una operación alineada con la visión institucional del MTEPS de proteger y asegurar el acceso a trabajo formal. Asimismo, el programa está alineado con el objetivo del ministerio de implementar políticas destinadas a coadyuvar a la generación de mayores y mejores oportunidades laborales para toda la población boliviana.

²¹ Coordinar con entidades públicas y privadas el diseño y ejecución de planes y programas de intermediación, capacitación técnica y certificación de competencias laborales. Decreto Supremo 29894, artículo 86, inciso (g).

²² El ministerio de educación cuenta con oferta técnica, pero esta está dirigida a jóvenes en el sistema escolar y se realiza en horario diurno, lo que dificulta que los trabajadores activos puedan mejorar sus habilidades.

²³ BID, 2018.

²⁴ Estudio de Dinámicas Laborales en Ciudades Intermedias y Pequeñas, Cooperación Suiza al Desarrollo, COSUDE 2016.

²⁵ Card et al. (2010 y 2015); Galasso et al. (2001); Betcherman et al. (2009); Gerfin et al. (2005); Bishop, (1981); Austin, Glaeser y Summer (2018).

²⁶ Ver [enlace](#).

- 2.12 **Objetivos.** El objetivo del Programa es apoyar al Gobierno de Bolivia a implementar políticas para promover el empleo asalariado a través de los siguientes objetivos específicos: (i) aumentar la oferta de CL, dirigida por la demanda, enfocada a cubrir las necesidades de habilidades de sectores/ocupaciones con oportunidad de crecimiento económico, y (ii) el diseño e implementación de una estrategia de promoción a la generación de empleo, que incluya una combinación de subsidios para la promoción de nuevos empleos asalariados e incentivos a capacitar a los trabajadores en sectores/ocupaciones con potencial de crecimiento. Los beneficiarios directos del programa serán los trabajadores, tanto buscadores de empleo como trabajadores activos²⁷. Las empresas de los sectores priorizados serán beneficiarias indirectas del programa.
- 2.13 Se ha avanzado en la identificación de los siguientes componentes del proyecto:
- 2.14 **Componente 1. Fortalecimiento del sistema de CL (US\$15 millones).** Se realizarán actividades encaminadas a la mejora de habilidades de la fuerza laboral boliviana. Se prevé financiar actividades para crear mecanismos para: (i) la identificación recurrente de las habilidades que requiere el país, tales como sistemas de información y/o consejos sectoriales; (ii) garantizar una oferta de CL de calidad y la actualización regular de mallas y habilidades; (iii) implementar un sistema de evaluación del desempeño para proveedores de CL; (iv) establecer sistemas de asignación de financiamiento según resultados de calidad y pertinencia; (v) diseño de esquemas de cofinanciación de la CL, con incentivos adicionales para mujeres y pcd; (vi) financiamiento de CL, mediante contratos con proveedores privados y públicos y (viii) fortalecer el rol del MTEPS como rector de la CL, en coordinación con las otras instancias de FT.
- 2.15 Adicionalmente, el componente financiará la definición y mejora de sistemas informáticos que: (i) permitan organizar y usar información administrativa para el análisis del mercado laboral y la definición de las habilidades que necesitan los empleadores, (ii) un sistema digital de certificación de competencias; y (iii) el diseño de una plataforma integrada de servicios.
- 2.16 **Componente 2. Promoción de empleo asalariado (US\$22 millones).** Se realizarán actividades encaminadas a promover esquemas de incentivos para la creación de empleo asalariado. Para ello se prevé financiar las siguientes actividades: (i) análisis y selección de sectores/ocupaciones con potencial de crecimiento; (ii) diseño de un esquema de incentivos para la creación de nuevos empleos, que considere la promoción de inclusión de pcd y mujeres en sectores que ofrecen mejores ingresos laborales; (iii) financiamiento de incentivos; y (iv) establecimiento de un sistema de monitoreo y evaluación de resultados.
- 2.17 Ambos componentes considerarán a nivel de la Propuesta de Desarrollo de la Operación acciones específicas para mejorar las oportunidades laborales de mujeres y personas con discapacidad. También se incluirá una estrategia de CL en sectores con mayor impacto en cambio climático que otorgue habilidades de mitigación y de adaptación a los impactos climáticos y oportunidades para

²⁷ Se consideran buscadores de empleo las personas ocupadas o desocupadas que se encuentran buscando una oportunidad laboral.

- promoción del empleo en sectores “verdes” y con tecnologías verdes (“cleantech”).
- 2.18 Adicionalmente, el programa considerará actividades para la administración, monitoreo, evaluación y auditoría (US\$3 millones).
- 2.19 Los resultados esperados son: para el Componente 1, personas certificadas en los nuevos cursos de CL que cuentan con medidas de aseguramiento de calidad y pertinencia; y para el Componente 2, el porcentaje de personas que seis meses después de terminado el incentivo a nuevo empleo continúa trabajando en la empresa y el porcentaje de nuevos empleos que recibieron incentivos que continúan existiendo seis meses después de terminado el incentivo.
- 2.20 El programa es consistente con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional: Soluciones de Desarrollo que Aceleran el Crecimiento y Mejoran Vidas (AB-3190-2), y se alinea con los desafíos de desarrollo de: (i) inclusión social e igualdad y (ii) productividad e innovación, al promover el acceso igualitario a mejores oportunidades laborales, por medio del indicador "Beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo". El programa también se alinea con el área transversal de: igualdad de género y diversidad, al promover la inserción laboral de mujeres y con el Plan de Acción de Diversidad para Operaciones 2019-2020 (GN-2531-71) al promover la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad en empresas formales. También se alinea al área transversal de "cambio climático y sostenibilidad ambiental" y al Marco Sectorial de Cambio Climático (GN-2835-8) a través de la adecuación de las mallas de sectores clave de la economía para la inclusión de conocimientos y habilidades para mitigar y adaptar estos sectores. También se alinea al ámbito operativo prioritario sobre "Tecnología e Innovación" dado que se focaliza en la preparación y la adaptación de la fuerza laboral al futuro del trabajo. La operación también es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7) con la dimensión de éxito "Los jóvenes de la región y los trabajadores desempleados, subempleados o de difícil empleabilidad transitan al trabajo de forma más rápida y efectiva y con mejores expectativas de salario". La operación se encuentra alineada con la Estrategia de País del Grupo BID con Bolivia, 2016-2020 (GN-2843) al promover la inserción laboral de mujeres.

III ASPECTOS TÉCNICOS Y CONOCIMIENTO DEL SECTOR

- 3.1 El programa será financiado con un préstamo de inversión específica considerando que el mismo: (i) tiene actividades cuyo alcance es definido; y (ii) no se puede separar sin afectar su naturaleza.
- 3.2 Organismo ejecutor. El MTEPS será el organismo ejecutor. La responsabilidad global de la administración y ejecución del programa recaerá en el Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas y su Dirección General de Empleo (DGE), que se apoyará en los Coordinadores Nacionales, en las jefaturas departamentales y en las oficinas locales del Servicio Público de Empleo, organismo desconcentrado del MTEPS, sin personería jurídica propia. El MTEPS cuenta con experiencia en ejecución de proyectos del Banco y de otros

financiadores²⁸. A través de la DGE ejecutó el Programa de Apoyo al Empleo (BO-L1051; 2365/BL-BO); y se encuentra ejecutando el Programa de Apoyo al Empleo II (BO-L1121; 3822/BL-BO).

- 3.3 Para fines de la ejecución de esta operación, el Director General de Empleo se apoyará en: (i) el coordinador nacional y el responsable administrativo financiero para los procesos de contratación, adquisición y pagos; y (ii) el coordinador nacional, y el responsable del Servicio Público de Empleo y su personal para los procesos de intermediación, capacitación e inserción laboral. El esquema de ejecución se explicará a detalle en la Propuesta de Desarrollo de la Operación donde se establecerán mecanismos de articulación entre las distintas instancias involucradas en la realización de las diferentes actividades de este programa y las acciones de coordinación con el Programa de Apoyo al Empleo II (PAE II), en actual ejecución. El plazo de ejecución propuesto para el programa es de cinco años.
- 3.4 El Banco posee experiencia en el diseño y ejecución de la mayoría de las actividades previstas en el Programa, destacando el Programa de Apoyo al Empleo (PAE); en donde el Banco apoya al Gobierno de Bolivia desde el año 2012 en brindar formación en el lugar de trabajo y acceso a una experiencia laboral formal a buscadores de empleo. Actualmente, mediante el PAE II, el Banco apoya el lograr la consolidación de los resultados del PAE, con especial énfasis en los trabajadores más vulnerables, donde destacan el apoyo a jóvenes, mujeres y personas con discapacidad para el acceso a empleos formales. Asimismo, el equipo se beneficiará de las publicaciones “Encuesta de Mercado Laboral en Bolivia: Oferta 2016 – Demanda 2015-2015” (2018) y “Brecha de habilidades en Bolivia: Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas” (2019) y otros estudios financiados con la CT “Diseño de políticas de formación laboral y promoción de empleo” (BO-T1256; ATN/OC-15615-BO) y de la experiencia en diseño de plataformas integradas en otros países en la región y buenas prácticas detectadas en la CT “Modernización de los Servicios Públicos de Empleo II” (RG-T3149; ATN/OC-16825-RG). Dos aspectos innovadores en este programa serán el diseño e implementación de esquemas de promoción del empleo asalariado, para el cuales el programa contempla una evaluación de impacto, y la implementación de un sistema digital de certificaciones.
- 3.5 **Complementariedad y sinergias entre el PAE II y el presente programa.** El MTEPS ejecuta actualmente el PAE II que busca mejorar la inserción laboral de buscadores de empleo. El presente proyecto utilizará las bases de datos y servicios de orientación, intermediación e inserción laboral del PAE II y del SPE para ofrecer servicios adicionales a unidades económicas formales (oferta de capacitación laboral y de promoción a la creación de nuevos empleos) y a los buscadores de empleo que utilizan los servicios del SPE y del PAE II. A través de las unidades económicas ofrecerá también opciones de capacitación laboral para trabajadores activos. El programa se beneficiará de la experiencia adquirida en trabajo con unidades económicas y de la información sobre brechas de habilidades que se manifiesta durante los procesos de intermediación laboral, ofreciendo una nueva alternativa a aquellos buscadores de empleo que actualmente no logran una inserción laboral por carecer de las habilidades

²⁸ Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y Banco Mundial.

necesarias. El programa también se beneficiará de la experiencia en el pago y seguimiento de apoyos económicos y de la experiencia en reembolso de gastos a empresas en el marco del piloto de jóvenes.

IV RIESGOS AMBIENTALES Y ASPECTOS FIDUCIARIOS

- 4.1 De acuerdo con las orientaciones de la Política de Salvaguardias y Medio Ambiente (OP-703) del Banco, se propone otorgar la Clasificación C a esta operación, considerando que el programa no financiará ninguna inversión (obra civil) física de envergadura y no se prevé tener impactos ambientales o sociales negativos significativos. En cuanto a los procedimientos y políticas fiduciarias y de contrataciones y adquisiciones, se seguirán los procedimientos del Banco y no se espera ninguna excepción a los mismo.
- 4.2 **Riesgos fiduciarios.** Al ser el programa ejecutado por un OE con experiencia en ejecución de recursos del Banco y en la transferencia de recursos (apoyos económicos a beneficiarios) los riesgos fiduciarios de la operación son bajos. Sin embargo, se incluirá personal adicional para fortalecer al OE a fin de evitar retrasos en la ejecución de ambos programas.

V RECURSOS Y CRONOGRAMA DE PREPARACIÓN

- 5.1 El Anexo V de este documento detalla el cronograma de preparación de esta operación y establece los hitos para que la Propuesta para el Desarrollo de la Operación (POD) sea distribuida a QRR el 10 de julio del 2020. Se espera la aprobación de Directorio el 14 de octubre del 2020. El presupuesto necesario para el diseño de esta operación alcanza a US\$41.850 para misiones y US\$21.800 para consultorías y talleres.

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a "Información Deliberativa" contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la "Política de Acceso al Información" del Banco (Documento GN-1831-28).



Safeguard Policy Filter Report

Operation Information

Operation		
BO-L1205 Program to Support the Development of Skills Towards Jobs of the Future		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C		
Country	Executing Agency	
BOLIVIA	BO-MTEPS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Labor Markets	LABOR INTERMEDIATION SYSTEMS	
Team Leader	ESG Primary Team Member	
MANUEL ENRIQUE URQUIDI ZIJDERVELD		
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$40,000,000	0.000 %
Assessment Date	Author	
21 Jan 2020	ANDREAGAR Project Assistant	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	13 Dec 2019	
QRR (Estimated)		
Board Approval (Estimated)	14 Oct 2020	
Safeguard Performance Rating		
Rationale		



Safeguard Policy Filter Report

Potential Safeguard Policy Items

[No potential issues identified]

Safeguard Policy Items Identified

B.1 Bank Policies (Access to Information Policy– OP-102)

The Bank will make the relevant project documents available to the public.

B.2 Country Laws and Regulations

The operation is expected to be in compliance with laws and regulations of the country regarding specific women's rights, the environment, gender and indigenous peoples (including national obligations established under ratified multilateral environmental agreements).

B.3 Screening and Classification

The operation (including [associated facilities](#)) is screened and classified according to its potential environmental impacts.

B.17. Procurement

Suitable safeguard provisions for the procurement of goods and services in Bank financed operations may be incorporated into project-specific loan agreements, operating regulations and bidding documents, as appropriate, to ensure environmentally responsible procurement.

Recommended Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

Additional Comments

[No additional comments]



Safeguard Screening Form

Operation Information

Operation		
BO-L1205 Program to Support the Development of Skills Towards Jobs of the Future		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C		
Country	Executing Agency	
BOLIVIA	BO-MTEPS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Labor Markets	LABOR INTERMEDIATION SYSTEMS	
Team Leader	ESG Primary Team Member	
MANUEL ENRIQUE URQUIDI ZIJDERVELD		
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$40,000,000	0.000 %
Assessment Date	Author	
21 Jan 2020	ANDREAGAR Project Assistant	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	13 Dec 2019	
QRR (Estimated)		
Board Approval (Estimated)	14 Oct 2020	
Safeguard Performance Rating		
Rationale		

Operation Classification Summary

Overriden Rating	Overriden Justification
Comments	



Safeguard Screening Form

Conditions / Recommendations

No environmental assessment studies or consultations are required for Category "C" operations.

Some Category "C" operations may require specific safeguard or monitoring requirements (Policy Directive B.3). Where relevant, these operations will establish safeguard, or monitoring requirements to address environmental and other risks (social, disaster, cultural, health and safety etc.)

The Project Team must send the PP (or equivalent) containing the Environmental and Social Strategy (the requirements for an ESS are described in the Environment Policy Guideline: Directive B.3) as well as the Safeguard Policy Filter and Safeguard Screening Form Reports.

Summary of Impacts / Risks and Potential Solutions

Disaster Risk Summary

Disaster Risk Level

Low

Disaster / Recommendations

No specific disaster risk management measures are required.

Disaster Summary

Details

The project is classified as low disaster risk because the occurrence of the hazard event does not impact in the achievement of project outcomes.

Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

ESTRATEGIA AMBIENTAL Y SOCIAL

A. Medio Ambiente

- 1.1 El programa tiene el objetivo de apoyar al Gobierno de Bolivia a implementar políticas para promover el empleo y la empleabilidad, través de: (i) fortalecer un sistema de formación para el trabajo, dirigido por la demanda, enfocado a cubrir las necesidades de habilidades de sectores con oportunidad de crecimiento económico, y que ofrezca una oferta con calidad y pertinencia; y (ii) el diseño e implementación de una estrategia de promoción a la generación de empleo, que incluya una combinación de subsidios para la promoción de nuevos empleos e incentivos a la formación del trabajo y el empleo. Los beneficiarios directos del programa serán los buscadores de empleo y los indirectos las empresas de los sectores priorizados.
- 1.2 De acuerdo con la directiva B.3 de la Política de Salvaguardias y Medio Ambiente y en Cumplimiento de la misma (GN-2208-27 y OP-703), esta operación es Categoría C.
- 1.3 No se financiará ninguna obra civil o física de envergadura y no se prevé tener impactos ambientales o sociales negativos significativos.

B. Impactos Sociales Favorables

- 1.1 Se prevé que esta operación tendrá efectos favorables de innovación uno de ellos será el diseño e implementación de esquemas de promoción del empleo formal, para el cuales el programa contempla una evaluación de impacto, y la implementación de un sistema digital de certificaciones.
- 1.2 Asimismo, el programa contiene acciones específicas para mejorar las oportunidades laborales de mujeres y personas con discapacidad. De igual manera, se incluirá una estrategia de formación para el trabajo, en sectores con mayor impacto en cambio climático otorgue habilidades de mitigación y oportunidades para promoción del empleo en sectores “verdes”, entre otras (ver párrafo 2.13 del Perfil de Proyecto).

ÍNDICE DE ACTIVIDADES Y TRABAJO SECTORIAL EJECUTADO Y PROPUESTO

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
Análisis del sector	Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D., Pagés, C., y Ripani L. (BID, 2015). “Empleos para Crecer”. BID, Washington D.C.	2015	Link
	Amaral, N., Fieldsend, G., Prada, M., y Rucci, G. (BID, 2017). “Building Better Skills Systems for Productivity and Growth”. Interamerican Development Bank, Labor Markets and Social Security Division. Technical Note No. IDB-TN-1328.	2017	Link
	BID. “Country Development Challenges – Bolivia”.	-	En preparación
	BID., AMSPE., y OCDE. (2015). “El mundo de los servicios públicos de empleo”.	2015	Link
	BID. (2016). “Documento de Marco Sectorial de Trabajo”. Unidad de Mercados Laborales, BID.	2016	Link
	BID. (2019). “Estrategia del Grupo BID con el País 2016-2020”. Documento del Banco Interamericano de Desarrollo y de BID Invest, Marzo 2019.	2019	Link
	BID. (2019b). “Formal in Practice, Not Just in Name: Nudges to Encourage Business Formalization in Mexico”. BID, Washington D.C.	-	En preparación
	BID. (2019c). “Intervención Social y Cumplimiento de la Obligación de Seguridad Social y de Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad: Evidencia de una Evaluación de Impacto en Perú”. BID, Washington D.C.	-	En preparación

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
	Duryea, S., Madrigal, L., y Urquidi, M. (2019). Promoción de la inclusión de la discapacidad en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. BID, Washington D.C.	-	En preparación
	Fazio, M., Fernández-Coto, R., y Ripani, L. (2016). "Aprendices Para el Siglo XXI. ¿Un Modelo Para América Latina y el Caribe?". BID, Washington D.C.	2016	Link
	Flores-Lima, R. (2010). "Innovaciones en la Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación Laboral en México". Nota Técnica. IDB-TN-118.	2010	Link
	Flores-Lima, R., Gonzáles-Velosa, C., Rosas-Shady, D. (2014). "Cinco Hechos Sobre la Capacitación en Firma en América Latina y el Caribe". BID, Washington D.C.	2014	Link
	González-Velosa, C; Peña Tenjo, N. (2019) "Demanda de trabajo en América Latina: ¿Qué podemos aprender de los portales de vacantes online?". Banco Interamericano de Desarrollo, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Nota Técnica IDB-TN-1769.	2019	Link
	González-Velosa, C. y Rucci, G. (BID, 2016b). "Métodos Para Anticipar Demanda de Habilidades". Banco Interamericano de Desarrollo, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Nota Técnica IDB-TN-954.	2016	Link
	Grafe F. "Informe de Análisis institucional del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social".	-	En preparación
	Mazza, J. (2011). "Fast Tracking Jobs: Advances and Next Steps for Labor Intermediation Services in Latin America and the Caribbean". IDB. Labor Markets and Social Security Unit (SCL/LMK), Technical Notes No. IDB-TN-344.	2011	Link

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
	Mazza, J. (2016). “Labor Intermediation Services in Developing Economies: Adapting Employment Services for a Global Age”. Palgrave McMillan US.	2016	Link
	Novella, R., Repetto, A., Robino, C., y Rucci, G. (Eds) (BID, 2018b). “Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o Estudiar?”. BID, Washington D.C.	2018	Link
	Ñopo, H. (2012). “New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps In Latin America And The Caribbean”. Inter-American Development Bank and The World Bank. Washington, D.C.	2012	Link
	Ortega G. y Urquidi M, “Impacto de la IA en los públicos de empleo y formación para el trabajo”. BID, Washington D.C.	-	En preparación
	Ortega G. y Urquidi M, “Oportunidades de implementación de servicios de intermediación laboral digitales en América Latina y el Caribe”. BID, Washington D.C.	-	En preparación
	Pagés, C. (Ed). (2010). “La Era de la Productividad. Cómo Transformar las Economías Desde sus Cimientos”. BID, Washington D.C.	2010	Link
	Prada, M., Rucci, G., y Urzúa, S. (2019). “Training, Soft Skills and Productivity: Evidence from a Field Experiment in Retail”. IDB Working Paper Series. IDB-WP-1015.	2019	Link
	Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS). BID, Washington D.C. sims.iadb.org [Acceso: Agosto 2019].	2019	Link
	Urquidi, M., Valencia R., H. (forthcoming). “Impacto del Salario Mínimo sobre el Ingreso, Empleo y Formalidad en Bolivia”. BID, Washington D.C.	-	En preparación

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
	Urquidi, M., Valencia, H., Foronda, C., Chumacero, M., y Bagolle, A. (BID, 2018). “Encuesta Mercado Laboral: Oferta 2016, Demanda 2015-2016”. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales y Seguridad Social. Nota Técnica Nro. IDB-TN-1450.	2018	Link
	Valencia R., H., Urquidi, M. (forthcoming). “Brecha de Ingresos Laborales por Género en Bolivia”. BID, Washington D.C.	-	En preparación

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a "Información Deliberativa" contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la "Política de Acceso al Información" del Banco (Documento GN-1831-28).