

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

**PAÍS**

**APOYO AL SISTEMA FLEXIBLE DE EMPLEO RD-TRABAJA**

**(DR-L1155)**

**PERFIL DE PROYECTO**

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: María Victoria Fazio (SCL/LMK), Jefa de Equipo; Manuel Urquidi, (SCL/LMK), Jefe de Equipo Alterno; María Laura Oliveri, Guillaume Durand, Beatriz González (SCL/LMK); María Teresa Villanueva (SCL/GDI); Mariana Alfonso (CCS/CC); Benoit Lefevre (CCS/CDR); Mónica Lugo (LEG/SGO); Nadia Tejeda; Awilda Castillo (CID/CDR); María Paula Gerardino (SPD/SDV); Miriam Garza Cortina (VPC/FMP).

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

**PERFIL DE PROYECTO**  
**REPÚBLICA DOMINICANA**

**I. DATOS BÁSICOS**

<b>Nombre del Proyecto:</b>	Apoyo al Sistema Flexible de Empleo RD-TRABAJA		
<b>Número de Proyecto:</b>	DR-L1155		
<b>Equipo de Proyecto:</b>	María Victoria Fazio (SCL/LMK), Jefa de Equipo; Manuel Urquidi, (SCL/LMK), Jefe de Equipo Alterno; María Laura Oliveri, Guillaume Durand, Beatriz González y Cecilia Siccha (SCL/LMK); María Teresa Villanueva (SCL/GDI); Mariana Alfonso (CCS/CC); Benoit Lefevre (CCS/CDR); Mónica Lugo (LEG/SGO); Nadia Tejeda; Awilda Castillo (CID/CDR); María Paula Gerardino (SPD/SDV); Miriam Garza Cortina (VPC/FMP).		
<b>Prestatario:</b>	República Dominicana		
<b>Organismo Ejecutor:</b>	Ministerio de Trabajo		
<b>Plan Financiero:</b>	BID (Capital Ordinario-OC):	US\$38.000.000,00	
	Total:	US\$38.000.000,00	
	Políticas activadas:	NDAS1, NDAS2, NDAS10	
<b>Salvaguardias:</b>	Clasificación:		“C”

**II. JUSTIFICACIÓN GENERAL Y OBJETIVOS**

- 2.1 **Entre 2013 y 2019, la economía dominicana fue la tercera economía más dinámica de América Latina y Caribe (ALC)**, con un crecimiento promedio anual del Producto Interno Bruto (PIB) y del PIB per cápita de 6% y 5% respectivamente y reducción en la pobreza de 47%<sup>1</sup>. Estas mejoras no fueron acompañadas por la generación de empleo formal, con tasas de informalidad entre 58% y 55% en ese periodo<sup>2</sup>.
- 2.2 **La pandemia reveló déficits estructurales en la calidad del empleo<sup>3</sup> y provocó significativas pérdidas de empleo, aumentos en inactividad y en subempleo, especialmente en jóvenes y mujeres.** En 2021, la economía creció 12,3%, pero la informalidad y el desempleo ampliado alcanzaron respectivamente

---

<sup>1</sup> Banco Central de la República Dominicana (BCRD) (2020) y Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD) (2021).

<sup>2</sup> BCRD basado en Encuesta de Fuerza de Trabajo (ENCFT) y Cuentas Nacionales. Informalidad: porcentaje de trabajadores sin acceso a seguridad social. Sectores mayoritariamente informales (como Agricultura, Construcción y Comercio), generaron el 67% del crecimiento del valor agregado en la economía.

<sup>3</sup> Empleos de calidad: tienen acceso a beneficios (seguridad social y salario suficiente). ([Banco Interamericano de Desarrollo - BID, 2018](#)).

59% y 13,6%; en el caso de jóvenes y mujeres, el desempleo ampliado llegó respectivamente a 30% y 23%<sup>4</sup>.

- 2.3 **La falta de acceso a oportunidades de empleo de calidad es consecuencia de dos problemas principales:** (i) la brecha entre las habilidades demandadas por el sector formal y las habilidades y experiencia laboral de los buscadores de empleo; y (ii) la falta de información sobre las oportunidades de capacitación y de empleo formal.
- 2.4 **Los empleadores reportan desafíos para cubrir vacantes.** Un 54% de los empleadores reporta tener alguna dificultad para encontrar personal con habilidades requeridas, y 80% indica que los trabajadores disponibles necesitan más formación técnica específica<sup>5</sup>. La demanda laboral a 2021 se concentraba en: profesionales y técnicos de calificación alta (32%) y técnicos de nivel medio (19%). Transversalmente, se valoran habilidades socioemocionales (trabajo en equipo, responsabilidad) y 98% de las vacantes requiere experiencia superior a un año. Además, desde la pandemia se ha reforzado la necesidad por habilidades digitales (ej., desarrollo web, ciberseguridad). También crece la demanda de trabajadores en la economía verde, específicamente en tecnologías de energía renovable, eficiencia energética, y mejoras en sostenibilidad para hotelería<sup>6</sup>.
- 2.5 **Los jóvenes enfrentan mayores barreras a la empleabilidad<sup>7</sup>.** Según un estudio de vacantes postpandemia, los jóvenes están fuera del rango de edad más buscado por las firmas, carecen de habilidades demandadas y de la experiencia requerida, desincentivando su contratación<sup>8</sup>. Además, la mayoría tiene experiencia laboral en ocupaciones fuertemente afectadas por la crisis, dificultando su reinserción<sup>9</sup>, y preocupan los efectos *cicatriz* en su trayectoria laboral<sup>10</sup>.
- 2.6 **La pandemia acentuó brechas para las mujeres.** A 2021, el desempleo ampliado para las mujeres es casi 3 veces superior al de los hombres (23% vs 8,4%) y la tasa de participación femenina cayó a 46,4% vs 74% para los hombres<sup>11</sup>. Las mayores brechas en empleabilidad ocurren para niveles de educación menor a secundaria y mujeres con niños menores a 5 años. El 89% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector servicios, frente al 59,4% de los hombres<sup>12</sup>.
- 2.7 **Los desafíos de acceso al empleo de calidad se agravan para las personas con discapacidad (PCD).** El Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (MT) ha identificado mayores obstáculos para las PCD: la tasa de desempleo es

---

<sup>4</sup> La Población Económica Activa alcanzaba 4,89 millones a inicios de 2020 y cayó un 9% a junio 2020. En 2021, el subempleo (porcentaje de trabajadores que aceptan trabajos por menos horas) llegó a 24%, 17% y 9% para jóvenes, mujeres y hombres, respectivamente. Desempleo ampliado: personas que no buscaron trabajo activamente durante semana previa al reporte. BCRD (2021).

<sup>5</sup> [Amargós \(2019\)](#). Los sectores productivos y habilidades que lideran la demanda laboral se describen en [EEO#1](#).

<sup>6</sup> Se está elaborando un análisis de efectos multiplicadores del empleo verde por sector para el diseño de RD Trabaja. Ver [EEO#1](#).

<sup>7</sup> Empleabilidad: conjunto de aptitudes y actitudes para conseguir y conservar un empleo.

<sup>8</sup> [Barrero \(2021\)](#).

<sup>9</sup> BCRD (2021).

<sup>10</sup> Shocks prolongados del desempleo y/o la informalidad. Beccaria (2016).

<sup>11</sup> BCRD (2021).

<sup>12</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020).

dos veces superior a la tasa de desempleo nacional, los salarios son más bajos, y la oferta de formación inclusiva es escasa desde la educación inicial<sup>13</sup>.

**2.8 Para mejorar el acceso a empleos de calidad es clave promover un apoyo integral a través de Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML).** Las PAML incluyen intervenciones como la capacitación y la intermediación laboral (IL)<sup>14</sup>. La evidencia indica que estrategias de capacitación laboral orientadas por la demanda del sector productivo y en el lugar de trabajo, pueden reducir la brecha de habilidades y aumentar las probabilidades de empleo<sup>15</sup>. Sobre los servicios de IL, generalmente ofertados por servicios públicos de empleo (SPE), la evidencia muestra que son una inversión costo-efectiva en reducir costos de búsqueda de empleo para personas y de reclutamiento para las firmas<sup>16</sup>. También, ante barreras de acceso a empleos, acompañar las PAML con estímulos económicos a la participación en capacitación en aula es efectivo para mejorar la tasa de finalización de cursos; y los estímulos a capacitar en empresa son efectivos para mejorar la empleabilidad post capacitación<sup>17</sup>.

**2.9 En República Dominicana, las PAML enfrentan retos para cumplir su rol.** Por un lado, el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) es el organismo rector del sistema nacional de formación técnico profesional del país y cubre aproximadamente 30% de la demanda de capacitación del país. Esta oferta<sup>18</sup> no permite reducir las brechas de habilidades que provienen de la educación básica<sup>19</sup>, y no alcanza para satisfacer la demanda de nuevos perfiles de los empleadores. Así, para reducir la brecha de habilidades, se necesita aumentar la oferta de capacitación<sup>20</sup>, con calidad y pertinencia, es decir adecuando contenidos a las necesidades del sector productivo. Por otro lado, el Servicio Nacional de Empleo (SENAE) es el SPE del país y ofrece apoyo mediante la Bolsa Electrónica de Empleo (BEE) y las Oficinas Territoriales de Empleo (OTE) y tiene cobertura limitada. Durante 2021, la BEE recibió a 32.618 personas y refirió a 23.094 personas a un empleo, aproximadamente un 40% del total de nuevos buscadores de empleo<sup>21</sup>. Para ampliar la cobertura del SENAE y asegurar la calidad de sus servicios, debe fortalecerse en áreas clave: no cuenta con un desarrollo tecnológico que permita la interconexión con oportunidades de capacitación o captar un mayor volumen de vacantes; no tiene herramientas de perfilamiento que permitan conocer el grado de empleabilidad de los buscadores de empleo, ni el personal con formación especializada para apoyar los distintos perfiles de trabajadores (como mujeres y PCD)<sup>22</sup>. Si bien existe un Observatorio del Mercado Laboral (OML), este no cuenta con las herramientas para desarrollar proyecciones de demanda laboral; las OTEs aún no llegan a cubrir algunas zonas

<sup>13</sup> De 1.097.849 de PCD en edad de trabajar, 354.415 estaban ocupadas. [CONADIS \(2020\)](#).

<sup>14</sup> BID (2015, 2020).

<sup>15</sup> OCDE (2015), Holzer (2015), [BID \(2016\)](#).

<sup>16</sup> Kluge (2006, 2010); Behncke (2007).

<sup>17</sup> Sobre efectividad de subsidios para capacitación y/o inserción laboral, ver BID (2015, 2020 y 2021).

<sup>18</sup> Amargós (2019), [OIT y Cinterfor \(2021\)](#).

<sup>19</sup> [Amargós \(2019\)](#). Las pruebas PISA demuestran falencias en educación básica, y la tasa de culminación en secundaria no supera 50%.

<sup>20</sup> La demanda de técnicos triplica la oferta. Amargós (2016).

<sup>21</sup> BCRD (2021).

<sup>22</sup> La evidencia recomienda realizar pilotos y grupos focales para desarrollar oferta adecuada (OIT, 2014).

geográficas y se requiere actualizar la BEE para aumentar su valoración y uso entre trabajadores y empresas<sup>23</sup>.

- 2.10 **Justificación.** En respuesta a estos desafíos, el Gobierno de República Dominicana ha desplegado iniciativas de empleo que pueden ser potenciadas con el apoyo del Banco. Uno de los pilares del plan de gobierno es el [Programa de Apoyo al Sistema Flexible de Empleo RD-Trabaja](#)<sup>24</sup>, liderado por el MT, que busca promover la contratación formalizada, apoyando a buscadores de empleo para mejorar su empleabilidad a través de PAML que incluyen capacitación en habilidades más demandadas y servicios de IL<sup>25</sup>. Para cumplir con este fin, el gobierno solicitó apoyo al Banco para financiar el Sistema Flexible de Empleo RD-Trabaja. El proyecto se enmarca en los ejes estratégicos de la [Estrategia Nacional de Desarrollo \(END, 2010-2030\)](#), al buscar elevar el capital humano y las oportunidades económicas para mejorar la empleabilidad y la readaptación laboral de las trabajadoras y trabajadores desplazados, facilitando su inserción en trabajos productivos. El programa priorizará el enfoque de género y diversidad y la generación de habilidades para promover la sostenibilidad ambiental y la mitigación del cambio climático.
- 2.11 **Alineación Estratégica.** La operación está alineada con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional ([AB-3190-2](#)) en: (i) Inclusión Social e Igualdad, al promover servicios inclusivos para el acceso al mercado laboral; (ii) Productividad e Innovación, al mejorar el desarrollo de habilidades requeridas por el sector productivo. La operación está alineada con los temas transversales de: (i) Equidad de Género al desarrollar estrategias específicas de apoyo a la empleabilidad de mujeres; (ii) Diversidad al promover acciones para incluir a personas con discapacidad; (iii) Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental, por medio de la capacitación en habilidades para el empleo verde; y (iv) Capacidad Institucional y Estado de Derecho al fortalecer las instituciones educativas y laborales. La operación está alineada con el Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2020-2023 ([GN-2727-12](#)) mediante los indicadores: (2.7) beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo, en particular, de iniciativas de aprendizaje a lo largo de la vida. La operación está alineada con la Estrategia del Grupo BID con República Dominicana para 2021-2024 ([GN-3084](#)), en las áreas prioritarias de reactivación productiva sostenible e inclusiva y fortalecimiento del capital humano.
- 2.12 También es consistente con los marcos sectoriales de: Trabajo ([GN-2741-12](#)) en la prioridad “lograr trabajadores más productivos mediante sistemas de formación de mayor calidad, pertinencia y efectividad”; Género y Diversidad ([GN-2800-8](#)) en “ampliar oportunidades económicas de las mujeres mediante el aumento en la participación femenina y el acceso a puestos de trabajo” y “apoyar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos para personas con discapacidad”; Desarrollo de Habilidades ([GN-3012-3](#)) al: “asegurar que jóvenes y adultos estén equipados con habilidades que les permitirán ser exitosos en el mercado laboral”; y Cambio Climático ([GN-2835-8](#)) al promover habilidades para adaptación y mitigación.

---

<sup>23</sup> ENCFT (2021).

<sup>24</sup> [Ley de Presupuesto General del Estado 2022](#).

<sup>25</sup> Iniciativas complementarias para generar empleo formal son: reformas en Seguridad social, plan de Industrialización, Agenda Digital, promoción de Cadenas Globales de Valor.

- 2.13 El programa se alinea con la [Visión 2025](#) del BID, al promover el progreso social a través de creación de empleo, desarrollo de habilidades, mejorar servicios y empoderar a mujeres. Contribuye también con el Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género ([GN-3057](#)) promoviendo la igualdad de acceso a oportunidades laborales.
- 2.14 **Objetivos.** El objetivo es mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo. Para ello, se apoyará un sistema integral de políticas activas de empleo con los siguientes objetivos específicos: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura con calidad de la oferta de servicios de intermediación laboral.
- 2.15 **Componente 1. Apoyo a empleabilidad (US\$28 millones).** El primer componente apoyará la implementación del sistema RD-Trabaja y se organiza en dos subcomponentes: **1.1. Programa de Empleabilidad Juvenil**, dirigido a jóvenes hombres y mujeres; y **1.2. Fomento a la Empleabilidad**, dirigido a personas mayores de 35 años. Ambos subcomponentes financiarán un paquete de acciones orientadas a las necesidades de capacitación específicas del buscador de empleo dentro de cada grupo de edad, y se coordinarán a través del sistema RD-Trabaja<sup>26</sup>.
- 2.16 **Subcomponente 1.1 Programa de Empleabilidad Juvenil.** Financiará actividades de capacitación laboral para el acceso a empleos de calidad de jóvenes, incluyendo: (i) diseño de módulos de capacitación para desarrollar habilidades blandas y técnicas; (ii) capacitación en habilidades blandas y técnicas; (iii) apoyo económico como estipendio para cubrir costos de acceso a la capacitación, con apoyos económicos adicionales para personas con mayor dificultad de acceso al mercado laboral (como mujeres, PCD)<sup>27</sup>; (iv) entrenamiento para la inserción laboral (EIL) en empresas; (v) apoyo económico durante la etapa inicial de EIL en empresas; y (vi) apoyos económicos temporales para inserción laboral.
- 2.17 **Subcomponente 1.2 Fomento a la Empleabilidad.** Financiará acciones de capacitación dirigidas a personas mayores de 35, incluyendo: (i) diseño de módulos de capacitación para desarrollar habilidades blandas y técnicas; (ii) capacitación en habilidades blandas y en habilidades técnicas; (iii) apoyo económico como estipendio para cubrir los costos de acceso a la capacitación, con apoyos económicos adicionales para personas con mayor dificultad de acceso al mercado laboral (como mujeres, PCD); (iv) reentrenamiento para la inserción laboral (RIL) en empresas; (v) apoyo económico durante la etapa inicial de RIL en empresas; y (vi) apoyos económicos temporales para la inserción laboral.
- 2.18 **Componente 2. Fortalecimiento y ampliación de la oferta de servicios del SENA (US\$9 millones).** Apoyará al SENA para que funcione como la ventanilla única del sistema RD-Trabaja. Financiará: (i) mejoras de los sistemas informáticos (incluido equipamiento) y su interconexión con servicios de capacitación, en especial para la BEE; (ii) mejoras del servicio presencial para

---

<sup>26</sup> Las acciones se enfocarán en sectores productivos con mayor demanda laboral [EEO#1](#), para personas desocupadas que serán orientadas a la capacitación según su perfil de empleabilidad, en zonas geográficas priorizadas.

<sup>27</sup> Cubrirá el costo de participación, como cuidado infantil en el caso de las mujeres madres, o costo de transporte para PCD.

atender a distintos perfiles de buscadores, incluyendo la formación a empleados del SENAE, adecuación de OTEs existentes y adquisición de unidades móviles<sup>28</sup>; (iii) fortalecimiento del OML con sistemas y capacidad de análisis para desarrollar herramientas como el índice de empleabilidad para el perfilamiento de buscadores de empleo; y (iv) diseño e implementación de pilotos para promover la inserción laboral de grupos más vulnerables<sup>29</sup>.

- 2.19 **Administración y otros gastos contingentes (US\$1 millón).** Se destinarán recursos para auditoría, monitoreo y evaluación y administración del programa.
- 2.20 **Beneficiarios.** La operación beneficiará al menos 50.000 beneficiarios directos de cursos de capacitación, y a 30.000 buscadores de empleo con IL.
- 2.21 **Resultados esperados.** Los resultados asociados a cada objetivo específico son: (i) Objetivo específico 1: aumento en la empleabilidad de los jóvenes, y de los grupos de personas entre 35 y 55 años que enfrentan barreras de acceso a empleos. La empleabilidad será medida como el aumento en el porcentaje de beneficiarios que finaliza exitosamente la capacitación alineada a las demandas del sector productivo, y el porcentaje de personas que cuentan con empleo formal posterior a la capacitación; y (ii) Objetivo específico 2: aumento en la cobertura de los servicios de IL, medido como un aumento en el número de vacantes y buscadores de empleo registrados en el SENAE.

### III. ASPECTOS TÉCNICOS Y CONOCIMIENTO DEL SECTOR

- 3.1 **Dimensionamiento y mecanismo de ejecución.** La operación será un préstamo de inversión de modalidad específica por US\$38.000.000, con cargo a recursos de Capital Ordinario (CO), a ser desembolsados en cuatro años. La elección del instrumento se justifica por su alcance acotado, la interdependencia lógica de los componentes y su individualidad física y técnica. Además, permitirá al Banco acompañar técnicamente durante el diseño y ejecución de las distintas actividades, capitalizando la experiencia del Banco en operaciones similares (¶3.2). El préstamo será ejecutado por el MT, creándose una unidad ejecutora dentro del MT, que coordinará acciones con el INFOTEP para el desarrollo de los cursos de capacitación, mediante un acuerdo interinstitucional<sup>30</sup>.
- 3.2 **Lecciones aprendidas y conocimiento sectorial.** El Banco posee experiencia en diseño y supervisión de las actividades del Programa, con lecciones importantes. La reinserción laboral de jóvenes requiere una estrategia integral con: (i) transferencias monetarias (3822/BL-BO brindó este tipo de apoyos para la capacitación); (ii) orientación e intermediación laboral (ATN/ME-16673-CR, Bola de Cristal); y (iii) formación pertinente (2739/OC-BA y 4645/OC-JA apoyaron mejoras en calidad de la educación técnico-vocacional). Asimismo, el proyecto recoge la experiencia del Banco en programas de fomento al empleo y la capacitación en República Dominicana (2546/OC-DR y 4692/OC-DR), en cuanto a: (i) cómo focalizar en áreas geográficas y sectores económicos con tejido

<sup>28</sup> Los servicios serán adaptados de manera accesible para PCD.

<sup>29</sup> Para PCD se prevén pilotos de inclusión laboral. CONADIS y MT (2021) desarrollaron [guía](#) para inclusión laboral.

<sup>30</sup> Se adjunta avance del análisis de [PACI](#). El MT tiene experiencia previa ejecutando proyectos del BID (2546/OC-DR) y el Banco Mundial,



empresarial necesario para capacitar y/o emplear a los jóvenes, según los levantamientos de demanda por sector productivo y necesidades por zona geográfica; y (ii) los efectos positivos de corto y largo plazo de programas para la empleabilidad en las habilidades socioemocionales y la inserción en empleo formal. En el área de servicios de empleo: (i) sobre mejoras en los sistemas de información para toma de decisiones (2793/OC-CH), y sobre modernización tecnológica (ATN/OC-16825-RG); y (ii) sobre IL para PCD (ATN/ME-17597-RG). En el área de capacitación laboral (3539/OC-CH y BID [2015](#), [2016](#), [2017](#)): (i) en cuanto al rol de los sistemas de información de habilidades; y (ii) el rol crítico del sector productivo en diseño y aseguramiento de calidad de la formación.

- 3.3 **Adicionalidad no financiera e innovación.** El proyecto es innovador dado que promueve un sistema de apoyos y soluciones para fomentar el empleo formal de los buscadores de empleo de manera inclusiva, en colaboración directa con los sectores productivos estratégicos en la generación de empleo. Se incluirán oportunidades de generación de habilidades para empleos verdes y digitales, según las demandas identificadas. La transformación digital de los servicios de IL también aportará innovación en el uso de tecnologías para mejorar la conexión entre empleadores y buscadores de empleo.

#### IV. RIESGOS AMBIENTALES Y ASPECTOS FIDUCIARIOS

- 4.1 En atención al Nuevo Marco de Política Ambiental y Social, la operación fue clasificada como Categoría “C” ya que no se prevén efectos negativos ambientales o sociales significativos. Se activaron las Normas de Desempeño Ambiental y Social (NDAS) 1, 2 y 10 y se considerarán acciones durante el diseño del proyecto.

#### V. OTROS TEMAS

- 5.1 **Financiamiento retroactivo.** El Banco podrá financiar retroactivamente con cargo a los recursos del préstamo los gastos elegibles efectuados por el Prestatario antes de la fecha de aprobación del préstamo para financiar actividades del Componente 2, para el fortalecimiento del SENAE (en ítems de gasto para la transformación digital, el adecuamiento de oficinas, adquisición de unidades móviles), hasta un máximo de US\$7,6 millones (20% del préstamo), siempre que se hayan cumplido los requisitos sustancialmente análogos a los establecidos en el Contrato de Préstamo, y que los procedimientos de contratación guarden conformidad con los Principios Básicos de Adquisiciones. Dichos gastos deberán haberse efectuado a partir de la fecha de aprobación del Perfil de Proyecto, pero en ningún caso se incluirán gastos efectuados más de 18 meses antes de la fecha de aprobación del préstamo. En el Reglamento Operativo del Programa (ROP) se detallará la categoría de gastos elegibles.
- 5.2 **Otros Riesgos.** La evaluación preliminar de riesgos identificó dos riesgos medio-altos: (i) uno de entorno económico-financiero, si hubiera un empeoramiento en restricciones tanto sanitarias como económicas por la COVID-19, reduciría el número de participantes o causaría demoras en la implementación de la capacitación afectando la ejecución del Componente 1; y (ii) un riesgo de entorno social, si los incentivos económicos no logran evitar la



deserción de beneficiarios de capacitaciones, se producirían demoras en las capacitaciones o disminuiría su efecto esperado, afectando el logro del objetivo específico 1. El riesgo (i) se mitigaría identificando medidas de seguridad sanitaria para mantener el proceso de capacitación; y el riesgo (ii) se mitigaría mediante actividades de acompañamiento y orientación durante la capacitación a los beneficiarios para elegir cursos que mejor se adapten a sus características y necesidades.

## **VI. RECURSOS Y CRONOGRAMA DE PREPARACIÓN**

- 6.1 El Anexo V de este documento detalla el cronograma de preparación y establece los hitos necesarios para que la Propuesta para el Desarrollo de la Operación (POD) sea distribuida a la Revisión de Calidad y Riesgo (QRR) el 27 de junio de 2022, la distribución al Comité de Políticas Operativas (OPC) el 1 de agosto de 2022, y la aprobación por parte del Directorio el 28 de septiembre de 2022. El presupuesto necesario para el diseño alcanza a US\$80.896 para consultorías, misiones y talleres.

CONFIDENCIAL

<sup>1</sup> 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).



### Operation Information

Operation Name	
Support to the Flexible System for Employment RD-TRABAJO	
Operation Number	DR-L1155

### Operation Details

Organizational Unit	IDB Sector/Subsector
SCL/LMK	LABOR POLICY
Type of Operation & Modality	Original IDB Amount
LON / ESP	\$38,000,000.00
Environmental and Social Impact Categorization (ESIC)	Disaster and Climate Change Risk Classification (DCCRC)
C	Low
Environmental and Social Risk Rating (ESRR)	
Moderate	
Executing Agency	Borrower
DR-MT	REPUBLICA DOMINICANA
ESG Primary Team Member	Team Leader
	Maria Victoria Fazio
Toolkit Completion Date	Author
22/04/2022	Tapia Alba, Mauricio Alejandro (Esg Guidance Service)
Applicable ESPs with requirements	
ESPS 1; ESPS 2; ESPS 10	

### Operation Classification Summary

Overriden ESIC	Overriden ESIC Justification
Comments	

Overriden DCCRC	Overriden DCCRC Justification

Comments

## Summary of Impacts / Risks and Potential Solutions

The project has no environmental and social impacts and/or risks therefore no Environmental and Social Assessment (ESA) or Environmental and Social Impact Assessment (ESIA) process will be conducted for the project during preparation.

There are no contextual risks associated with the project (e.g. political instability, oppression of communities, armed forces in the project area).

The operation will not have direct impacts associated with child labor or forced labor in the workforce.

The operation will not have significant indirect and/or cumulative impacts associated with child labor or forced labor in the workforce.

The Executing Agency or other relevant entity (in relation to the operation) has a proven track record to respect and protect the fundamental principles and rights of workers (including fair treatment, commitment to non-discrimination, equal opportunity, protection of workers including workers in vulnerable situations, work accommodations, migrant workers' rights, collective bargaining and rights of association) and compliance with national employment and labor laws.

The operation will not result in the direct loss of employment (i.e. retrenchment).

The operation will not result in the indirect and/or cumulative loss of employment (i.e. retrenchment).

The Borrower will prepare and operate a Grievance Redress Mechanism for all workers (direct and contracted).

The operation will not cause direct impacts associated with accidents, injury, and attraction disease arising from, associated with, or occurring in the course of work.

The operation will not cause indirect and/or cumulative impacts associated with accidents, injury, and attraction disease arising from, associated with, or occurring in the course of work.

The operation will promote a sustainable use of resources including energy, water and raw materials.

The operation will not have direct adverse impacts on human health and the environment due to pollution from project activities.

The operation will not have indirect and/or cumulative adverse impacts on human health and the environment due to pollution from project activities.

The operation will not generate direct impacts generated by solid waste (hazardous and/or non-hazardous).

The operation will not generate indirect and/or cumulative impacts generated by solid waste (hazardous and/or non-hazardous).



The operation will not have direct negative impacts to the environment and human health and safety due to the production, procurement, use, and disposal of hazardous materials such as PCBs, Radiological Waste, Mercury, CFCs, etc.

The operation will not have indirect and/or cumulative negative impacts to the environment and human health and safety due to the production, procurement, use, and disposal of hazardous materials such as PCBs, Radiological Waste, Mercury, CFCs, etc.

The operation will not have direct negative impacts to the environment and human health and safety due to the production, procurement, use, and disposal of pesticides.

The operation will not have indirect and/or cumulative negative impacts to the environment and human health and safety due to the production, procurement, use, and disposal of pesticides.

The operation is not expected to or currently produce directly GHG emissions.

The operation is not expected to or currently produce indirectly-cumulatively GHG emissions.

The operation is not considering alternatives to implement technically and financially feasible and cost-effective options to avoid or minimize project-related GHG emissions during the design and operation of the project.

The operation has no exposure to climate transition risks related with a loss of value of a project driven by the transition to a lower-carbon economy, result from extensive policy, legal, technology, and/or market changes to address climate change.

There are no direct health and safety risks associated with the design of structural elements or components of the operation (e.g. existing or new buildings, earthworks, bridges, drainage, roadways, power stations, transmission and distribution poles, underground utilities, and dams), and/or road transport activities (e.g. transport of heavy or over-sized equipment) which could result in health and safety impacts to third parties and project-affected people.

There are no indirect and/or cumulative health and safety risks associated with the design of structural elements or components of the operation (e.g. existing or new buildings, earthworks, bridges, drainage, roadways, power stations, transmission and distribution poles, underground utilities, and dams), and/or road transport activities (e.g. transport of heavy or over-sized equipment) which could result in health and safety impacts to third parties and project-affected people.

The project will not directly affect the public (including workers and their families) by exposing them to hazardous materials released by the project, particularly those that may be life threatening.

The project will not indirectly-cumulatively affect the public (including workers and their families) by exposing them to hazardous materials released by the project, particularly those that may be life threatening.

There is no potential for the project or project-related activities (e.g. the influx of temporary or permanent project labor, among others) to directly result in or exacerbate community exposure to water-related (i.e., waterborne, water-based, and vector-borne diseases) and/or communicable diseases (e.g. COVID).

There is no potential for the project or project-related activities (e.g. the influx of temporary or permanent project labor, among others) to indirectly-cumulatively result in or exacerbate community exposure to water-related (i.e., waterborne, water-based, and vector-borne diseases) and/or communicable diseases (e.g. COVID).



The project's direct impacts on priority ecosystem services will not result in adverse health and safety risks and impacts to the project-affected people.

The project's indirect and/or cumulative impacts on priority ecosystem services will not result in adverse health and safety risks and impacts to the project-affected people.

There is no potential for an emergency or unanticipated event to occur in the project area of influence that demands immediate action to prevent or reduce harm to people, property, and/or the environment.

Natural hazards, such as earthquakes, droughts, landslides, floods, wildfires, or others, including those caused or exacerbated by climate change, are not likely to occur in the project area, and there will be no impact the project, and/or the project will not exacerbate the risk from natural hazards to human life, property, and/or the environment.

There is no potential direct impacts to workers and project-affected people related to the use or arrangement of security services to safeguard personnel and/or property.

There is no potential indirect and/or cumulative impacts to workers and project-affected people related to the use or arrangement of security services to safeguard personnel and/or property.

The project will not lead to direct impacts related to land acquisition - Impacts include, and are not limited to, relocation; loss of shelter; loss of land; loss of assets; restrictions on land and natural resources; loss of income; loss of livelihoods; loss of social safety net.

The project will not lead to indirect and/or cumulative impacts related to land acquisition - Impacts include, and are not limited to, relocation; loss of shelter; loss of land; loss of assets; restrictions on land and natural resources; loss of income; loss of livelihoods; loss of social safety net.

Vulnerable people will not be disproportionately affected by direct impacts related to land acquisition - people may be considered vulnerable by virtue of disability, state of health, indigenous status, gender identity, sexual orientation, religion, race, color, ethnicity, age, language, political or other opinion, national or social origin, property, birth, economic disadvantage, or social condition. Other vulnerable people include the elderly, children, single-headed households, refugees, internally displaced persons, natural resource dependent communities.

Vulnerable people will not be disproportionately affected by indirect and/or cumulative impacts related to land acquisition - people may be considered vulnerable by virtue of disability, state of health, indigenous status, gender identity, sexual orientation, religion, race, color, ethnicity, age, language, political or other opinion, national or social origin, property, birth, economic disadvantage, or social condition. Other vulnerable people include the elderly, children, single-headed households, refugees, internally displaced persons, natural resource dependent communities.

The operation doesn't have the potential to directly impact modified habitat that include significant biodiversity value.

The operation doesn't have the potential to indirectly-cumulatively impact modified habitat that include significant biodiversity value.

The operation doesn't have the potential to directly convert or degrade natural habitat.

The operation doesn't have the potential to indirectly-cumulatively convert or degrade natural habitat.



The operation doesn't have the direct potential to implement project activities in critical natural habitat.

The operation doesn't have the indirect and/or cumulative potential to implement project activities in critical natural habitat.

The operation is not expected to directly impact a legally protected area or an internationally recognized area.

The operation is not expected to indirectly-cumulatively impact a legally protected area or an internationally recognized area.

The project will not directly introduce (intentionally or accidentally) alien, or non-native, species of flora and fauna that have the potential for invasive behavior in areas where they are not normally found.

The project will not indirectly-cumulatively introduce (intentionally or accidentally) alien, or non-native, species of flora and fauna that have the potential for invasive behavior in areas where they are not normally found.

The project is not likely to adversely directly impact ecosystem services.

The project is not likely to adversely indirectly-cumulatively impact ecosystem services.

The project is not expected to cause adverse direct impact on Indigenous Peoples. FPIC is required when there will be (i) impacts on lands and natural resources subject to traditional ownership or under customary use; (ii) Relocation of Indigenous Peoples from lands and natural resources subject to traditional ownership or under customary use; or (iii) significant impact on Cultural Heritage.

The project is not expected to cause adverse indirect/cumulative impact on Indigenous Peoples. FPIC is required when there will be (i) impacts on lands and natural resources subject to traditional ownership or under customary use; (ii) Relocation of Indigenous Peoples from lands and natural resources subject to traditional ownership or under customary use; or (iii) significant impact on Cultural Heritage.

Indigenous Peoples are not expected to be adversely impacted by direct project related land-acquisition or access restrictions. Note that all impacts on lands and natural resources subject to traditional ownership or under customary law requires FPIC.

Indigenous Peoples are not expected to be adversely impacted by indirect/cumulative project related land-acquisition or access restrictions. Note that all impacts on lands and natural resources subject to traditional ownership or under customary law requires FPIC.

The project doesn't have the potential to cause adverse direct impacts on Indigenous Peoples who live in isolation and initial contact.

The project doesn't have the potential to cause adverse indirect and/or cumulative impacts on Indigenous Peoples who live in isolation and initial contact.

The project is not expected to directly damage or negatively impact cultural heritage.

The project is not expected to indirectly-cumulatively damage or negatively impact cultural heritage.

The project is not expected to directly damage or negatively impact critical cultural heritage.





The project is not expected to indirectly-cumulatively damage or negatively impact critical cultural heritage.

The project will not negatively directly affect people due to their gender, sexual orientation or gender identity.

The project will not negatively indirectly-cumulatively affect people due to their gender, sexual orientation or gender identity.

The project is not expected to lead to direct risks and impacts associated with Sexual and Gender-based Violence.

The project is not expected to lead to indirect and/or cumulative risks and impacts associated with Sexual and Gender-based Violence.

The project will not potentially face direct barriers to equitable gender-based participation.

The project will not potentially face indirect and/or cumulative barriers to equitable gender-based participation.

The project will not deal with a subject matter and/or be implemented in an area where the manipulation, interference, coercion, discrimination, and intimidation of stakeholders has been documented.

ESPS 1 - Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts

The project has no environmental and social impacts and/or risks therefore no Environmental and Social Management System (ESMS) will be prepared for the operation as defined under ESPS 1.

ESPS 2 - Labor and Working Conditions

The Executing Agency will partially prepare and maintain an Environmental and Social Management System (ESMS) for the operation with specific elements related to Labor and Working Conditions under ESPS 2.

ESPS 10 - Stakeholder Engagement and Information Disclosure

The Borrower will operate a Grievance Redress Mechanism at the Project level (direct and contracted).

## ESTRATEGIA AMBIENTAL Y SOCIAL

- 1.1 En atención al nuevo Marco de Política Ambiental y Social (ESPF), la operación fue clasificada como Categoría “C” ya que no se esperan efectos ambientales o sociales negativos significativos. Como se ha descrito en el ESRR y en el párrafo 2.15 del perfil de proyecto, la adecuación de las OTEs incluye solamente adecuaciones de infraestructura existente en áreas urbanas. Se prevé que estas adecuaciones tengan impactos mínimos (como impactos menores asociados a actividades de remodelación como generación de polvo, ruido y residuos) y que serán gestionados mediante el Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) a ser elaborado por el prestatario.
- 1.2 Las Normas de Desempeño Ambiental y Social (NDAS) 1, 2 y 10 fueron activadas (Anexo II) y durante el diseño del proyecto se considerarán acciones específicas, considerando el sistema de gestión dado por el marco normativo local y la elaboración por parte del prestatario del SGAS en concordancia con el alcance y naturaleza de los impactos y riesgos esperados asociados con la operación
- 1.3 **NDAS 2 – Trabajo y Condiciones Laborales:** El Organismo Ejecutor tomará en cuenta para la operación la siguiente normativa con elementos específicos relacionados con Trabajo y condiciones laborales.
- 1.4 Leyes y Reglamentos. República Dominicana es miembro de la Organización Internacional del Trabajo. La legislación laboral se puede encontrar en varios reglamentos laborales: el Código de Trabajo (Ley Núm. 16-92) y normas complementarias, la Ley de Seguridad social (Ley Núm.87-01); Ley Núm. 41-08 de Función Pública y el Reglamento Núm. 523-09 de Relaciones Laborales y resoluciones de salarios mínimos por hora fijadas por el comité de salarios mínimos según la Ley Núm.16-92. El país cuenta con normas que contemplan períodos de prueba, terminación de contratos de trabajo, períodos de preaviso, jornada máxima de trabajo, salarios mínimos, vacaciones anuales, salario de navidad y bonificación, protección a la maternidad, derecho a huelga, y derecho a afiliarse a un sindicato.
- 1.5 Normas de seguridad. En República Dominicana, la norma por la que se establece la definición legal de los principales términos en relación con la seguridad y salud en el trabajo es el Decreto Núm. 522-06, del 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 1.6 Funcionamiento del Mercado Laboral. El mercado laboral de República Dominicana se caracteriza por altos niveles de informalidad, con una alta proporción trabajando en el sector de servicios. A fines de 2021, la tasa de desempleo ampliado llegó a 13%, y el 59% trabaja informalmente, es decir, carece de los beneficios de la seguridad social (BCRD, 2021).

- 1.7 El Programa y su estrategia de las Normas de Desempeño Ambiental y Social (NDAS). Si bien el contexto representa un desafío en términos de políticas públicas para proteger a los trabajadores, especialmente a aquellos vinculados a grupos vulnerables, el objetivo general del programa es fomentar la inserción en empleos formales. Para ello, se apoyará un sistema integral de políticas activas de empleo con los siguientes objetivos específicos: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura con calidad de la oferta de servicios de intermediación laboral.
- 1.8 El programa apoyará la inserción laboral formal de jóvenes y adultos mediante apoyos económicos durante la fase de formación en empresa y apoyos económicos temporales para la inserción laboral en empresas. Durante el diseño de la operación será necesario definir los criterios de elegibilidad de las empresas participantes, de modo tal de cumplir con la normativa vigente en el país, tanto condiciones laborales como de seguridad laboral. También el diseño del programa evaluará: (i) Condiciones laborales y contratación de personal para actividades relacionadas con la operación; y (ii) Normas de seguridad y salud de los trabajadores.
- 1.9 **NDAS 10 - Participación de las partes interesadas y divulgación de información:** El Prestatario operará un Mecanismo de reclamación a nivel del Proyecto (directo y contratado).
- 1.10 En consideración a la categoría de impacto y riesgo de la operación (Categoría C, impactos ambientales o sociales negativos mínimos o nulos), el equipo del proyecto desarrollará un mecanismo de reclamo a nivel del proyecto que será implementado y operado por el Prestatario. Con este fin, el equipo del proyecto seguirá el Protocolo interno de quejas del BID para proporcionar un canal para que las partes interesadas se comuniquen directamente con el BID cuando estén interesadas en presentar una queja sobre el desempeño ambiental y social de los proyectos del BID. El Protocolo de Quejas aumentará el compromiso proactivo con las partes interesadas y servirá como un "sistema de alerta" para identificar proyectos en los que el Prestatario no gestione adecuadamente los riesgos ambientales y sociales.

### ÍNDICE DE TRABAJO SECTORIAL CONCLUIDO Y PROPUESTO

Temas	Descripción	Fechas	Link
<b>Mercados Laborales</b>	1. Amargós. Estudio de detección de necesidades de capacitación y demanda laboral.	2019	<a href="#">Link</a>
	2. Amargós. Estudio de situación de educación del sistema nacional de educación técnica y formación profesional en República Dominicana	2016	<a href="#">Link</a>
	3. Banco Central de República Dominicana (BCRD), Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas, División de Encuestas. Principales indicadores de Mercado laboral, Trimestres 2014 – 2021.	2022	<a href="#">Link</a>
	4. Banco Central de República Dominicana (BCRD). Boletín Trimestral Banco Central III Trimestre 2020.	2020	<a href="#">Link</a>
	5. Banco Central de República Dominicana (BCRD). Boletín Trimestral Banco Central III Trimestre 2021.	2021	<a href="#">Link</a>
	6. Banco Interamericano de Desarrollo. Documento de Marco Sectorial de Trabajo.	2020	<a href="#">Link</a>
	7. Banco Interamericano de Desarrollo. Documento de Marco Sectorial de Habilidades.	2021	<a href="#">Link</a>
	8. Banco Interamericano de Desarrollo. Documento de Marco Sectorial de Cambio Climático.	2018	<a href="#">Link</a>
	9. Banco Interamericano de Desarrollo. Documento de Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género.	2017	<a href="#">Link</a>
	10. Banco Interamericano de Desarrollo. República Dominicana. Estrategia del Grupo BID con el País 2021-2024.	2021	<a href="#">Link</a>
	11. Banco Interamericano de Desarrollo. Empleos para Crecer	2015	<a href="#">Link</a>
	12. Banco Interamericano de Desarrollo. De la Crisis a la Oportunidad: El COVID-19 en el Mercado Laboral de ALC	2020	<a href="#">Link</a>
	13. Banco Interamericano de Desarrollo, Visión 2025.	2021	<a href="#">Link</a>
	14. Banco Interamericano de Desarrollo. 2016. Aprendices para el siglo XXI: ¿un modelo para América Latina y el Caribe?	2016	<a href="#">Link</a>
	15. Banco Interamericano de Desarrollo. Índice de Mejores Trabajos.	2018	<a href="#">Link</a>
	16. Banco Interamericano de Desarrollo, Sistema de Indicadores de Mercado Laboral y Seguridad Social.	2020	<a href="#">Link</a>
	17. Becaria, L.; Maurizio, R.; Trombetta, M. y Vázquez, G. Una evaluación del efecto scarring en Argentina	2016	<a href="#">Link</a>
	18. Caverio, D. y C. Ruiz (2016), "Do working conditions in young people's first jobs affect their employment trajectories? The case of Peru", Work4Youth Publication Series, N° 33, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT)	2016	<a href="#">Link</a>
	19. Cruces, G., Ham, A. and Viollaz, M., 2012. Scarring effects of youth unemployment and informality: Evidence from Brazil. documento de trabajo del CEDLAS, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de la Plata, Argentina.	2012	<a href="#">Link</a>
	20. CONADIS (2020). Consecuencias sociales y económicas de la exclusión laboral de la población con discapacidad en República Dominicana.	2020	<a href="#">Link</a>
	21. Barrero, F y Villamizar, J (2021). Cambios en los perfiles laborales en la República Dominicana como resultado de la pandemia.	2021	<a href="#">Link</a>
	22. Holzer, H. "Job Market Polarization and Worker Skills: A Tale of Two Middles." Policy Brief, Brookings Institution, Washington, DC.	2015	<a href="#">Link</a>
	23. Galasso, E., Ravallion, M. and Salvia, A., 2004. Assisting the transition from workfare to work: A randomized experiment. ILR Review, 58(1), pp.128-142.	2004	<a href="#">Link</a>
	24. Behncke, Stefanie and Frölich, Markus and Lechner, Michael, Public Employment Services and Employers: How Important are Networks with Firms? (September 2007). IZA Discussion Paper No. 3005, University of St. Gallen, Department of	2007	<a href="#">Link</a>

Temas	Descripción	Fechas	Link
	Economics, Discussion Paper No. 2007-33, Available at SSRN: <a href="https://ssrn.com/abstract=1012582">https://ssrn.com/abstract=1012582</a> or <a href="http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1012582">http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1012582</a>		
	25. Kluve, J., 2006. The effectiveness of European active labor market policy. Available at SSRN 892341.	2006	<a href="#">Link</a>
	26. Kluve, J., 2010. The effectiveness of European active labor market programs. Labour economics, 17(6), pp.904-918.	2010	<a href="#">Link</a>
	27. Novella, R. and Valencia, H., 2019. Active labor market policies in a context of high informality: The effect of PAE in Bolivia (No. IDB-WP-1062). IDB Working Paper Series.	2019	<a href="#">Link</a>
	28. MEPYD. Informe de situación macroeconómica - Seguimiento de coyuntura diciembre 2021.	2021	<a href="#">Link</a>
	29. Novella, R. and Valencia, H., 2019. Active labor market policies in a context of high informality: The effect of PAE in Bolivia (No. IDB-WP-1062). IDB Working Paper Series.	2019	<a href="#">Link</a>
	30. OCDE A fast growing economy in search for new development drivers	2015	<a href="#">Link</a>
	31. OIT (2020), NOTA PAÍS COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Rep. Dominicana.	2020	<a href="#">Link</a>
	32. OIT/Cintefor (2021). República Dominicana: análisis de oferta y demanda de empleo y trazabilidad de egresados Infotep, a partir de bases de datos	2021	<a href="#">Link</a>
	33. Oficina Nacional de Empleo, ONE (2020).	2020	<a href="#">Link</a>
	34. Do Payroll tax cuts boost formal jobs in developing countries	2017	<a href="#">Link</a>
	35. C Pagés. IZA World of Labor 345, 1-9		
	36. PROSOLI (2019) Estudio de Detección de Necesidades de Capacitación y Demanda Laboral” realizado en el marco del programa PROSOLI, publicado en 2019.	2019	<a href="#">Link</a>
	37. Villamizar, J. and Barrero, F., 2021. Cambios en los perfiles laborales en la República Dominicana como resultado de la pandemia. Ciencia y Sociedad, 46(2), pp.31-45.	2021	<a href="#">Link</a>
	38. Sistema de Indicadores Sociales de la República Dominicana (SISDOM), MEPYD (2020).	2020	<a href="#">Link</a>
	39. Aedo, C. and Núñez, S., 2004. The impact of training policies in Latin America and the Caribbean: The case of Programa Joven.	2004	<a href="#">Link</a>
	40. Banco Interamericano de Desarrollo. Retos de Desarrollo del País República Dominicana	2020	<a href="#">Link</a>
	41. Bloom, N., B. Eifert, A. Mahajan, D. McKenzie, and J. Roberts. “Does Management Matter: Evidence from India” Quarterly Journal of Economics.	2013	<a href="#">Link</a>
	42. Brown, A.J. and Koettl, J., 2015. Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?. IZA Journal of Labor Economics, 4(1), pp.1-36.	2015	<a href="#">Link</a>
	43. Card, D., J. Kluve y A. Weber. “What Works? Meta-Analysis of recent active labor market program evaluation” The National Bureau of Economic Research.	2018	<a href="#">Link</a>
	44. Durand, G., 2018. Bolivia and the Program to Support Employment: an Impact Evaluation of its Conditional Cash Transfer Component.	2018	<a href="#">Link</a>
	45. Estrategia Nacional de Desarrollo (END, 2012-2030).	2012	<a href="#">Link</a>
	46. Estudio de Mercado Laboral en República Dominicana. Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral (Avanza) de América Latina y el Caribe. USAID.	2020	<a href="#">Link</a>

Temas	Descripción	Fechas	Link
	47. Hernani-Limarino, W.L. and Villarroel, P.M., 2015. Capacitación Laboral y Empleabilidad Evidencia de Mi Primer Empleo Digno. Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico, pp.35-76.	2015	<a href="#">Link</a>
	48. UNIBE. Retos de la Inserción Laboral Juvenil en República Dominicana	2018	<a href="#">Link</a>
	49. Kluge, J. and Rani, U., 2016. A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean. Geneva: ILO.	2016	<a href="#">Link</a>
	50. McKenzie, D., 2017. How effective are active labor market policies in developing countries? a critical review of recent evidence. The World Bank Research Observer, 32(2), pp.127-154.	2017	<a href="#">Link</a>
	51. Pignatti, C. M, 2016. Do Public Employment Services improve employment outcomes? Evidence from Colombia, ILO Research Department working paper	2016	<a href="#">Link</a>
	52. República Dominicana: análisis de oferta y demanda de empleo y trazabilidad de egresados Infotep, a partir de bases de datos.	2020	<a href="#">Link</a>
	53. World Economic Forum (WEF), 2017. The Global Human Capital Report. Preparing People for the Future of Work.	2017	<a href="#">Link</a>
	54. World Economic Forum (WEF), 2019. The Global Competitiveness Report 2019.	2019	<a href="#">Link</a>

# CONFIDENCIAL

<sup>1</sup> 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).