

## ABSTRACTO DE CT

### I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	BOLIVIA/CAN – Grupo Andino
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a la formación para el trabajo en Bolivia
▪ Número de la CT:	BO-T1440
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	URQUIDI ZIJDERVELD, MANUEL ENRIQUE (SCL/LMK) Jefe de Equipos; LILIANA SERRATE (SCL/LMK); SOLANGE SARDAN MATIJASEVIC (SCL/LMK); GONZALEZ HERRERA, BEATRIZ MARIA (SCL/LMK)
▪ Taxonomía:	Soporte Operativo
▪ Operación a la que la CT apoyará:	Programa de Capacitación para Empleo - BO-L1205
▪ Fecha del abstracto de la CT:	16 Feb 2024
▪ Beneficiario:	Estado Plurinacional de Bolivia a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
▪ Agencia Ejecutora:	BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$200,000.00
▪ Contrapartida Local:	US\$0.00
▪ Período de Desembolso (incluye período de ejecución):	36 meses
▪ Tipo de consultores:	Individuales; Firmas
▪ Unidad de Preparación:	SCL/LMK - Labor Markets
▪ Unidad Encargada de Desembolso:	SCL/LMK - Labor Markets
▪ 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:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Capacidad institucional y estado de derecho; Sostenibilidad del medio ambiente; Igualdad de género; Diversidad

### II. Objetivo y Justificación

- 2.1 Pese a que durante los últimos quince años Bolivia ha mostrado una senda de crecimiento superior al del promedio de la región, la calidad del empleo aún se mantiene por debajo del promedio regional. El porcentaje de trabajadores que aporta a la seguridad social de largo plazo (pensiones) ha estado cerca al 20% en el periodo 2011-2021 y la proporción de ocupados que cuentan con un empleo en el que ganan un salario que les permite superar la pobreza, conocido como salario suficiente, fue en promedio 46% entre 2010 y 2018. Este dato se da en un contexto en el que el salario mínimo nominal subió 411% entre 2005 y 2022 y parece haber guiado un aumento de ingresos aún de trabajadores informales. El ingreso personal mensual de la población económicamente activa cayó en promedio 12% entre 2019 y 2020, año en que 163 mil personas más que en 2019 reportaron ingresos por debajo de un salario mínimo.
- 2.2 Las unidades económicas y productivas (UE) no encuentran personal con las habilidades requeridas, pero no cuentan con políticas de capacitación laboral. En 2022 las UE requerían en promedio 13 días hábiles para contratar a un obrero no calificado y hasta 35 días para un puesto gerencial debido a la falta de habilidades socioemocionales (25%), experiencia insuficiente (25%) y carencia de habilidades específicas (14%). Esta brecha de habilidades es más pronunciada en habilidades socioemocionales y de conocimiento en comparación con habilidades digitales y

específicas. En paralelo se ha dado una reducción en el número de UEs en áreas metropolitanas que capacitan desde 79% en 2016 hasta 51% en 2022. Actualmente no existe un sistema nacional de capacitación laboral lo que reduce la disponibilidad de cursos de capacitación laboral y actualización de habilidades.

- 2.3 Existen retos asociados al nivel de inclusión laboral en UEs formales. Sólo el 34% de las UE reporta contar con una política activa de promoción de diversidad en contrataciones. Solamente 57% de las UEs reportan contar con jóvenes menores de 25 años en su plantilla, 44% madres expectantes o recientes, 40% padres o madres solteras, 30% migrantes rurales/interdepartamentales, 18% migrantes extranjeros y 17% personas con discapacidad (PcD). Adicionalmente solo el 20% de las UEs cuentan con personas que se identifican como indígenas o afrodescendientes y 10% como LGBTQ+. A nivel de retos asociados a contratación uno de cada cuatro UEs reportó no haber encontrado personas con las habilidades necesarias que pertenecieran a estos grupos.
- 2.4 La evidencia internacional muestra que las políticas activas de mercado laboral pueden apoyar en estos contextos, por lo cual se requiere apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a determinar políticas específicas basadas en datos sobre los retos que enfrentan las UEs y los buscadores de empleo/trabajadores.

### III. Descripción de Componentes y Actividades

- 3.1 **Componente I. Desarrollo de estudios de diversidad (US\$120,000).** Este componente financiará el desarrollo de los estudios que puedan convertirse en notas técnicas sobre la i) situación laboral de las Personas con Discapacidad (PCD) en Bolivia y ii) situación laboral de las minorías LGTBi+ en Bolivia.
- 3.2 **Componente II. Apoyo a la implementación de buenas prácticas (US\$80,000).** Este componente financiará el desarrollo de consultorías para el cumplimiento de las condiciones previas del préstamo BO-L1205. El componente financiará i) un análisis de buenas prácticas internacionales de políticas de Mercado Laboral y por otro lado, se financiará un ii) asesoramiento en el diseño de Fondos Concursables para la implementación de la capacitación laboral en distintos grupos de

### IV. Presupuesto

#### Presupuesto Indicativo

Actividad/Componente	Financiamiento BID	Financiamiento Total
Componente I. Desarrollo de estudios de diversidad (US\$120,000).	US\$120,000.00	US\$120,000.00
Componente II. Apoyo a la implementación de buenas prácticas (US\$80,000).	US\$80,000.00	US\$80,000.00
<b>Total</b>	<b>US\$200,000.00</b>	<b>US\$200,000.00</b>

### V. Agencia Ejecutora y Estructura de Ejecución

- 5.1 La Agencia Ejecutora será el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), según lo solicitado por el beneficiario, de conformidad con los lineamientos y requisitos establecidos en la Política de Cooperación Técnica (GN-2470-2) y en las Guías Operativas de CT (GN-2629-1), a través de su División de Mercados Laborales (SCL/LMK). Las labores de supervisión estarán a cargo de SCL/LMK. El jefe de equipo de la CT será punto focal de ejecución.
- 5.2 Este proceder se debe a la experiencia y capacidad que tiene el Banco en ejecutar este tipo de proyectos y su capacidad para contratar consultorías internacionales de

alto nivel, con un valor agregado, además de las mayores opciones que tiene el Banco para usar herramientas para transferir lecciones aprendidas de otros países, así como organizar actividades para promover la transferencia de mejores prácticas de dentro y fuera de la región.

## **VI. Riesgos y otros temas**

- 6.1 El equipo de esta operación no ha identificado riesgos substanciales a nivel de rendición de cuentas, administración pública, macroeconómico, o fiduciario. Debido a su naturaleza, no se espera que la ejecución de esta CT se traduzca en un impacto negativo significativo para el medio ambiente o a nivel social.
- 6.2 Riesgo de gobernabilidad. Se ha identificado como riesgo que un posible cambio de autoridades en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social fruto del cambio de Gobierno en 2026 podría dificultar la coordinación afectando la gestión del proyecto, así como el logro de resultados. Para responder a este riesgo se plantea un periodo de ejecución de 36 meses donde los pilotos y fondos concursables se ajusten con las nuevas autoridades de acuerdo a las lecciones aprendidas de los primeros meses de implementación y los objetivos estratégicos del nuevo periodo de Gobierno.

## **VII. Aspectos ambientales y sociales**

- 7.1 Esta CT no tiene requisitos aplicables del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco.