

Documento de Cooperación Técnica

Información Básica de la CT

▪ País/Región:	BOLIVIA
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a la formación para el trabajo en Bolivia
▪ Número de CT:	BO-T1440
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Urquidi Zijderveld, Manuel Enrique (SCL/LMK) Líder del Equipo; Solange Sardan Matijasevic (SCL/LMK); Bonilla Merino Arturo Francisco (LEG/SGO); Ferrin Gaston (SCL/LMK); Libertad Siccha (SCL/LMK); Gonzalez Herrera, Beatriz Maria (SCL/LMK); Liliana Serrate (SCL/LMK); Alfonso, Mariana (CSD/CCS); Choquehuanca Zeballos Jorge Luis (CSD/CCS)
▪ Taxonomía:	Apoyo Operativo
▪ Operación a la que la CT apoyará:	BO-L1205.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	16 Feb 2024.
▪ Beneficiario:	Estado Plurinacional de Bolivia a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	OC SDP Ventanilla 2 - Desarrollo Social(W2E)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$200,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	36 meses (incluye periodo de ejecución):
▪ Fecha de inicio requerido:	01 Mayo 2024
▪ Tipos de consultores:	Individuales; Firmas
▪ Unidad de Preparación:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Capacidad institucional y estado de derecho; Cambio climático; Sostenibilidad ambiental; Igualdad de género; Diversidad

I. Descripción del Préstamo/Garantía Asociado

- 1.1 El Banco ha apoyado al Gobierno de Bolivia a implementar Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML) desde 2010, en una primera instancia mediante el Programa de Apoyo al Empleo (PAE; BO-L1051, 2365/BL-BO), y posteriormente a través del Programa de Apoyo al Empleo II (PAE II) (BO-L1121, 3822/BL-BO) que buscaban brindar capacitación en planta y acceso a una experiencia laboral en unidades económicas y productivas formales (UE) a buscadores de empleo, haciendo especial énfasis en grupos que enfrentan retos adicionales como jóvenes, mujeres y personas con discapacidad (PcD). Al cierre del PAE II, el número de beneficiarios de ambos programas superaba los 46 mil, los cuales según las evaluaciones de impacto de

ambas etapas del PAE¹ tienen mayor probabilidad de tener un empleo en una empresa formal y percibir mayores ingresos al grupo de control.

- 1.2 Una vez el PAE II cerró sus operaciones, el Gobierno de Bolivia consideró necesario continuar con el trabajo que se viene realizando a través del PAE y PAE II mediante el Programa de Promoción de Empleo (BO-L1205) que busca apoyar al Gobierno de Bolivia a implementar políticas de inserción, capacitación laboral (CL) y promoción de empleo en UE en Bolivia. Se prevé que la ejecución de la CL se llevará adelante mediante la provisión de fondos concursables en los que podrán participar asociaciones de empleadores y UE (empresas públicas y privadas, cooperativas y asociaciones productivas). Estos fondos financiarán la capacitación de sus trabajadores y la de buscadores de empleo que puedan ser insertados en áreas que respondan a las necesidades de la demanda laboral. Además, esta nueva operación incluirá asistencia a la inserción laboral para grupos específicos que requieren de apoyo adicional como mujeres en ocupaciones no tradicionales, jóvenes, PcD, miembros del colectivo LGBTQ+, e indígenas migrantes del área rural, entre otros.
- 1.3 En este sentido, es particularmente relevante definir cómo funcionarán y se implementarán exitosamente los fondos concursables en el contexto boliviano, utilizando las experiencias exitosas y buenas prácticas en lo que se refiere a políticas de capacitación laboral y PAML en otros países. La comprensión detallada sobre el diseño e implementación de fondos concursables para la CL y su ajuste al contexto boliviano es esencial para respaldar de manera efectiva la operación, promoviendo así la eficiencia en la asignación de recursos y la calidad de la CL. En cuanto a las buenas prácticas de CL y PAML, estudiarlas y tener información sistematizada y ordenada que permita definir qué aspectos del diseño e implementación de estas políticas son identificadas como buenas prácticas aplicables al contexto boliviano es fundamental para garantizar el éxito y logro de los objetivos de la nueva operación.
- 1.4 Del mismo modo considerando la ausencia de información sobre las barreras para, inserción e inclusión laboral que afectan a grupos con retos adicionales en el mercado laboral boliviano como ser las Personas con Discapacidad (PCD), LGBTQ+, indígenas y afrodescendientes es necesario realizar análisis sobre estas poblaciones, con datos para cada una como un pre-requisito para proponer políticas de respuesta que puedan ser implementadas en el marco de la nueva operación.

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 La Cooperación Técnica (CT) tiene como objetivo generar información que permita apoyar al diseño y arranque del Programa de Promoción de Empleo (BO-L1205) implementado por el Banco en el sector de Mercados Laborales y Seguridad Social en Bolivia. Los objetivos específicos de la CT son (i) analizar las barreras para, inserción e inclusión laboral que afectan a grupos con retos adicionales en el mercado laboral boliviano y proponer políticas de respuesta; y (ii) generar información para análisis e implementación de políticas para CL y promoción de empleo adecuadas al contexto boliviano. De este modo la CT tiene un valor agregado al entregar

¹ Novella, R. y Valencia, H. (2019). Active Labor Market Policies in a Context of High Informality: The Effect of PAE in Bolivia y Campos, N. y Urquidí M. (2024) Políticas activas de mercado laboral en Bolivia: impacto del Programa de Apoyo al Empleo II.

información sobre grupos para los cuales no existen en muchos datos cuantitativos que reflejen las barreras que enfrentan.

- 2.2 En primer lugar, se destaca que, a pesar del crecimiento económico registrado en Bolivia, la calidad del empleo y la productividad laboral se mantienen por debajo del promedio regional. La persistencia de una alta proporción de los trabajadores que no realizan aportes a un seguro de largo plazo, y salarios que no permiten superar la pobreza para cerca de la mitad de la fuerza laboral, indican la necesidad de intervenciones específicas². De acuerdo con datos del periodo 2011-2021, la proporción promedio de trabajadores que aporta a la seguridad social de largo plazo se mantuvo alrededor del 20%, siendo inferior al promedio regional del 45%, incluso en el año 2013 que mostró la tasa de aporte más alta (22%³). Según el índice de Mejores Trabajos del BID, el último año de datos disponible (2018), muestra que 34,2% de los trabajos de la economía eran de calidad comparado al 48,1% de los trabajos en América Latina.
- 2.3 La baja calidad del empleo podría estar vinculada a la disminución sostenida de la productividad laboral en Bolivia, que en 2022 presentaba el segundo nivel más bajo de la región. La caída anual promedio del 1,8% en los últimos diez años subraya la importancia de abordar la falta de eficiencia en el trabajo como uno de los principales obstáculos para el desarrollo económico⁴. Esto está afectando el crecimiento económico del país, ya que un estudio sobre los determinantes del crecimiento económico de Bolivia entre el periodo 2009-2013, halló que el trabajo y la productividad fueron los factores que menos aportaron al crecimiento siendo los más relevantes el capital (2,1%) y términos de intercambio (1,4%⁵).
- 2.4 La baja productividad está relacionados a un bajo nivel de habilidades de los trabajadores y a la baja implementación de tecnología por parte de las UE que a su vez se ve retrasada por las bajas habilidades de los trabajadores. Un estudio específico para Bolivia comenta que, tanto para emprendimientos nuevos como para negocios ya establecidos, la capacitación más relevante para sus negocios la adquirieron a través de experiencias laborales previas o durante el proceso de establecimiento de sus negocios, sin tener ninguna capacitación formal. Las personas indican que no recibieron ningún entrenamiento antes de la puesta en marcha de sus negocios, y menos del 15% de los emprendedores tuvieron acceso a educación universitaria o técnica⁶. También se halló que, en 2022, 53% de las empresas del eje troncal de Bolivia utilizaban tecnología mecanizada como primer tipo de tecnología en sus procesos productivos, y un 29% utilizaban procesos artesanales. Así, se estimó el índice de automatización que tienen las empresas, y se encontró que el nivel de automatización es bajo al presentar un 3,5 a nivel general en una escala de 0 a 10, donde un mayor número indica un mayor nivel de automatización de los procesos productivos⁷. En un contexto donde los empleados no cuentan con las habilidades necesarias para manejar nueva tecnología, incorporar procesos productivos

² 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 (Índice de Mejores Trabajos, BID).

³ Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS).

⁴ ILO Modelled Estimates and Projections (ILOEST) Database, Nov. 2022 edition, ILOSTAT.

⁵ Avellan y Stucchi. 2014.

⁶ Global Entrepreneurship Monitor (GEM), 2014.

⁷ Urquidi, M. (2023) Encuesta de Mercado Laboral en Bolivia. Oferta 2022. BID Washington DC.

innovadores resulta difícil para las empresas⁸ Adicionalmente, la brecha de habilidades afecta negativamente la empleabilidad de los trabajadores y la productividad de las empresas, especialmente de las más innovadoras y con mayores requerimientos de capital humano, pero también a aquellas que quieren implementar tecnificar su producción⁹.

- 2.5 La ausencia de capacitación laboral presenta un reto en un contexto de digitalización, envejecimiento poblacional y sostenibilidad ambiental. La digitalización está redefiniendo cómo se realizan las tareas laborales, demandando nuevas habilidades y adaptabilidad por parte de los trabajadores, mientras que el envejecimiento poblacional implica una reconfiguración de la fuerza laboral, con una mayor proporción de trabajadores mayores que requieren oportunidades y formación adecuadas. Por otro lado, la sostenibilidad ambiental exige un replanteamiento de las prácticas laborales y productivas para garantizar un desarrollo sostenible y respetuoso con el medio ambiente, lo que puede generar tanto desafíos como oportunidades en términos de empleo y crecimiento. El 2020 en Bolivia el empleo verde se concentraba en el área urbana y comprendía el 1,7% de la población ocupada, por debajo del promedio regional (2,77%). Además, se halló que el empleo verde se da mayoritariamente en ocupaciones que requieren habilidades medias seguido de ocupaciones que requieren mayores niveles de habilidades. Por otro lado, las estimaciones sugieren que los empleos verdes en América Latina y el Caribe (a excepción de Jamaica) muestran un retorno salarial mayor respecto a otros empleos, dicha brecha a favor de los empleos verdes rondaría el 9,7%. En el caso de Bolivia, esta brecha sería la más alta entre los empleos que requieren habilidades medias, donde los empleos verdes reportarían USD 138,5 más en promedio que un empleo no verde. De estos nuevos empleos verdes, los que requieren cambios en las habilidades de los trabajadores debido al enverdecimiento son los más numerosos, y se concentrarían en ocupaciones de vendedores, conductores de vehículos y operadores de equipos pesados. Dichas ocupaciones serían las que enfrentarían mayores cambios en habilidades y tareas debido al proceso de enverdecimiento y para las que actualmente no existe oferta de capacitación laboral en el país¹⁰.
- 2.6 Existen retos asociados al nivel de inclusión laboral en empresas formales. De acuerdo con datos de percepción de personal encargado de contratar, sólo el 34% de las empresas cuenta con una política activa de promoción de diversidad en contrataciones. Solamente 57% de las empresas reportan contar con jóvenes menores de 25 años en su plantilla, 44% madres expectantes o recientes, 40% padres o madres solteras, 30% migrantes rurales/interdepartamentales¹¹, 18% migrantes extranjeros y 17% PcD. Adicionalmente solo el 20% de las empresas cuentan con personas que se identifica como indígena o afrodescendientes y 10% como LGBTQ+¹². A nivel de retos asociados a contratación 1 de cada 4 empresas reportó no haber encontrado personas con las habilidades necesarias que pertenecieran a

⁸ Urquidi, M. (2023) Encuesta de Mercado Laboral en Bolivia. Demanda 2022. BID Washington DC.

⁹ Bagolle, A.; Valencia, H y Urquidi, M. (2019) "Brecha de habilidades en Bolivia: Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas". BID Washington DC.

¹⁰ Upskills, 2022.

¹¹ Los migrantes rurales sufren retos específicos asociados a temas culturales, como se evidencio en el piloto realizado en el marco del PAE I y el BO-M1064.

¹² Datos de la encuesta de Mercado Laboral en Bolivia 2023.

grupos incluidos en políticas de promoción de diversidad cuando intentaron contratarlas.

- 2.7 Aún para mujeres y jóvenes que acceden a empleo, la calidad de este es menor. Aunque Bolivia presenta una de las tasas más altas de participación femenina en el Mercado Laboral la región con 68% en 2021¹³, se observa entre las ocupadas una elevada segregación ocupacional, con una sobrerrepresentación de mujeres en el área urbana en comercio (48%) y servicios (25%¹⁴). Además, en Bolivia se evidencia una subrepresentación femenina en ocupaciones y sectores que son generalmente asociados con mayores niveles de remuneración (profesionales y técnicos, y directivos). Esto se vincula al elevado porcentaje de mujeres con ingreso menor al salario mínimo (45%) que es mayor al de los hombres (39%) en 2021¹⁵. Por otro lado, el 94% de los jóvenes entre 15 y 24 años son informales, 58% tiene un ingreso inferior al salario mínimo y su tasa de desempleo es casi tres veces mayor al de la población de entre 25 y 64 años¹⁶. Los jóvenes también enfrentan obstáculos adicionales por su falta de experiencia.
- 2.8 Las personas con discapacidad (PcD) enfrentan obstáculos adicionales para su inserción laboral. La tasa de actividad económica de las PcD es más baja que la de otros grupos, con una tasa de desempleo entre 60% y 80% para personas con discapacidad. A pesar de que la Ley 977 establece la incorporación de un mínimo de 4% de PcD en instituciones públicas y 2% en empresas privadas, durante 2020 y 2021 el porcentaje de empresas que tenían entre sus empleados una PCD era menor al 8% (3,9% para microempresas y 7,9% pequeñas y medianas empresas)¹⁷. Además, una PcD gana en promedio 8,3% menos que una persona sin discapacidad (-16,8% si la PcD es mujer y -20,2% si pertenece a un pueblo indígena/afrodescendiente¹⁸). Por otra parte, en un experimento realizado en Bolivia en base a la diseminación de hojas de vida de personas con discapacidad motriz y personas sin discapacidad hallaron que las PcD tienen una menor probabilidad de ser contactados por reclutadores, incluso cuando tienen las mismas habilidades que sus contrapartes sin ninguna discapacidad¹⁹.
- 2.9 La población indígena y afrodescendiente también enfrenta retos adicionales. En 2021 las tasas de ocupación de personas que se identificaban como indígenas o afrodescendientes eran superiores a la población no indígenas (77% vs 64% respectivamente²⁰). Para el mismo año 41% de los indígenas se concentraron en el sector agropecuario, 30% tienen ingresos menores al salario mínimo comparado al 19% de los no indígenas, y 52% se encuentran en la categoría de autoempleados comparado al 41% de los no indígenas. Asimismo, los indígenas percibieron en 2021 un ingreso laboral promedio 21% menor al de los trabajadores no indígenas, lo que repercute en los niveles de pobreza en esta población que para el mismo año fue 9

¹³ Principales indicadores de empleo, área urbana. Instituto Nacional de Estadística (INE, 2023).

¹⁴ Como proporción de las personas entre 15 y 64 años. Instituto Nacional de Estadística.

¹⁵ SIMS, BID 2023.

¹⁶ SIMS, BID 2023.

¹⁷ Urquidi, M.; Aramayo, F. y Chumacero M. (2023) Impacto de la pandemia en Bolivia: encuesta a unidades familiares y unidades económicas 2020 y 2021: mercado laboral. BID Washington DC.

¹⁸ Banco Mundial, 2021.

¹⁹ Barroso, 2018.

²⁰ Todos los datos sobre población indígena se tomaron de la Encuesta de Hogares 2021, Instituto Nacional de Estadística.

pp superior al de no indígenas²¹. Un estudio sobre los retos que enfrentan las personas indígenas, afrodescendientes del occidente boliviano en su búsqueda laboral cuando migran a las zonas urbanas establece como principales factores la falta de habilidades técnicas y blandas, experiencias laborales y factores culturales que dificultan la comunicación entre empleador y empleados²².

- 2.10 Tanto para la población en general como para los grupos que enfrentan retos adicionales que se detallaron previamente la falta de habilidades específicas y blandas es uno de los problemas más significativos al momento de acceder a empleos de calidad. Esta problemática también afecta a las empresas, pues la brecha de habilidades que existe entre lo que ellos demandan y lo que los buscadores de empleo poseen dificulta el llenado de vacantes. Las empresas enfrentan desafíos significativos para llenar vacantes, requiriendo hasta 13 días hábiles para contratar a un obrero no calificado y hasta 35 días para un puesto gerencial, debido principalmente a la falta de habilidades socioemocionales (25%), experiencia insuficiente (25%) y carencia de habilidades específicas (14%²³). A esto se suma que la capacitación laboral en empresas ha disminuido, con solo el 51% de las empresas en ciudades grandes ofreciendo capacitación en 2021, bajando del 79% en 2016. En 2015, el 55% de las empresas utilizaban tecnología mecanizada, destacando la necesidad de habilidades digitales para la incorporación de procesos productivos innovadores²⁴.
- 2.11 **Alineación estratégica.** La CT es consistente con la Estrategia Institucional del Grupo BID: Transformación para una Mayor Escala e Impacto ([CA-631](#)) y se alinea con los objetivos de: (i) reducir la pobreza y la desigualdad promoviendo la implementación de políticas de inserción, capacitación laboral y promoción de empleo; y (ii) abordar el cambio climático, enfocándose en aumentar la oferta de capacitación laboral en sectores con oportunidad de crecimiento sostenible. La CT también se alinea con las siguientes áreas de enfoque operativo: (i) biodiversidad, capital natural y acción por el clima; (ii) igualdad de género e inclusión de grupos diversos de la población; (iii) capacidad institucional, estado de derecho y seguridad ciudadana; (iv) protección social y desarrollo del capital humano; y (v) desarrollo productivo e innovación.
- 2.12 Se alinea con la Estrategia de País con Bolivia ([GN-3088](#)) contribuyendo a los objetivos estratégicos 1.1 “Contribuir a apoyar la reconstrucción económica”; 2.1 “Apoyar la diversificación productiva en sectores seleccionados”; 3.2 “Potenciar el empleo formal y de calidad”; 4.1 “Mejorar las condiciones de Género y Diversidad” y 6.1 “Coadyuvar a la sustentabilidad ambiental, adaptación al cambio climático y la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC)”, con los Marcos Sectoriales de: Trabajo ([GN-2741-12](#)), Habilidades ([GN-3012-3](#)), Género y Diversidad ([GN-2800-13](#)), Cambio Climático ([GN-2835-13](#)), con el Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género ([GN-3057](#)). El programa se articula con el Plan de Acción de Género y Diversidad del Grupo BID 2022-2025 ([GN-3116-1](#)) en dos de sus áreas temáticas prioritarias: mejorar el capital humano y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres.

²¹ Encuesta de Hogares.

²² OXFAM. Ser joven en El Alto. Miradas al mundo laboral. Basado en el estudio de mercado laboral de jóvenes migrantes en El Alto. La Paz 2016.

²³ Encuesta de Mercado Laboral: Demanda 2022, Banco Interamericano de Desarrollo.

²⁴ Encuesta de Mercado Laboral: Demanda 2022, Banco Interamericano de Desarrollo.

- 2.13 La CT también se alinea con el área prioritaria 5 del OC SDP ventanilla 2 – Desarrollo Social (W2E) de acuerdo a lo establecido en la GN-2819-14, en particular con los objetivos (ii) fortalecer los esfuerzos de las instituciones públicas para que se vuelvan más efectivos y eficientes en la programación social, focalización de grupos y ejecución de proyectos del sector social; (iii) apoyar al BID y a sus clientes en sus esfuerzos para reducir la pobreza y la desigualdad y fomentar la inclusión social, la equidad de género y la diversidad a través de proyectos y programas; y (iv) promover la inclusión social, la equidad de género y la diversidad en los países miembros.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 La CT financiará la contratación de consultores individuales, firmas consultoras y la implementación de reuniones y talleres. Las actividades han sido organizadas en dos componentes:
- 3.2 **Componente I. Desarrollo de estudios de diversidad (US\$120,000).** Este componente busca analizar las barreras para la inserción e inclusión laboral que afectan a grupos con retos adicionales en el mercado laboral boliviano y proponer políticas de respuesta. Para ello financiará el desarrollo de estudios sobre: las barreras de inserción e inclusión laboral de las Personas con Discapacidad (PCD), LGBTQ+, indígenas, afrodescendientes y mujeres en Bolivia, que considere la edad de las personas y sus retos de habilidades.
- 3.3 **Componente II. Apoyo a la implementación de buenas prácticas (US\$80,000).** Este componente busca generar información para análisis e implementación de políticas para CL y promoción de empleo adecuadas al contexto boliviano. Para ello financiará: (i) un análisis de buenas prácticas internacionales de políticas de Mercado Laboral; (ii) el diseño de un piloto de inclusión laboral para Personas con Discapacidad (PCD), LGBTQ+, indígenas, afrodescendientes y un piloto de inserción laboral de mujeres en ocupaciones no tradicionales, ambos a ser implementados en el marco del Programa de Promoción de Empleo (BO-L1205); y (iii) un asesoramiento en el diseño de Fondos Concursables para la implementación de la capacitación laboral, en particular del fondo que promoverá la capacitación en habilidades verdes.
- 3.4 El presupuesto total del proyecto será de US\$200.000, los cuales serán financiados a través del Fondo OC SDP Ventanilla 2- Desarrollo Social(W2E) y el periodo de ejecución es de 36 meses.

Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad / Componente	Descripción	BID/W2E	Financiamiento Total
Componente I. Desarrollo de estudios de diversidad	i) situación laboral de las Personas con Discapacidad (PCD) en Bolivia y ii) situación laboral de las personas LGTBQ+ en Bolivia.	US\$120.000	US\$120.000
Componente II. Apoyo a la implementación de buenas prácticas	i) un análisis de buenas prácticas internacionales de políticas de Mercado Laboral. ii) diseño y ajuste de pilotos.	US\$80.000	US\$80.000

	iii) asesoramiento en el diseño de Fondos Concursables para la implementación de la capacitación laboral.		
Total		US\$200.000	US\$200.000

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 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.
- 4.2 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. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) no cuentan, en este momento, con capacidad operativa suficiente para realizar las contrataciones de esta CT. Por este motivo, el Banco supervisará los servicios de consultoría y el beneficiario podrá brindar insumos técnicos a los informes de los consultores, para ello se coordinará con las contrapartes establecidas en el marco del Programa de Apoyo al Empleo (BO-L1121; 38822/BL-BO), en particular con la Dirección de Empleo. Este proceso de coordinación permitirá el MTEPS puedan brindar insumos técnicos a los informes de los consultores y garantizar la aplicabilidad de las recomendaciones. La titularidad de los derechos de propiedad intelectual de los productos resultantes de la ejecución de la CT pertenece al Banco; sin embargo, se otorgará una licencia de uso de los productos al gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.
- 4.3 Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-4 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4) y (c) Contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-28.

V. Riesgos importantes

- 5.1 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.
- 5.2 Se ha identificado como riesgo de gobernabilidad que un posible cambio de autoridades en el MTEPS 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 con

las lecciones aprendidas de los primeros meses de implementación y los objetivos estratégicos del nuevo periodo de Gobierno.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

6.1 Ninguna.

VII. Aspectos Ambientales y Sociales

7.1 Esta Cooperación Técnica no está destinada a financiar estudios de prefactibilidad o factibilidad de proyectos de inversión específicos o estudios ambientales y sociales asociados a ellos, por lo tanto, esta CT no tiene requisitos aplicables del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco.

Anexos Requeridos:

[Solicitud del Cliente_10424.pdf](#)

[Matriz de Resultados_43183.pdf](#)

[Términos de Referencia_66890.pdf](#)

[Plan de Adquisiciones_81456.pdf](#)