

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PARAGUAY

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL FUTURO DE PARAGUAY

PR-L1159

PERFIL DE PROYECTO

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: Manuel Urquidi (LMK/CBO), Jefe de Equipo; Waldo Tapia (LMK/CPA); Fernando Pavón (LMK/CME); Yannu Cruz (SCL/LMK); Claudia Piras (SCL/GDI); Juliana Almeida (CSD/CCS); Eirivelthon Lima (RND/CBO); Alvaro García-Negro (RND/CPR); Mercedes Mateo-Berganza (SCL/EDU); Ethel Muhlstein y Andrea García (SCL/LMK); Enzo Harquet (LMK/CBO); Alonso Chaverri-Suarez (LEG/SGO); Jorge González (VPC/FMP); Jorge Seigneur (VPC/FMP); Fernando Glasman (VPC/FMP); y Simon Zalimben (CSC/CPR).

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

PERFIL DE PROYECTO

PAÍS

I. DATOS BÁSICOS

Nombre del Proyecto:	Programa de promoción del desarrollo de habilidades para el futuro en Paraguay.	
Número de Proyecto:	PR-L1159	
Equipo de Proyecto:	Manuel Urquidi (LMK/CBO), Jefe de Equipo; Waldo Tapia (LMK/CPA); Fernando Pavón (LMK/CME); Yyannu Cruz (SCL/LMK); Claudia Piras (SCL/GDI); Juliana Almeida (CSD/CCS); Eirivelthon Lima (RND/CBO); Alvaro García-Negro (RND/CPR); Mercedes Mateo-Berganza (SCL/EDU); Ethel Muhlstein y Andrea García (SCL/LMK); Enzo Harquet (LMK/CBO); Alonso Chaverri-Suarez (LEG/SGO); Jorge González (VPC/FMP); Jorge Seigneur (VPC/FMP); Fernando Glasman (VPC/FMP); y Simon Zalimben (CSC/CPR).	
Prestatario:	República del Paraguay	
Organismo Ejecutor:	República del Paraguay, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	
Plan Financiero:	BID (OC):	US\$ 30,000,000
	Total:	US\$ 30,000,000
Salvaguardias:	Políticas activadas:	OP-703; OP-102; OP-704; B.1; B.2; B.3; B.7; y B.17.
	Clasificación:	C

II. JUSTIFICACIÓN GENERAL Y OBJETIVOS

- 2.1 **En los últimos años, Paraguay ha tenido un desempeño socioeconómico favorable.** Entre los años 2008-2017, el país creció económicamente alrededor de 4,7% por año, lo cual más que duplica al promedio regional de 2%. Su Producto Interno Bruto (PIB) per cápita aumentó de US\$4,046 a US\$5,824¹, crecimiento que se explica principalmente por los precios de las materias primas. Paralelamente, el desempleo abierto se redujo de 6,7% a un 5,4%; la formalidad laboral se incrementó de 15,7% a 21,8%²; el porcentaje de personas que viven bajo línea de pobreza se redujo de 43,2% a 26,4%; y la desigualdad de ingresos, estimada por el coeficiente de Gini, disminuyó de 0,53 a 0,48³. Estas mejoras se explican principalmente por el crecimiento de la economía, y por políticas públicas inclusivas. Sin embargo, en 2018 el crecimiento se redujo a 4%, con

¹ WDI 2019. Ver [Bibliografía](#).

² SIMS 2017.

³ WDI 2019.

perspectivas de 1,5% para 2019⁴, lo que pone en riesgo estos avances a nivel social.

- 2.2 **El bajo crecimiento de la productividad laboral y el cambio en patrones climáticos afectaron negativamente el crecimiento de Paraguay.** Su productividad laboral representa el 17% de la de Estados Unidos y 60% de la productividad promedio de la región⁵ y sólo creció entre 2016 y 2019 en 0,3%. Existen además importantes diferencias entre sectores. En el periodo 2004-2014 el incremento promedio de productividad laboral en el sector agrícola fue del 4,7% anual, mientras que en los sectores industrial y servicios la misma descendió 1,8% y 0,2% en promedio anual, respectivamente. Adicionalmente, la productividad en el sector agrícola pudo ser mayor, pero debido a eventos climáticos, como sequías o inundaciones, sufrió entre 1996 y 2015 pérdidas promedio anuales de 0,75% del PIB. Considerando además las estimaciones sobre futuros incrementos en temperatura media y precipitaciones se requiere implementar medidas de mitigación y adaptación que requieren contar con trabajadores con los conocimientos y habilidades necesarias⁶.
- 2.3 **En el mercado laboral persisten retos de acceso a empleos, particularmente empleos de calidad.** La informalidad laboral continúa siendo alta (78% hombres y 79% mujeres)⁷ y el 65% de los ocupados tienen un ingreso laboral igual o inferior al salario mínimo (60% hombres y 72% mujeres), problemas asociados a la baja productividad laboral⁸. Existen, además, inequidades de género en el mercado laboral: existen 26 puntos porcentuales de diferencia tanto en la participación laboral como en la tasa de empleo de las mujeres relativo a los hombres⁹.
- 2.4 Estos problemas que enfrentan los paraguayos, y en particular las mujeres para obtener empleos, sobre todo formales y con mayores ingresos, están relacionados a varios factores. Entre los principales se encuentran, primer lugar, la baja calidad y pertinencia de su perfil educativo/formativo que se traduce en habilidades limitadas y/o incompatibles con las vacantes existentes en el mercado. El 29% de los empleadores señalaron que la falta de mano de obra calificada constituye una barrera para el crecimiento de sus empresas¹⁰. En segundo lugar, en general, los paraguayos cuentan con insuficiente información sobre las vacantes de empleo de calidad disponibles. El 87% recurre a métodos informales de búsqueda de empleo: 54% lo hizo consultando directamente a un empleador y 33% consultando a amigos o parientes¹¹, métodos de búsqueda de empleo que son poco eficientes y no promueven un acceso igualitario a oportunidades laborales¹². Adicionalmente los empleadores¹³ citan los costos

⁴ Informe del Banco Central de Paraguay, Julio 2019.

⁵ ILOSTAT 2018.

⁶ BID 2018b.

⁷ SIMS 2017.

⁸ BID 2015.

⁹ SIMS 2017. Estos datos van en línea con la evidencia que indica que en la región existen inequidades de género en términos de la participación laboral y del ingreso (Ñopo, 2012).

¹⁰ ES 2017

¹¹ EPH 2018.

¹² Mazza 2016.

laborales como un obstáculo a la creación de empleo y la ausencia de incentivos a la formalización¹⁴.

- 2.5 **Los programas de capacitación laboral pertinentes y de calidad pueden mejorar las habilidades de la fuerza laboral y facilitar su inserción laboral.** Los resultados en el mercado laboral de cada trabajador están asociados a sus habilidades. Éstas además tienen repercusiones directas en la productividad laboral y el crecimiento económico, así como en ingresos y la probabilidad de obtener un empleo (OECD 1994 y 2015). Los programas de capacitación pueden además mejorar el acceso a empleos formales. La evidencia general (Card et al. 2015) y en la región (Kluve, 2016) muestra que los programas de capacitación tienen efectos pequeños a corto plazo, pero mayores en el mediano y largo plazo. El impacto suele además ser mayor para mujeres y cuando la capacitación tiene mayor duración. Adicionalmente, la evidencia para América Latina muestra que la participación de proveedores privados, la orientación de la capacitación hacia la demanda y la inclusión de un importante componente de orientación y/o intermediación laboral (Heckman y Kautz, 2012; OCDE, 2015) son factores de éxito en la implementación de programas de capacitación (González et al., 2012; y OIT, 2016).
- 2.6 **Los Servicios de Intermediación Laboral (SIL) también facilitan la inserción laboral.** Los SIL juegan un rol central para enfrentar el desacople entre oferta y demanda de habilidades, la falta de información, y obstáculos específicos de grupos vulnerables, como las mujeres. Los SIL implementan soluciones para que los buscadores de empleo tengan las herramientas para capacitarse y colocarse efectivamente y para que las empresas puedan encontrar el talento apropiado. Para ello suelen cumplir con una combinación de cinco funciones fundamentales: (i) intermediación laboral; (ii) suministro de información del mercado laboral; (iii) diseño e implementación de políticas activas de mercado laboral (PAML); (iv) gestión de las prestaciones por desempleo; y (v) gestión de la migración laboral (BID-AMSPE-OCDE, 2015). La intermediación laboral mejora las probabilidades de acceso a empleos formales (Pignatti 2016) y con mejores ingresos (Flores-Lima 2010).
- 2.7 **El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) está encargado de promover e implementar las políticas de capacitación e intermediación laboral; sin embargo, el MTESS requiere fortalecerse para ejercer adecuadamente su rol.** En relación a la capacitación, el MTESS tiene bajo su dependencia dos instituciones: el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), que dicta cursos con infraestructura e instructores propios; y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Profesional (SINAFOCAL), que licita cursos a proveedores privados¹⁵. Si bien el 22% de la población ocupada ha

¹³ El salario mínimo de Paraguay está sobre el promedio la Región y 62% de ocupados tenía en 2014 un salario menor al salario mínimo. A nivel de costos de empleo Paraguay se sitúa tercero con un costo promedio de 65% del PIB por trabajador, calculado a partir de la información sobre legislación de cada país disponible a diciembre [2013. BID 2015.](#)

¹⁴ El proyecto prevé la generación de información y capacidad de análisis en las distintas áreas del MTESS que permita, en una fase posterior, proponer políticas para generar incentivos a la formalización y creación de empleo.

¹⁵ El SNPP y el SINAFOCAL son órganos que dependen jerárquicamente del MTESS. Esa dependencia jerárquica se encuentra establecida en sus respectivas leyes de creación: Ley No. 253/71, modificada por

tenido acceso a sus cursos¹⁶, hay problemas en su actualización. Por ejemplo, las mallas curriculares de capacitación del sector agropecuario no han sido actualizadas, y no incluyen referencias a habilidades asociadas a la prevención o respuesta al cambio climático. Asimismo, si bien, con el apoyo de la cooperación japonesa al desarrollo (JICA) y de Corea del Sur (KOICA), el SNPP ha establecido nuevas mallas en dos de sus centros en la ciudad de Asunción, estas mallas no han podido ser implementadas en otros institutos debido a problemas de infraestructura, equipamiento y oportunidades de actualización de docentes. Por otra parte, con apoyo del Programa de Apoyo a la Inserción Laboral - PAIL (2660/OC-PR) se acercaron algunos currículos del SINAFOCAL a los requerimientos del sector privado, pero el programa no apoyó al SNPP y ambas instituciones enfrentan aún retos para: (i) generar un modelo para la actualización permanente de su oferta académica que incluya el uso de información propia y de fuentes externas para proponer una oferta formativa ajustada a la necesidad local de los empleadores; (ii) realizar un seguimiento a sus graduados para determinar la eficacia de sus acciones formativas; y en el caso específico del SNPP; (iii) actualizar el equipamiento de los institutos técnicos que se requiere para implementar nuevos currículos; y (iv) promover la actualización permanente de sus docentes. Adicionalmente, las debilidades de los sistemas de información sobre mercado laboral no permiten contar con información para entender los cambios del mercado laboral, determinar las necesidades de habilidades de las empresas, y orientar adecuadamente la capacitación laboral. Si bien con apoyo del PAIL se mejoraron los procesos de intermediación laboral de la Dirección General de Empleo, el resto de los procesos del MTESS se siguen realizando en papel y no cuentan con sistemas de seguimiento adecuado¹⁷. Los principales factores que explican estas limitaciones son: (i) la falta de sistemas adecuados e interconectados entre las distintas instancias del MTESS y con instituciones externas; y (ii) la ausencia de personal especializado en la DGE para el análisis de información laboral¹⁸.

- 2.8 En lo que refiere a intermediación laboral, también requiere fortalecerse. Por ejemplo, si bien con apoyo del PAIL se mejoraron los procesos de intermediación laboral del MTESS y se estableció un sistema de intermediación laboral que permitió un incremento del 5,9% en el registro de buscadores de empleo entre 2011 y 2018 y de 1,5% en el número de vacantes registradas¹⁹, se estima que en 2018 sólo el 2% de las personas buscaron trabajo a través de estos servicios (1% de las mujeres). Los principales factores que explican estas ineficiencias son: (i) el poco conocimiento que tiene la población sobre los sistemas de

Ley 1265/87 del SNPP y Ley No. 1652/00 del SINAFOCAL y su reglamento (Decreto No. 5442/16). Ver también Carta Orgánica del MTESS (Decreto No. 6157/16).

¹⁶ EH 2015.

¹⁷ El registro de empresas y seguimiento a las planillas de empleados que éstas entregan son funciones del Viceministerio de Trabajo. Esta información es un insumo importante para el sistema de intermediación laboral, que de hecho requiere confirmar la existencia de la empresa en sus registros previo al envío de candidatos y requiere la información de planillas, así como información externa de instituciones de seguridad social, para realizar el seguimiento a la inserción. El SNPP y SINAFOCAL no cuentan con sistemas de registro interconectados con el resto del MTESS lo que no permite confirmar la inserción de las personas capacitadas ni permite a los institutos de capacitación acceder a la información de las demandas de las empresas.

¹⁸ Se prevé establecer un equipo de análisis de información en la oficina central y proveer de capacidades de uso de esta información y análisis al personal de las oficinas locales.

¹⁹ Reporte de Monitoreo de Progreso (PMR) del PAIL.

- intermediación laboral existentes; (ii) la baja cobertura, en términos de oficinas físicas para la atención de buscadores de empleo que requieren asistencia en su registro y búsqueda de empleo; y (iii) la ausencia de una interconexión con información de otras agencias privadas y públicas de empleo dependientes de los gobiernos locales.
- 2.9 En los últimos años el Banco ha apoyado al MTESS a mejorar su capacidad institucional y mejorar la pertinencia de formación laboral alineada con la demanda del sector privado. En su Componente 1, el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL) apoyó al MTESS, en coordinación con el programa NEO Paraguay, a establecer los servicios del SPE en Asunción. Luego, en una primera etapa, el PAIL apoyó a realizar un diagnóstico sobre infraestructura, equipamiento y procesos informáticos del Ministerio. Paralelamente, la CT “Desarrollo Institucional de los Ministerios de Trabajo en Paraguay, Uruguay y República Dominicana” (RG-T2262; ATN/FI-13862-RG) apoyó al MTESS con el diseño de alto nivel de los sistemas y procesos que requieren mejora en el Ministerio y con el establecimiento de un Registro Único del Trabajador. Fruto de este diseño el MTESS ha establecido algunos sistemas para áreas distintas a la Dirección General de Empleo (DGE) y ha empezado a transitar hacia un concepto de Ministerio Digital. Adicionalmente, las CTs, “Análisis de Mercados Laborales y Seguridad Social” (PR-T1230; ATN/OC-16588-PR) y “Apoyo a la Inserción de Jóvenes en Empleos Formales” (PR-T1266; ATN/OC-17444-PR), apoyaron en el diseño e implementación de una estrategia para promover mejoras en el sistema de formación e intermediación laboral de Paraguay y, se apoyó operativamente mediante expertos al proceso de integración de sistemas que el MTESS lleva a cabo para lograr los estándares de calidad necesarios.
- 2.10 La digitalización de información permitió establecer un sistema avanzado de registro de buscadores de empleo y un motor de inteligencia artificial para intermediación laboral. Adicionalmente, el PAIL estableció sistemas informáticos y procesos para la DGE, mismos que permitieron una mejora de la eficiencia de ésta. Estos avances son la base para establecer sistemas informáticos que se interconecten con el Sistema de Intermediación Laboral (SIL) tanto dentro de las áreas del Ministerio que tienen información requerida para mejorar los procesos de capacitación y búsqueda de empleo, como en las instituciones de capacitación laboral (SNPP y SINAFOCAL) a fin de contar con toda la información de graduados y de curricula y habilidades en las que se forman. Esta información permitiría al observatorio laboral y a las instituciones de capacitación contar con insumos de análisis para generación de políticas. Esta información administrativa es especialmente valiosa por su bajo costo de producción en un país que no cuenta con mucha información estadística.
- 2.11 **Justificación.** El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2030 del Gobierno de Paraguay prioriza acciones para fomentar la formación laboral y el acceso a empleos de calidad. En este marco se ha solicitado al Banco el financiamiento de una operación alineada con la visión institucional del MTESS de incrementar el acceso a empleo de calidad y de garantizar el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos sociolaborales y fundamentales en el ámbito laboral para el desarrollo socioeconómico con inclusión laboral e igualdad de género.

- 2.12 **Objetivos.** El programa tiene el objetivo de apoyar al MTESS a promover e implementar políticas que apoyen a los trabajadores y buscadores de empleo a acceder a empleos de calidad. Sus objetivos específicos son: (i) mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación laboral; y (ii) fortalecer el Sistema de Intermediación laboral.
- 2.13 Se ha avanzado en la identificación de los siguientes componentes del proyecto: **Componente 1. Mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación laboral. (US\$24 millones).** Busca mejorar los programas de capacitación de trabajadores activos y buscadores de empleo, mejorando la pertinencia con respecto al mercado laboral de los programas de capacitación del SNPP y SINAFOCAL. También promueve una mejora en la calidad de la oferta de los institutos privados de formación laboral. Para ello se propone: (i) la mejora de los sistemas de información de mercado laboral y el fortalecimiento de la capacidad del SINAFOCAL Y SNPP, a nivel central, para analizar el mercado laboral y la demanda de los empleadores a fin de mejorar la pertinencia de sus currículos; (ii) la mejora de los sistemas de registro y seguimiento de estudiantes y graduados y su conexión con los otros sistemas del MTESS, a fin de contar con información sobre la inserción de graduados; (iii) el establecimiento de un plan de gestión del cambio que apoye la implementación y apropiación de los nuevos sistemas y procesos por parte del personal del MTESS; (iv) la mejora de currículos en coordinación con el sector productivo, a través del establecimiento de mecanismos de consulta y fortalecimiento de mesas sectoriales; (v) el equipamiento de los institutos tecnológicos del SNPP para adaptarse a los nuevos currículos; (vi) el desarrollo de mecanismos de evaluación y aseguramiento de calidad; y (vii) la formación y actualización de los docentes. Para incrementar el acceso a mejores oportunidades laborales de las mujeres, se promocionará su participación en cursos de alta demanda laboral.
- 2.14 **Componente 2. Mejorar la cobertura y calidad de los sistemas de intermediación del MTESS. (US\$4 millones).** Este componente busca ampliar la cobertura del servicio de empleo fuera de Asunción, mejorar la calidad de sus servicios y promover su uso a nivel nacional. Para ello se propone: (i) mejorar los canales de atención virtual y promover su uso; (ii) promover la interconexión de sistemas con agencias privadas de empleo y los gobiernos subnacionales; y (iii) ampliar la cobertura mediante la apertura de oficinas de empleo en el interior del país adecuando infraestructuras del SNPP para brindar asistencia a aquellos buscadores de empleo y empresas que así lo requieran; además, se capacitará al personal de estas nuevas oficinas en el uso del sistema de intermediación laboral online, y en orientación laboral con enfoque de género, entre otros, para otorgar un mejor servicio.
- 2.15 El programa considerará actividades para la administración, monitoreo y evaluación (US\$2 millones).
- 2.16 El presente proyecto incorporará además actividades para promover una mayor igualdad de género, mediante apoyos económicos para cuidado infantil de mujeres madres y la promoción de su participación en cursos con mayores oportunidades de inserción laboral en empleos con mejores ingresos. Se

analizará, además, la posibilidad de incorporar acciones de inclusión laboral para personas con discapacidad y opciones de trabajo con Ciudad Mujer.

- 2.17 **Consideraciones de cambio climático.** La presente operación considerará acciones para mitigar el cambio climático. Para ello se ha acordado: (i) que las infraestructuras públicas a ser refaccionadas incluirán medidas de eficiencia en el uso del agua, eficiencia energética y de uso de fuentes de energía; (ii) que se implementarán servicios virtuales que reduzcan la necesidad de las personas de ir físicamente a oficinas del MTESS; y (iii) se incluirán habilidades asociadas a la reducción de emisiones y adaptación al cambio climático en todos los currículos que se actualicen en el marco del programa.
- 2.18 La operación está alineada con la Estrategia Institucional Actualizada (UIS, por sus siglas en inglés) 2010-2020 del Banco (AB-3008), en particular con los objetivos estratégicos de promover la inclusión social y la igualdad; y de promoción de la productividad e innovación; y con los objetivos transversales de adaptación al cambio climático e igualdad de género y diversidad. También será consistente con la recientemente aprobada “Actualización de la Estrategia Institucional. “Soluciones de Desarrollo que Aceleran el Crecimiento y Mejoran Vidas” (AB-3190-2) que cubre el periodo que comienza en 2020. La operación está alineada además con la estrategia sectorial sobre las Instituciones para el Crecimiento y el Bienestar Social (GN-2587-2) y la estrategia integrada de mitigación y adaptación al cambio climático (GN-2609-1). La operación también es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7). La operación se encuentra alineada con la Estrategia de País del Grupo BID con Paraguay, 2019-2023 (GN-2958), en el área de mejora de cobertura y calidad de los servicios sociales. La presente operación es parte del programa operativo 2020.

III. ASPECTOS TÉCNICOS Y CONOCIMIENTO DEL SECTOR

- 3.1 El proyecto será financiado con un préstamo de inversión de inversiones específicas del Banco con un plazo de ejecución de hasta seis años y el ejecutor será la República del Paraguay, por intermedio del MTESS, que contará con una unidad ejecutora independiente para este fin. El MTESS tiene experiencia en la ejecución de proyectos del Banco, el esquema de ejecución del PAIL incluyó un equipo del MTESS apoyado por una firma de gestión, modelo que se propone utilizar para la presente operación. Para esta asignación se establecerán mecanismos de articulación con las distintas instancias involucradas en la implementación de las diferentes actividades del programa.
- 3.2 El Banco posee experiencia en el diseño y ejecución de las actividades previstas en el Programa. Por ejemplo, el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PR-L1066; 2660/OC-PR) implementó exitosamente sistemas informáticos similares a los que se implementarán en esta operación. En este proceso se aprendió, por ejemplo, que un alto involucramiento de la máxima autoridad, directores y supervisores es fundamental para lograr una mejora en procesos. También fue vital para el proceso la implementación en fases y de modo modular de los sistemas y mejoras, incluyendo una estrategia de logros rápidos, sobre los que se construía y ajustaba en coordinación con los usuarios, para

generar beneficios rápidos para los usuarios y ajustar los sistemas a sus necesidades. Esto requiere además contar con una arquitectura de alto nivel que permita determinar las relaciones entre los módulos y una estrategia de implementación que no afecte la interconexión final de los sistemas y módulos. Por otro lado, el Programa de Apoyo a la Efectividad del SENCE (CH-L1064; 2763/OC-CH) impulsó mejoras en la calidad de la capacitación laboral. En base a la experiencia del programa se considerará un diseño de implementación dinámico y flexible que permita ajustes a los cambios de entorno sin que estos tengan consecuencias con el logro de resultados. Con respecto a la Unidad Ejecutora de Proyecto, en base a esta experiencia se considerará incluir en el equipo técnicos y funcionarios que sepan operar cambios sistémicos y tengan acceso a nivel de toma de decisión. Asimismo, el equipo se beneficiará de las publicaciones “El mundo de los servicios de empleo” (BID, 2015) y “Empleos para crecer” (BID, 2015).

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.
- 4.2 Riesgos fiduciarios. Considerando la falta de experiencia en gestión de proyectos por parte del MTESS, en particular, de sus entidades dependientes, se prevé en el diseño de la operación el establecimiento de una unidad de gestión de proyecto apoyada por una firma de apoyo a la gestión.

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 3 de diciembre del 2019. Se espera la aprobación de Directorio el 18 de marzo del 2020. El presupuesto necesario para el diseño de esta operación alcanza a US\$63.000 para misiones y US\$57.950 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		
PR-L1159 Program to promote the development of skills for the future in Paraguay		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C		
Country	Executing Agency	
PARAGUAY	PR-PR-MTESS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Labor Markets	VOCATIONAL AND WORKFORCE TRAINING	
Team Leader	ESG Primary Team Member	
MANUEL ENRIQUE URQUIDI ZIJDERVELD		
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$30,000,000	0.000 %
Assessment Date	Author	
28 Aug 2019	ethelm Project Assistant	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	11 Sep 2019	
QRR (Estimated)	3 Dec 2019	
Board Approval (Estimated)	18 Mar 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.1 Bank Policies (Disaster Risk Management Policy- OP-704)

The operation includes activities related to climate change adaptation, but these are not the primary objective of the operation.

B.1 Bank Policies (Gender Equality Policy- OP-761)

The operation will offer opportunities to promote [gender equality](#) or [women's empowerment](#).

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.7 Supervision and Compliance

The Bank is expected to monitor the executing agency/borrower's compliance with all safeguard requirements stipulated in the loan agreement and project operating or credit regulations.

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



Safeguard Screening Form

Operation Information

Operation		
PR-L1159 Program to promote the development of skills for the future in Paraguay		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C		
Country	Executing Agency	
PARAGUAY	PR-PR-MTESS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Labor Markets	VOCATIONAL AND WORKFORCE TRAINING	
Team Leader	ESG Primary Team Member	
MANUEL ENRIQUE URQUIDI ZIJDERVELD		
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$30,000,000	0.000 %
Assessment Date	Author	
28 Aug 2019	ethelm Project Assistant	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	11 Sep 2019	
QRR (Estimated)	3 Dec 2019	
Board Approval (Estimated)	18 Mar 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 MTESS a promover e implementar políticas que apoyen a los trabajadores y buscadores de empleo a acceder a empleos de calidad. Sus objetivos específicos son: (i) mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación laboral; y (ii) fortalecer el Sistema de Intermediación Laboral.
- 1.2 De acuerdo con la directiva B.3 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (GN-2208-20 y OP-703), esta operación es Categoría C.
- 1.3 No se financiará ninguna obra física 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 sobre los buscadores de empleo en general y las mujeres en particular, a través de sus actividades de capacitación orientada a la demanda laboral y el apoyo a la inserción laboral. En estas intervenciones, se tendrá en cuenta el acceso desigual de las mujeres a empleos y se promoverá su participación en cursos en áreas de alta demanda laboral, introduciendo nuevas tecnologías para lograr este objetivo.
- 1.2 Asimismo, el programa contiene acciones que contribuirán a mitigar el cambio climático, tales como la inclusión de capacitación en habilidades en reducción de emisiones y adaptación al cambio climático en los currículos, entre otras (ver párrafo 1.14 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. (2015). "Empleos para Crecer". BID, Washington D.C.	2015	Link
	Almeida, E., Bastos, F., Quijada, A., y Acevedo, M. (Eds) (BID, 2018b) (2018). "Paraguay: Rutas Para el Desarrollo". BID, Washington D.C.	2018	Link
	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	Marco Sectorial
	BID. (2019a). "Estrategia del Grupo BID con el País 2019-2023". Documento del Banco Interamericano de Desarrollo y de BID Invest, Marzo 2019.	2019	Link
	BID. (2019b). "Formal in Practice, Not Just in Game: Nudges to Encourage Business Formalization in Mexico". BID, Washington D.C.	2019	Documento Interno
	BID. (2019c). "Intervención Social y Cumplimiento de la Obligación de Seguridad Social y de Couta de Empleo de Personas con Discapacidad: Evidencia de una Evaluación de Impacto en Perú". BID, Washington D.C.	2019	Documento Interno
	Card, D., Kluve, J., y Weber, A. (2015). What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. (Documento de Trabajo N. 21431). National Bureau of Economic Research.	2015	Link
	Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2015). "Encuesta Permanente de Hogares 2015". <i>Gobierno de Paraguay</i> .	2015	Link
	Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2018). "Encuesta Permanente de Hogares 2018". <i>Gobierno de Paraguay</i> .	2018	Link

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
	Fazio, M., Fernández-Coto, R., 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., 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
	Gobierno Nacional de Paraguay. (2014). “Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030”.	2014	Link
	González-Velosa, C., Ripani, L. y D. Rosas-Shady. (2012). “¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?”. Banco Interamericano de Desarrollo, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Nota Técnica IDB-TN-305.	2012	Link
	Heckman, J., y Kautz T. (2012). “Hard Evidence on Soft Skills,” Labour Economics 19, No. 4 (2012):451–464.	2012	Link
	International Labour Organization. “Labour Productivity”. <i>ILOSTAT The Leading Source of Labour Statistics</i> . ilo.org/ilostat	2019	Link
	Kluge, J. (2016). A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes With a Focus on Latin America and the Caribbean. (Documento de Trabajo N. 9). International Labour Office: Research Department.	2016	Copiar y Ver en buscador: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_459117.pdf
	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. # IDB-TN-344.	2011	Link
	Mazza, J. (2016). “Labor Intermediation Services in Developing Economies: Adapting Employment Services for a Global Age”. Palgrave Macmillan US.	2016	Link
	Novella, R., Repetto, A., Robino, C., Rucci, G. (Eds) (BID, 2018a) (2018). “Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o Estudiar?”. BID, Washington D.C.	2018	Link

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
	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
	Organización Internacional del Trabajo. (2016). “What works: Active labour market policies in Latin America and the Caribbean” International Labour Office. Geneva. 2016.	2016	Copiar y Ver en buscador: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492373.pdf
	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). “OECD SKILLS OUTLOOK 2015”.	2016	Link
	Pagés, C. (Ed). (2010). “La Era de la Productividad. Cómo Transformar las Economías Desde sus Cimientos”. BID, Washington D.C.	2010	Link
	Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS). (2019). BID, Washington D.C. sims.iadb.org [Acceso: Julio 2019]	2019	Link
	Tripney, J., Roulstone, A., Vigurs, C., Hoglebe, N., Schmidt, E., Stewart, R. (2015). “Interventions to Improve the Labour Market Situation of Adults with Physical and/or Sensory Disabilities in Low- and Middle-Income Countries: A Systematic Review”. <i>Campbell Systematic Review</i> , 2015: 20.	2015	Link
	WCC Group. (2017). “20/20. Managing Workforce Potential. A 20/20 Vision on the Future of Employment Services”. Utrecht, The Netherlands.	2017	Copiar y Ver en buscador: https://www.wcc-group.com/managingworkforcepotential.pdf
	World Bank. “Economy (GDP growth – Annual %)” . <i>World Development Indicators</i> . datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/themes/economy.html [Acceso: Julio 2019]	2019	Link
	World Bank. “Economy (GDP Per Capita – Current US\$)” . <i>World Development Indicators</i> . data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.pcap.cd [Acceso: Julio 2019]	2019	Link
	World Bank. (Fact Sheet). “Disability in Latin America & The Caribbean”. Washington D.C.: World Bank Group.	-	Link

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
	World Bank. "Percent of Firms Identifying an Inadequately Educated Workforce as a Major Constraint". <i>Enterprise Survey</i> . enterprisesurveys.org/Custom-Query/paraguay [Acceso: Julio 2019]	2019	Link
	World Bank. "Poverty and Inequality (GINI Index – World Bank Estimate)". <i>World Development Indicators</i> . datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/themes/poverty-and-inequality.html [Acceso: Julio 2019]	2019	Link

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).