

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

SURINAME

ALINEACIÓN DEL MERCADO LABORAL CON NUEVOS SECTORES

(SU-L1061)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por Yyannú Cruz Aguayo (SCL/LMK), jefa de equipo; Cynthia Hobbs (SCL/EDU) y Manuel Urquidi (LMK/CBO), cojefes de equipo; María Teresa Silva Porto (LMK/CPN); Mónica Centeno-Lappas (LEG/SGO); Mariana Alfonso y Francine Vaurof (CSD/CCS); Oscar Mitnik (SPD/SDV); Carolina Echeverri, Melissa Chin, Beatriz Gonzalez y Cecilia Siccha (SCL/LMK); Monserrat Bustelo y Agustina Suaya (SCL/GDI); Cleide da Silva y Maureen Sandhya Baynath (VPC/FMP); Shreshta Chotelal y Lucas Hoepel (CCB/CSU).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento se divulga al público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo del Banco. El presente documento no ha sido aprobado por el Directorio. Si el Directorio lo aprueba con modificaciones, se pondrá a disposición del público una versión revisada que sustituirá y reemplazará la versión original.

ÍNDICE

RESUMEN DEL PROYECTO

I.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DE RESULTADOS.....	1
A.	Antecedentes, problema abordado y justificación	1
B.	Objetivo, componentes y costos	14
C.	Indicadores de resultados clave	16
II.	ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS PRINCIPALES.....	17
A.	Instrumentos financieros	17
B.	Riesgos para las salvaguardias ambientales y sociales	18
C.	Riesgos fiduciarios	18
D.	Otros riesgos y temas clave.....	19
III.	PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PROYECTO.....	21
A.	Resumen del plan de implementación.....	21
B.	Resumen del plan de seguimiento de los resultados.....	22

APÉNDICES

Proyecto de resolución

ANEXOS	
Anexo I	Resumen de la Matriz de Efectividad en el Desarrollo
Anexo II	Matriz de Resultados
Anexo III	Acuerdos Fiduciarios

ENLACES
REQUERIDOS
1. Plan de ejecución plurianual y plan operativo anual
2. Plan de seguimiento y evaluación
3. Informe de gestión ambiental y social
4. Plan de adquisiciones
OPCIONALES
1. Análisis de costos y viabilidad económica del proyecto
2. Manual operativo del programa
3. Anexo sobre el cambio climático
4. Enlace con las referencias
5. Formación laboral en Suriname
6. Simulaciones de sectores económicos
7. Términos de referencia para la evaluación de mitad de período
8. Filtro de análisis ambiental y social

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID-SIMS	Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	producto interno bruto
SAO	Foundation for Labour Mobilization and Development [Fundación para la Movilización y el Desarrollo Laborales]
SHTTC	Suriname Hospitality and Tourism Training Centre [Centro de Capacitación sobre Hostelería y Turismo]
SOFR	tasa de financiamiento a un día garantizada
SPWE	Foundation for Productive Working Units [Fundación para las Unidades de Trabajo Productivas]
TI	tecnología de la información
TIC	tecnología de la información y las comunicaciones

RESUMEN DEL PROYECTO

SURINAME ALINEACIÓN DEL MERCADO LABORAL CON NUEVOS SECTORES (SU-L1061)

Términos y condiciones financieros				
Prestatario:			Facilidad de Financiamiento Flexible^(a)	
República de Suriname			Plazo de amortización:	25 años
Organismo ejecutor: Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Juventud			Período de desembolso:	5 años
			Período de gracia:	5,5 años ^(b)
			Tasa de interés:	Basado en la SOFR
			Comisión de crédito:	(c)
Fuente	Monto (US\$)	%	Comisión de inspección y vigilancia:	(c)
BID (Capital Ordinario):	10.000.000	100	Vida promedio ponderada:	15,25 años
Total:	10.000.000	100	Moneda de aprobación:	Dólar estadounidense
Esquema del proyecto				
Objetivo del programa: El objetivo general es promover la empleabilidad de las personas que buscan empleo. Sus objetivos específicos son los siguientes: (i) proporcionar a las personas que buscan empleo capacitación de buena calidad y pertinente para el empleo y (ii) ampliar el uso de servicios de intermediación en el mercado laboral tanto por las personas que buscan empleo como por los empleadores.				
Condiciones contractuales especiales previas al primer desembolso: (i) establecimiento de la unidad de ejecución del programa y selección de su personal clave, conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco, a saber: (a) coordinador del programa, (b) especialista en finanzas y (c) especialista en adquisiciones; y (ii) aprobación y entrada en vigor del manual operativo del programa conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco (párrafo 3.3).				
Condiciones contractuales especiales de la ejecución: El prestatario, de manera directa o a través del organismo ejecutor, presentará pruebas de que (a) antes de iniciar las actividades incluidas en el Subcomponente I.4, se ha seleccionado el especialista en asuntos ambientales y sociales para la unidad de ejecución conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco; y (b) antes de iniciar las actividades incluidas en el Subcomponente II.1, se ha seleccionado el especialista en seguimiento y evaluación para la unidad de ejecución conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco (párrafo 3.4).				
Alineación estratégica				
Desafíos^(d):	SI <input checked="" type="checkbox"/>		PI <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
Temas transversales^(e):	GE <input checked="" type="checkbox"/> y DI <input type="checkbox"/>		CC <input checked="" type="checkbox"/> y ES <input type="checkbox"/>	IC <input checked="" type="checkbox"/>

- (a) En virtud de la Facilidad de Financiamiento Flexible (documento FN-655-1), el prestatario tiene la opción de solicitar modificaciones al calendario de amortización, así como conversiones de moneda, de tasas de interés, de productos básicos y de la protección contra catástrofes. Al considerar tales solicitudes, el Banco tomará en cuenta factores de carácter operativo y de gestión de riesgos.
- (b) En virtud de las opciones de amortización flexible de la Facilidad de Financiamiento Flexible, se puede modificar el período de gracia a condición de que no se excedan la vida promedio ponderada original y la fecha de amortización final indicadas en el acuerdo de préstamo.
- (c) La comisión de crédito y la comisión de inspección y vigilancia serán establecidas periódicamente por el Directorio Ejecutivo como parte de su revisión de los cargos financieros del Banco, de conformidad con las políticas correspondientes.
- (d) SI: inclusión social e igualdad; PI: productividad e innovación; EI: integración económica.
- (e) GE: igualdad de género; DI diversidad; CC: cambio climático; ES: sostenibilidad ambiental; IC: capacidad institucional y Estado de derecho.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DE RESULTADOS

A. Antecedentes, problema abordado y justificación

- 1.1 Suriname es una pequeña economía abierta que depende de las exportaciones de oro y petróleo crudo. El desempeño de los indicadores macroeconómicos está vinculado a los precios de los productos básicos y al sector de la minería. La disminución de los precios en ambos rubros en 2015 provocó una recesión, con una contracción del producto interno bruto (PIB) del 4,9% en 2016, que ocasionó un gran déficit fiscal y externo, una devaluación del tipo de cambio, inflación de dos dígitos y un aumento de la deuda. Aunque la economía estaba recuperándose entre 2017 y 2019, la pandemia interrumpió la recuperación (el PIB cayó el 15,9% en 2020 y subió el 0,7% en 2021)¹ y exacerbó las desigualdades que ya existían. Antes de la pandemia, el 26,2% de la población de Suriname era pobre y el 36,6% se consideraba vulnerable², en tanto que la tasa de pobreza en el interior del país excedía del 50% (Khadan, 2020). Durante la pandemia, los hogares en situación de vulnerabilidad con respecto a los ingresos experimentaron graves conmociones debido a la pérdida de empleos, las dificultades para conseguir trabajo y las tasas elevadas de licencia sin goce de sueldo (Arteaga et al., 2021). El Gobierno de Suriname está trabajando para restablecer la prosperidad de sus ciudadanos por medio del Plan de Desarrollo Plurianual 2022-2026, cuya finalidad es alcanzar un crecimiento del PIB del 3,3% para 2025.
- 1.2 **Panorama del mercado laboral.** Se estima que, en 2021, la fuerza laboral ascendía a 235.722 personas, es decir, el 40% de la población (ILOSTAT, 2021). Alrededor del 75% de la población económicamente activa vive en zonas urbanas y rurales de la región costera³.
- 1.3 La tasa de desempleo de Suriname, que era del 10,1% en 2021, corresponde al promedio de América Latina y el Caribe (10%). La tasa más baja del último decenio fue del 6,6% en 2013 y ha estado subiendo a un promedio del 0,4% al año. En 2017, el 48,9% de la población empleada trabajaba en el sector informal. De las personas con empleo, el 46,6% trabajaban en empresas privadas y el 26,8% en la administración pública, el 14% eran trabajadores independientes, el 4,3% trabajaban sin remuneración en empresas familiares y el 3,8% tenían su propia empresa. Los sectores más importantes eran el de servicios (31,3% de los trabajadores), el sector financiero (13,4%), hoteles y restaurantes (13,9%), la industria (12,6%), la construcción (8,4%) y la agricultura (7,4%) (BID-SIMS, 2021).
- 1.4 El mercado laboral es particularmente precario en lo que se refiere a las mujeres. Aunque tienen en promedio un año más de educación formal que los hombres, en 2018 su participación en la fuerza laboral era del 48,1% (pero del 73,3% en el caso de los hombres), y la tasa de desempleo femenino era del 15%, en comparación con el 6% en lo que respecta a los hombres. Además, más mujeres que hombres trabajan en los sectores de servicios y ventas de mercado (28,2% en

¹ Véanse las referencias bibliográficas completas en el [enlace opcional 4](#).

² Hogares con consumo mensual per cápita por encima del umbral de pobreza, pero por debajo de 1,25 veces el umbral.

³ Zonas urbanas de la costa: Paramaribo, Nickerie y Wanica. Zonas rurales de la costa: Coronie, Saramacca, Commewijne y Marowijne.

comparación con 20,3%) y realizan tareas sencillas y rutinarias (15,5% en comparación con 11,7%). En cambio, menos mujeres que hombres son trabajadores calificados en los sectores de la agricultura y la pesca (0,7% en comparación con 4,7%), obreros fabriles, operadores de maquinaria y ensambladores (1,1% en comparación con 14,3%) (Encuesta de Hogares de Suriname, 2018). Las brechas de género se exacerbaban tras la pandemia: 24,6% de las mujeres de 25 a 60 años dijeron que habían perdido el empleo en comparación con 16,9% de los hombres de la misma edad. Además, la pérdida del empleo podría tener consecuencias a más largo plazo para las mujeres que para los hombres. Después de la pandemia, 7,4% de los hombres preveían que no volverían al mismo empleo que tenían antes, en comparación con 14,4% de las mujeres (Arteaga et al., 2021).

- 1.5 Las dificultades para conseguir empleo se deben principalmente a dos limitaciones de la empleabilidad que afectan a un porcentaje importante de las personas que buscan empleo⁴: (i) no tienen las aptitudes que exige el sector productivo y (ii) no cuentan con la información necesaria sobre el mercado laboral para buscar de manera eficiente una vacante para la cual posean las aptitudes necesarias.
- 1.6 **La primera limitación está relacionada con el bajo nivel de educación y la poca formación para el empleo.** En 2018, el 64% de la población del país había recibido una educación básica, pero solo el 18% había cursado el ciclo superior de la secundaria y el 7% tenía estudios terciarios (Encuesta de Hogares de Suriname, 2018). La tasa de desempleo de las personas con educación básica es mayor que la de las personas con estudios avanzados (9,1% en comparación con 3,6%) (Banco Mundial, 2016).
- 1.7 En lo que se refiere a la demanda de aptitudes, cerca del 75% de los empleadores de Suriname tienen dificultades para encontrar y reclutar empleados con las aptitudes apropiadas para llenar sus vacantes, y solo el 39% consideran que la educación superior y profesional responde a las necesidades de las empresas, en comparación con el 58% de los empleadores de Guyana y el 60% de los empleadores de Barbados (OIT-EPES⁵, 2020). Asimismo, el 70% consideran que la falta de aptitudes es un obstáculo importante para la innovación (BID-IFPG, 2021)⁶. En 2020, el 75,9% de las empresas encuestadas mencionaron la calidad deficiente de la educación y la capacitación ofrecidas por las instituciones locales como factores determinantes de la escasez de aptitudes, y algunas afirmaron que el currículo no era suficientemente práctico (OIT, 2020). La escasez de aptitudes difiere entre las ocupaciones administrativas y técnicas. Se tarda más del triple en llenar vacantes de técnicos o profesionales que de ocupaciones elementales⁷ (7,5 semanas en comparación con 2,3) (BID, 2014). Entre 2017 y 2019 se inscribieron 3,2 candidatos para cada vacante de servicios administrativos y de

⁴ Personas que buscan empleo: personas que no están empleadas y personas que lo están, pero están buscando otro empleo.

⁵ Entorno Propicio para las Empresas Sostenibles.

⁶ Encuesta sobre la innovación, el desempeño y cuestiones de género en empresas del Caribe.

⁷ Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), las ocupaciones elementales consisten en tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente el uso de herramientas manuales y, con frecuencia, cierto grado de esfuerzo físico.

nivel inferior y 1,5 para cada vacante en ocupaciones comerciales, pero 0,23 para vacantes de técnicos y 0,52 para operadores de maquinaria y trabajadores de líneas de montaje (Departamento de Mediación Laboral de Suriname). En 2017, el 23% de las personas económicamente activas dijeron que habían recibido algún tipo de formación técnica o profesional (en comparación con el 31,6% en Brasil y el 8% en Paraguay (Cueva et al., 2016). En el 75,5% de los casos, la capacitación fue financiada en su totalidad o en parte por el empleador (BID-SSLC, 2016-2017)⁸. Por último, mientras que el 80% de los empleadores estaban al tanto de los programas de formación para el empleo que ofrecía el gobierno y el 32% de las empresas habían presentado solicitudes para que sus empleados participaran por lo menos en uno de ellos, solo el 15,7% de los empleadores obtuvieron esta prestación en 2020 (BID-IFPG, 2020).

- 1.8 **La segunda limitación consiste en lagunas de información que impiden una buena correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo.** Las personas que buscan empleo y los empleadores necesitan información actualizada y exacta sobre el mercado laboral, así como canales asequibles para realizar búsquedas. En 2015, los trabajadores de América Latina y el Caribe usaron métodos informales para buscar empleo el 77% de las veces (78% en Suriname). En este país, las principales fuentes informales que se usan para buscar empleo son familiares o amigos (24%), recomendaciones verbales (14,2%) y otras (40,2%), mientras que las principales fuentes formales son los periódicos (11,7%) e Internet (6,5%), en vez de servicios públicos de intermediación laboral (1,4%) o agencias privadas de colocaciones (1,9%) (BID-SSCL, 2016-2017), que han resultado ser más eficaces (Mazza, 2017).
- 1.9 **Las políticas activas para el mercado laboral, si son eficaces, pueden ayudar a abordar estas dos limitaciones.** Estas políticas a menudo consisten en programas de formación para el empleo, servicios tales como asistencia para la búsqueda de empleo, orientación profesional y colocaciones (Crépon y Van-Den-Berg, 2016).
- 1.10 Se han publicado numerosos artículos sobre el impacto de las políticas activas para el mercado laboral que promueven la formación para el empleo. Aunque los efectos a corto plazo de este tipo de capacitación son ambiguos, varios autores han observado efectos positivos sustanciales a largo plazo en el empleo (Card et al., 2010, 2018; Lechner et al., 2011) y en los ingresos (Schochet et al., 2008). Además, algunos datos empíricos recientes han puesto de relieve la importancia de fortalecer la colaboración entre estas instituciones de capacitación y la industria como una de las soluciones para reducir al mínimo el déficit de capacidades (Ali et al., 2020; Nganda et al., 2021; Widiastuti et al., 2021).
- 1.11 Las políticas activas para el mercado laboral ofrecen servicios de colocaciones (que encaminan a personas que buscan empleo a vacantes apropiadas) y orientación, entre otras actividades. Los datos empíricos de fuentes internacionales muestran que la intermediación laboral es eficaz en función de los costos (Card et al., 2018) y ayuda a los desempleados a buscar empleos mejor remunerados, reducir los periodos de desempleo (Graversen y Van-Ours, 2009), mejorar las probabilidades

⁸ Encuesta de Suriname sobre las condiciones de vida.

de encontrar empleo en el sector formal (Flores-Lima, 2010 y Escudero et al., 2019) y reasignar empleados a trabajos más productivos (Card et al., 2018).

- 1.12 Nunn (2016) señala los siguientes factores que determinan el éxito de los servicios públicos de empleo: (i) un sistema de información sobre el mercado laboral que ayuda a los responsables de las políticas y al personal del servicio público de colocaciones a comprender claramente la relación entre la oferta, la demanda y el suministro de competencias; (ii) sistemas de perfiles que analizan las características de las personas que buscan empleo a fin de encaminarlas a determinadas categorías de apoyo; (iii) prestación del servicio por varios canales, lo cual ofrece la oportunidad de llegar a más empleadores y empleos; (iv) políticas activas para el mercado laboral integrales que abarcan orientación laboral y ayuda para la búsqueda de empleo y la presentación de solicitudes; (v) un sistema de recursos humanos que abarca el reclutamiento y la selección, perfiles de puestos, formación previa al trabajo y capacitación continua, difusión de buenas prácticas, seguimiento y preparación individual; y (vi) seguimiento y evaluación a fin de que las políticas activas para el mercado laboral sean eficaces en función de los costos, conduzcan al empleo y propicien la continuidad de las inversiones con pruebas de su éxito⁹.

1. Políticas activas para el mercado laboral en Suriname

- 1.13 **En Suriname, el responsable de las políticas activas para el mercado laboral es el Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Juventud (el Ministerio de Trabajo o el ministerio).** Las políticas activas para el mercado laboral de Suriname consisten en formación para el empleo y servicios de intermediación laboral. Tres proveedores de servicios de capacitación se consideran como “ramas de trabajo” del ministerio; los demás no están adscritos directamente al él. Las tres ramas de trabajo son la Fundación para la Movilización y el Desarrollo Laborales (SAO), que ofrece formación profesional en oficios manuales calificados, el Centro de Capacitación sobre Hostelería y Turismo (SHTTC) y la Fundación para Unidades de Trabajo Productivas (SPWE), que se centra en el emprendimiento y la empleabilidad. El Departamento de Mediación Laboral es la unidad operativa del ministerio que se encarga de las políticas de intermediación laboral¹⁰, pero las actividades en este ámbito y los proveedores de servicios de capacitación no están coordinados. El Departamento de Mediación Laboral es pequeño: tiene un gerente principal y 10 empleados distribuidos en tres oficinas (Paramaribo, Saramacca y Nickerie). Antes de la pandemia, había entre 1.001 y 2.000 personas que buscaban empleo por cada empleado del departamento, más que la cifra correspondiente a Trinidad y Tobago y Barbados, situada entre 601 y 1.000 personas (BID-WAPES-OCDE, 2016). Otra unidad pertinente para la formulación y la aplicación de políticas activas para el mercado laboral es la Unidad de Estadísticas del Mercado Laboral.

⁹ Este programa se centra en los factores (ii), (iv), (v), (vi) y (viii).

¹⁰ El Departamento de Mediación Laboral es el equivalente de un servicio público de empleo en Suriname.

- 1.14 **Formación para el empleo en Suriname.** En un estudio realizado para la preparación de este programa, se hizo un inventario de los proveedores de servicios de capacitación más pertinentes de Suriname¹¹. Por medio de entrevistas con los directores de los institutos, se recopiló información detallada de 33 establecimientos, que atienden a alrededor de 24.832 alumnos al año y ofrecen 157 cursos. La información obtenida de estas entrevistas es la base principal del diagnóstico del sistema de formación para el empleo que se presenta a continuación.
- 1.15 **La formación para el empleo en Suriname adolece de algunas deficiencias relacionadas con la calidad y la pertinencia¹² de los cursos que se ofrecen actualmente.** El sistema de formación para el empleo está integrado por proveedores de servicios de capacitación públicos (50,8%), privados (26,6%) y mixtos (22,6%), muchos de los cuales son institutos pequeños o medianos (50% tienen 500 alumnos o menos al año). La formación para el empleo no está estructurada con un conjunto de líneas de acción claras para el desarrollo estratégico y no cuenta con ningún mecanismo de control de la calidad, aunque el gobierno está trabajando en el establecimiento del Ente Nacional de Capacitación¹³ y la adopción de la Calificación Profesional del Caribe¹⁴. Los principales retos relacionados con la formación para el empleo son (i) la falta de un proceso sistemático para analizar la demanda actual de aptitudes y anticiparse a la demanda futura sobre la base de una relación constante con el sector productivo; (ii) pocos insumos para ofrecer cursos de buena calidad, con currículos obsoletos, instructores que no están debidamente capacitados y falta de equipo adecuado; (iii) gestión y supervisión insuficientes; y (iv) la falta de mecanismos para asegurar el acceso de las personas que buscan empleo a los cursos y su permanencia en ellos. A fin de describir de manera más detallada el desempeño y la pertinencia de la formación para el empleo, se generaron para cada institución dos indicadores vinculados a la pertinencia y la calidad, que abarcan los factores mencionados anteriormente¹⁵. Según estos dos indicadores, el 32,3% y el 49,3% de las instituciones cumplen los requisitos relativos a la pertinencia y la calidad, respectivamente, pero solo el 8,9% cumplen los requisitos de ambos indicadores al mismo tiempo.

¹¹ [Enlace opcional 5.](#)

¹² Se considera que un curso de formación para el empleo es pertinente si el currículo y los conocimientos impartidos corresponden directamente a una o más de las aptitudes requeridas por los sectores productivos, subsectores o industrias. Estos sectores y subsectores se consideran prometedores debido a su potencial para la generación de empleos y porque no son emisores directos de gases de efecto invernadero o, como mínimo, tienen potencial de descarbonización.

¹³ <https://www.suriname-nta.org/>.

¹⁴ <https://cds.gov.sr/de-boodschap/implementatie-caribbean-vocational-qualification-bij-sao/>.

¹⁵ Indicador 1: es 1 para las instituciones que mantienen una relación activa y funcional con la correspondiente demanda laboral; de lo contrario, es 0. Indicador 2: es 1 para las instituciones con instructores competentes según su formación pedagógica, los años de experiencia en la industria y los años de experiencia en la docencia.

- 1.16 **La formación para el empleo tiene poca capacidad para cerrar los déficits de capacidades actuales.** La participación del sector productivo en el proceso para determinar la capacitación que se ofrece es informal y no se ha institucionalizado. Solo el 32,3% de los proveedores de servicios de capacitación mantienen una relación activa y funcional con la demanda laboral correspondiente. Esa relación incluye mecanismos para ajustar el contenido de los cursos. Por ejemplo, entre 2015 y 2019, el sector económico de mayor crecimiento fue el de los servicios de hostelería (67,3%), pero solo 12 de los 157 cursos ofrecidos están relacionados con esta rama de la actividad económica, y en 2021 menos del 4% de los alumnos estaban inscritos en cursos relacionados con el turismo.
- 1.17 **Los institutos de formación para el empleo cuentan con recursos limitados para ofrecer sus cursos eficazmente.** De estos institutos, el 37,8% funcionan con presupuestos anuales pequeños o medianos¹⁶. Cuando se les pidió que calificaran el grado de preparación de su infraestructura y equipo en una escala de 1 a 10, solo el 25,9% recibieron una calificación de 8 o superior. El 65,3% operan por encima de su capacidad nominal (tienen más alumnos que el límite máximo). Algunos instructores tienen un nivel de educación bajo, no poseen conocimientos de pedagogía y tienen poca experiencia. En el 10,5% de las instituciones, la mayoría de los instructores tienen título de educación secundaria solamente, y en el 43,8% no tienen una formación pedagógica, en tanto que el 47,9% de los instructores tienen cinco años de experiencia o menos. Asimismo, el currículo del 21,5% de los institutos se actualizó por última vez antes de 2016.
- 1.18 **Hay poca capacidad de gestión y seguimiento de la formación para el empleo.** Los proveedores de servicios de capacitación no cuentan con sistemas adecuados para proporcionar información exacta sobre las características de los posibles beneficiarios, la inscripción, la asistencia y la terminación de los cursos, ni sobre la empleabilidad de sus graduados y otros aspectos del mercado laboral, entre otros tipos de información necesaria para recibir retroalimentación y efectuar ajustes en el sistema. Alrededor del 42% de las instituciones afirmaron que daban seguimiento a la inserción laboral y a la situación del mercado laboral a corto y a mediano plazo tras la conclusión de los programas. Asimismo, el limitado mecanismo de seguimiento posiblemente se refleje en las bajas tasas de terminación de los estudios: en promedio, solo el 66,1% de los alumnos completaron los cursos en 2021.
- 1.19 **Hay pocas estrategias de formación para el empleo encaminadas a asegurar el acceso a los cursos y su conclusión.** La mayoría de los alumnos tienen entre 20 y 30 años, son de clase socioeconómica baja o mediana y cursaron el ciclo básico de la escuela secundaria o no llegaron a ese nivel. Algunos directores pusieron de relieve las barreras al acceso relacionadas con la matrícula elevada, el transporte, el costo de los materiales y la crisis socioeconómica causada por la pandemia.
- 1.20 **Por último,** en el ámbito de la formación para el empleo no hay una estrategia para dar seguimiento a los desequilibrios de género. Por ejemplo, algunos datos indican una segregación de género en los cursos: las mujeres tienden a inscribirse en campos tradicionales con baja remuneración, como asistentes de cocina o de enfermería, y

¹⁶ Presupuestos anuales de menos de US\$25.000.

están subrepresentadas en campos bien remunerados y con gran demanda en el mercado, como informática, tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) e ingeniería. Asimismo, al parecer las mujeres tienen más dificultades para pagar los cursos, incluso cuando están subsidiados, y con la asistencia¹⁷.

2. Servicios de intermediación laboral

- 1.21 **Los servicios públicos de empleo tienen poca cobertura y son poco eficaces.** Entre 2017 y 2019 se inscribieron en el Departamento de Mediación Laboral 144 candidatos al año, en promedio, lo cual representa una cobertura del 1% de los desempleados durante ese período, según la Encuesta de Hogares de Suriname (2018) y las estimaciones para 2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La cobertura también fue baja en lo que respecta a los empleadores: el Departamento de Mediación Laboral anunció solo 131 vacantes al año, en promedio, entre 2017 y 2019, lo cual representa menos del 5% de las vacantes (Nunn, 2022). Además, el departamento ha demostrado una eficacia relativamente baja en la tarea de encaminar a las personas que buscan empleo a las vacantes. Solo el 18% de los candidatos inscritos entre 2017 y 2019 fueron colocados en un empleo, a pesar de que hay 1,1 personas que buscan empleo por cada vacante.
- 1.22 **La poca eficacia actual de los servicios de empleo que presta el Ministerio de Trabajo se debe a la ausencia de factores de éxito que, según los datos empíricos (Nunn, 2016), ayudan a correlacionar eficazmente las personas que buscan empleo con los empleadores.** En primer lugar, la gestión del modelo de servicio para asistir a las personas que buscan empleo y a los empleadores adolece de varias deficiencias y subutiliza la tecnología. Segundo, la falta de un sistema de información sobre el mercado laboral limita la capacidad para tomar decisiones en materia de política de empleo sobre la base de pruebas empíricas.
- 1.23 **El modelo de servicio para asistir a las personas que buscan empleo y a los empleadores adolece de varias deficiencias y subutiliza la tecnología:** (i) el personal del Departamento de Mediación Laboral no cuenta con oficinas adecuadas y equipo de tecnología de la información (TI), lo cual le impide trabajar a plena capacidad (Socieux+, 2022). Hay una sola computadora en la oficina de Paramaribo y ninguna en las oficinas de Saramacca y Nickerie. En las tres hay acceso limitado a internet y a útiles de oficina, y periódicamente hay apagones (Socieux+, 2022); (ii) debido a la falta de computadoras, la mayoría de las actividades, como la inscripción de vacantes y de personas que buscan empleo, se hacen en papel. Solo en Paramaribo se usa una hoja de Excel para inscribir a las personas que buscan empleo y las vacantes, pero no se usa ningún programa informático para correlacionarlas; (iii) no hay canales digitales o telefónicos para la prestación del servicio, de modo que no se lo puede extender fuera de estas tres oficinas; (iv) no se ofrecen servicios que complementen la intermediación laboral, como elaboración de perfiles, asistencia en la búsqueda de empleo o remisión a servicios de capacitación, lo cual limita la eficacia de la colocación de los desempleados; (v) aunque el 45% de los candidatos inscritos tienen entre 20 y 29 años, el 56% son mujeres y el 48% cursaron solo el ciclo básico de la secundaria, el Departamento de Mediación Laboral no provee servicios adaptados a las mujeres o a otros grupos

¹⁷ [Enlace opcional 5.](#)

en situación de vulnerabilidad (BID-WAPES-OCDE, 2016) ni información sobre otros programas estatales que puedan mejorar sus perspectivas de empleo, como acceso a guarderías infantiles subsidiadas; y (vi) los empleadores no valoran los servicios del Departamento de Mediación Laboral y consideran que el proceso de inscripción de vacantes es engorroso, ineficaz y anticuado (Socieux+, 2022, y Nunn, 2022).

- 1.24 **La falta de un sistema de información sobre el mercado laboral limita la capacidad para tomar decisiones en materia de política de empleo basadas en pruebas empíricas.** La poca disponibilidad de información fidedigna sobre el mercado laboral dificulta la formulación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de políticas (Nunn, 2022): (i) la información sobre el mercado laboral está dispersa; no hay un sistema de información que compile y armonice las encuestas de la población económicamente activa, las encuestas sobre vacantes, los expedientes administrativos del Ministerio de Trabajo (es decir, del Departamento de Mediación Laboral, la Fundación para la Movilización y el Desarrollo Laborales, la Fundación para la Movilización y el Desarrollo Laborales y la Fundación para las Unidades de Trabajo Productivas) y otros expedientes pertinentes de la administración pública (educación, seguridad social) o de partes interesadas del sector privado (agencias privadas de colocaciones, empresas); (ii) debido a la falta de compilación y armonización, los datos son poco fiables porque los indicadores publicados pueden variar según el organismo o la institución (Nunn, 2022); (iii) hay grandes lagunas en los datos desglosados por sexo, lo cual limita la capacidad de los organismos para tomar decisiones. La actual falta de datos desglosados por sexo constituye una gran desventaja para los servicios de intermediación laboral, ya que menoscaba su capacidad para formular políticas eficaces encaminadas a atender las necesidades particulares de las mujeres; y (iv) no hay un portal de datos que facilite el acceso de todas las partes interesadas pertinentes a información sobre el mercado laboral desglosada por sexo, la descarga de bases de datos y la visualización de las principales tendencias.
- 1.25 **Complementariedad con otras operaciones del Banco.** Para responder a la pandemia, recientemente el Banco proporcionó asistencia a redes de protección para poblaciones en situación de vulnerabilidad en Suriname (operación 5447-OC/SU)¹⁸ y apoyó la reapertura de escuelas con instalaciones sanitarias mejoradas y suministros en el marco del Segundo Programa para la Mejora de la Educación Básica, Fase II (operación 3603/OC-SU)¹⁹. El programa de Consolidación del Acceso a Educación Incluyente de Calidad en Suriname (operación 4984/OC-SU)²⁰, firmado hace poco, tiene como finalidad mejorar la calidad de los métodos de enseñanza, así como la pertinencia y el contenido del ciclo básico de la secundaria. Este programa complementa la operación actual al promover la empleabilidad de los candidatos a mediano y a largo plazo. Por último, la operación actual complementa el apoyo del Banco al país para aumentar el valor agregado por el sector privado a la

¹⁸ Préstamo de US\$30 millones aprobado en noviembre de 2021, con elegibilidad en agosto de 2022. Hasta la fecha se ha desembolsado el 0,0%.

¹⁹ Préstamo de US\$20 millones aprobado en diciembre de 2015, con elegibilidad en mayo de 2016. Hasta la fecha se ha desembolsado el 85,19%.

²⁰ Préstamo de US\$30 millones aprobado en febrero de 2020, con elegibilidad en agosto de 2022. Hasta la fecha se ha desembolsado el 0,0%.

economía, promover la innovación y mejorar el clima de negocios en el país por medio del Programa de Inversión Extranjera y Promoción de Exportaciones (operación 4801/OC-SU)²¹.

- 1.26 **Coordinación con otras instituciones internacionales.** El Banco está colaborando con Socieux+²², que hace poco hizo una serie de evaluaciones a fin de seleccionar actividades para aumentar la capacidad del Departamento de Mediación Laboral. Las actividades propuestas consisten en canales de información más eficientes para posibles empleadores, ferias de empleo y colaboración con agencias privadas de colocaciones, entre otras. El Banco coordinará su labor con el Equipo de Trabajo Decente de la OIT, que está colaborando con el Ministerio de Trabajo en un programa de diversificación de la economía y progreso social a fin de fortalecer la agenda de derechos y cumplimiento de la normativa y aumentar la capacidad tripartita para impulsar la agenda de trabajo decente y el diálogo social. Como parte de este programa, el ministerio ya ha modernizado la legislación laboral y está formulando una política sobre mercados laborales, con el propósito de fortalecer su Oficina de Inspección Laboral a fin de mejorar la seguridad y la protección social. La OIT está asistiendo al ministerio en la adopción del sistema de Clasificación Profesional del Caribe. El Banco coordinará sus actividades también con el Banco Islámico de Desarrollo, que ha financiado el establecimiento de un marco para el Ente Nacional de Capacitación y el sistema de Calificación Profesional Nacional a fin de aumentar la tasa de empleo de los graduados de instituciones secundarias y terciarias de formación técnica y profesional.
- 1.27 **Experiencia del Banco en el sector y lecciones aprendidas.** El Banco tiene experiencia en la formulación y la supervisión de actividades relacionadas con la mejora de la empleabilidad por medio del fortalecimiento de sistemas de formación para el empleo y servicios de intermediación laboral, como el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (operación 2660/OC-PR) y el Programa de Apoyo al Empleo, Fases I y II (operaciones 2365/BL-BO y 3822/BL-BO), entre otros. Además, el BID ha establecido un marco para indicar los elementos que facilitan la formación para el empleo (Nota Técnica IDB-TN-1328 de 2017), que ha guiado su labor con programas de formación para el empleo (operaciones 4692/OC-DR y 15890/OC-CH). Entre las lecciones más pertinentes aprendidas de las operaciones del BID se encuentran las siguientes: (i) es indispensable que haya una fuerte colaboración entre las instituciones de capacitación y el sector privado para determinar qué aptitudes requieren los empleadores y actualizarlas (operaciones 4692/OC-DR, 3787/OC-BH, 2739/OC-BA, 3547/OC-PE y 4645/OC-JA); (ii) los instructores deberían recibir capacitación continua (operaciones 3539/OC-CH, 3773/OC-UR y 4692/OC-DR), retroalimentación y seguimiento. Estas lecciones se han incorporado en el Componente I del programa de las siguientes formas: (i) fortalecimiento de la relación entre los proveedores de formación para el empleo y el sector productivo y (ii) capacitación y readaptación de los instructores con métodos pedagógicos y técnicos apropiados. Asimismo, de la ejecución de otros programas en Suriname, como las operaciones 3603/OC-SU y 4112/OC-SU, se han

²¹ Préstamo de US\$10 millones aprobado en junio de 2019, con elegibilidad en noviembre de 2021. Hasta la fecha se ha desembolsado el 0,65%.

²² Socieux+ es una facilidad de cooperación técnica establecida y cofinanciada por la Unión Europea.

aprendido lecciones sobre la importancia de que el ministerio de ejecución considere el programa como propio y de fortalecer la capacidad técnica y operativa de los homólogos en la administración pública para ejecutar los programas, darles seguimiento, evaluarlos y elaborar informes. En estas lecciones se fundamentaron las actividades encaminadas a mejorar la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo para administrar políticas activas para el mercado laboral de una manera eficiente y transparente. Además, las lecciones relativas a la apropiación de programas muestran que se necesita una buena comunicación y colaboración entre la unidad de ejecución del programa y el personal técnico del ministerio a fin de aumentar la capacidad interna y asegurar la sostenibilidad de las actividades del programa. En consonancia con las lecciones aprendidas, en la estructura de la operación se ha incluido el establecimiento de una unidad de ejecución del programa en la Oficina del Director Adjunto de la Subdirección de Mercados Laborales del Ministerio de Trabajo. Esta unidad contará con consultores externos que se encargarán de la coordinación general del programa y desempeñarán funciones fiduciarias (gestión financiera y adquisiciones), así como funciones de planificación, seguimiento y evaluación, y monitoreo social. Este equipo de consultores se financiará en su totalidad con recursos administrativos del préstamo. Además, el organismo ejecutor asignará por lo menos dos funcionarios a tiempo completo al programa para que se ocupen de la coordinación técnica de los dos componentes de inversiones del programa, así como técnicos a tiempo parcial. Se simplificarán las actividades de la unidad de ejecución del programa como parte del Departamento de Mercados Laborales y otros departamentos técnicos y normativos, así como las unidades y los departamentos administrativos y financieros del ministerio, con el propósito de facilitar un proceso permanente de transferencia de conocimientos y experiencia en la gestión del programa y generar un sentido de pertenencia y sostenibilidad para los componentes de inversiones del programa.

- 1.28 Además, el Banco puede proporcionar apoyo técnico basado en nuestro trabajo analítico de metodologías para prever la demanda de aptitudes, mejorar las instituciones de formación para el empleo y examinar la demanda emergente de aptitudes en América Latina y el Caribe (González-Velosa y Rucci, 2017; Amaral et al., 2017; Amaral et al., 2019). Asimismo, en el estudio del BID-WAPES-OCDE (2016) se presenta un análisis integral de las prácticas óptimas en materia de servicios públicos de colocaciones a escala internacional, que se ha usado para formular este programa. Estos conocimientos se están adaptando al contexto de Suriname con recursos de una cooperación técnica (operación ATN/OC-18991-SU)²³.
- 1.29 **Justificación.** Como se señala en el Plan de Desarrollo Plurianual 2022-2026 de Suriname, el gobierno se propone impulsar el desarrollo inclusivo, con mejores oportunidades de empleo y emprendimiento. En el plan también se menciona la intención del gobierno de apartarse de la minería y promover los sectores de servicios e industrias. Algunas de las metas específicas del plan son la elaboración de una política sobre contenido local, el establecimiento de un salario mínimo por hora, la creación de una base de datos sobre vacantes y la capacitación descentralizada. Será más fácil alcanzar estas metas con un sistema de formación

²³ US\$200.000 en concepto de cooperación técnica de apoyo operacional.

para el empleo que ofrezca capacitación pertinente y de buena calidad²⁴, en consonancia con las necesidades del sector productivo, y una unidad de servicios públicos de colocaciones con una cobertura eficiente e infraestructura y servicios modernos. En este contexto, el Gobierno de Suriname ha solicitado al Banco un préstamo para inversiones específicas concordante con la visión institucional del Ministerio de Trabajo (párrafo 2.1).

- 1.30 **Sectores e industrias prometedores en Suriname**²⁵. Las simulaciones preliminares que se realizaron para preparar este programa²⁶ ponen de relieve la importancia de formular y ejecutar programas de formación para el empleo en los sectores de la agricultura y el turismo. Este último está experimentando un aumento de las inversiones privadas, ya que se prevé que se necesitarán más servicios hoteleros. Las hipótesis relativas a las inversiones muestran que los sectores del comercio, el transporte, los hoteles y los restaurantes se beneficiarían de una inversión en productividad, con un crecimiento proyectado para 2030 hasta un 1,6% mayor que sin la inversión (Cicowiez, 2022). Asimismo, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Plurianual, el sector de los servicios comerciales (que incluyen el turismo) es uno de los que se prevé que liderarán el crecimiento económico del país en los próximos cuatro años, con un crecimiento proyectado del 13% entre 2022 y 2026.
- 1.31 Se observaron importantes oportunidades económicas también en el sector de la agricultura. En el Plan de Desarrollo Plurianual se señala la importancia de aumentar la producción de arroz (que es actualmente uno de los principales productos de exportación de Suriname y cuyo precio se prevé que aumentará casi el 6% para 2035). Asimismo, en el plan se prevé la ampliación de las pesquerías para responder a las perspectivas de una mayor demanda mundial. Las hipótesis relativas a la inversión muestran que la agricultura se beneficiaría de una inversión en productividad con un crecimiento proyectado para 2030 hasta un 1,4% mayor que sin la inversión. Un crecimiento más rápido de la agricultura estimula un crecimiento mayor de los sectores no agrícolas porque aumenta la demanda final de productos no agrícolas, baja los precios de los insumos y fomenta el procesamiento en las fases iniciales de la producción²⁷. Ambos sectores están estrechamente vinculados a los compromisos de Suriname con la descarbonización expresados en su [contribución determinada a nivel nacional](#) en el marco del Acuerdo de París y a las prioridades para la adaptación establecidas en el [Plan Nacional de Adaptación 2019-2029](#).

²⁴ De buena calidad: los instructores han pasado una evaluación de sus aptitudes pedagógicas y técnicas. Esta evaluación será diseñada por una empresa de consultoría especializada y será administrada por la institución de formación para el empleo que ofrezca el curso.

²⁵ Sectores prometedores: los sectores que más se beneficiarían del crecimiento económico como consecuencia del financiamiento y la creación de programas de formación para el empleo. La selección de estos sectores se basa en información cualitativa (obtenida por medio de entrevistas de representantes de la industria y otros agentes pertinentes de la economía) y datos cuantitativos (obtenidos mediante la simulación de hipótesis relativas a las políticas y los efectos de las inversiones públicas en diferentes sectores de la economía de Suriname). Asimismo, en el programa se dará prioridad a los sectores previstos en el Plan de Desarrollo Plurianual que tienen potencial de crecimiento.

²⁶ [Enlace opcional 6.](#)

²⁷ [Enlace opcional 6.](#)

- 1.32 **Lógica vertical.** Sobre la base del diagnóstico de las limitaciones que enfrentan los surinameses para mejorar las oportunidades de empleo, el Banco ha indicado las áreas más críticas para mejorar el sistema de formación para el empleo, el Departamento de Mediación Laboral y el sistema de información sobre el mercado laboral del Ministerio de Trabajo. Primero, a fin de que un sistema de formación para el empleo sea pertinente, es fundamental que su estrategia de generación de competencias concuerde con la demanda actual y futura del sector productivo. Esta tarea requiere coordinación entre el sector productivo y las instituciones de capacitación. Asimismo, la formación para el empleo debe ser de buena calidad, de modo que es necesario proveer insumos a las instituciones de formación para el empleo a fin de que puedan generar esas competencias particulares. Los insumos más importantes son un currículo actualizado, instructores con aptitudes técnicas y pedagógicas adecuadas y los materiales esenciales. A fin de generar elementos para efectuar ajustes en el sistema, debería haber un sistema de inscripción y monitoreo que pueda dar seguimiento a los beneficiarios (y posibles beneficiarios), es decir, a la asistencia, la graduación y las variables del mercado laboral a lo largo del proceso. Por último, con el propósito de aumentar la participación de personas que se benefician de estos programas de formación para el empleo, es necesario reducir las barreras al ingreso, como los costos de oportunidad (es decir, la pérdida de salarios o de otras fuentes de ingresos), la falta de recursos para pagar los cursos o los materiales, los gastos de transporte, el cuidado de los hijos y otras responsabilidades domésticas. Cada una de estas intervenciones equipará a las personas que buscan empleo²⁸ con las competencias que demanda el sector productivo.
- 1.33 Segundo, una función importante del Departamento de Mediación Laboral es correlacionar la demanda de aptitudes con la oferta a fin de que las personas que buscan empleo y el sector productivo se beneficien de ello en la práctica, ahora y en el futuro. El departamento necesita equipo de TI y de oficina y una forma de ofrecer a sus clientes vías tanto digitales como no digitales para obtener sus servicios. El programa ayudará a las personas que buscan empleo mediante el rediseño y la ampliación de los servicios del departamento, específicamente con el diseño y el uso de herramientas de búsqueda, talleres de preparación para entrevistas y un sistema de remisión a programas de capacitación. Para los posibles empleadores, el programa apoyará el desarrollo y el uso de servicios de reclutamiento, específicamente sistemas para la preselección de candidatos, mercadotecnia y campañas. Por último, el Ministerio de Trabajo, y en particular el Departamento de Mediación Laboral, se beneficiarán de una base de datos que contenga su información sobre la fuerza laboral y las vacantes, expedientes administrativos, etc. Esta base de datos debería comunicarse con el sistema antedicho de inscripción y seguimiento de los beneficiarios de la formación para el empleo. Cada una de estas intervenciones aportará más información sobre el mercado laboral a fin de encontrar de manera eficiente vacantes que se correspondan con las aptitudes del candidato.

²⁸ Estar equipado significa que la persona que busca empleo posee las habilidades necesarias para realizar una tarea o un conjunto de tareas que el empleador necesita.

- 1.34 **Alineación estratégica.** El programa es congruente con la segunda Actualización de la Estrategia Institucional 2020-2023 (documento AB-3190-2) y está alineado con el desafío de desarrollo de inclusión social e igualdad, al disponer el suministro de servicios inclusivos (acceso y calidad) en las políticas laborales. Promueve los temas transversales de (i) igualdad de género, al aumentar la empleabilidad de las mujeres por medio del fomento de su acceso a formación para el empleo pertinente y de buena calidad (párrafos 1.39 y 1.41) y a servicios de empleo con una perspectiva de género (párrafos 1.43 y 1.44); (ii) capacidad institucional y Estado de derecho, al proporcionar al Ministerio de Trabajo instrumentos y procesos que aumentarán la eficiencia de dos de sus funciones básicas; y (iii) cambio climático, ya que fomenta las oportunidades de capacitación y empleo en el sector de la adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, específicamente en áreas relacionadas con la silvicultura, las pesquerías sostenibles, el ecoturismo, etc. Según el [enfoque conjunto de los bancos multilaterales de desarrollo para el financiamiento climático](#), el 3,02% del total de recursos del BID para esta operación corresponde a actividades de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos por medio del fomento de oportunidades de capacitación para empleos ecológicos. Estos recursos contribuyen a la meta que se ha fijado el BID de que el 30% de las aprobaciones anuales de 2022 correspondan a financiamiento relacionado con el clima²⁹. El programa contribuye a los indicadores de nivel 2 del Marco de Resultados Corporativos 2020-2023 (documento GN-2727-12): 2.7, beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo; 2.16, mujeres beneficiarias de iniciativas de empoderamiento económico; y 2.26, instituciones con capacidades gerenciales y de tecnología digital reforzadas. El programa concuerda con (i) el Documento de Marco Sectorial de Trabajo del BID (documento GN-2741-12), al facilitar la evaluación de las personas desempleadas, subempleadas y difíciles de emplear en la región a fin de ayudarles a conseguir empleos decentes; y (ii) el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad (documento GN-2800-8), al diseñar una intermediación laboral eficaz para grupos que tienen dificultades para conseguir empleo (mujeres). El programa está incluido en la Actualización del Anexo III del Informe sobre el Programa de Operaciones de 2022 (documento GN-3087-2).
- 1.35 El programa está alineado con la Estrategia de País del Grupo BID con Suriname 2021-2025 (documento GN-3065), en el componente de mejora de la educación y los resultados del mercado laboral del área estratégica de competitividad del sector privado. Asimismo, promueve la iniciativa subregional del BID de inversiones inteligentes y resilientes para el Caribe por medio de su pilar social de apoyo a la definición de vías de desarrollo sostenibles para su transformación inteligente y resiliente.

²⁹ [Enlace opcional 3.](#)

B. Objetivo, componentes y costos

- 1.36 **Objetivos.** El objetivo general es promover la empleabilidad de las personas que buscan empleo. Sus objetivos específicos son los siguientes: (i) proporcionar a las personas que buscan empleo capacitación de buena calidad y pertinente para el empleo y (ii) ampliar el uso de servicios de intermediación en el mercado laboral tanto por las personas que buscan empleo como por los empleadores.
- 1.37 **Componente I. Mejorar la calidad y la pertinencia del sistema de formación para el empleo (US\$6 millones).** El objetivo es ofrecer a las personas que buscan empleo programas de capacitación de buena calidad, adaptados a la demanda, por medio de cuatro líneas de acción: (I.1) fortalecimiento de la capacidad para ofrecer formación para el empleo que concuerde con las necesidades del sector productivo; (I.2) mejora de la calidad y la pertinencia de la formación para el empleo mediante el suministro de insumos adecuados para la oferta de cursos; (I.3) mejora de la capacidad de gestión y monitoreo de los proveedores de servicios de capacitación, con el establecimiento de un registro unificado y un sistema de seguimiento de los beneficiarios y posibles beneficiarios desglosados por sexo; y (I.4) fomento del acceso a oportunidades de capacitación mediante la eliminación de algunas de las barreras que enfrentan los posibles beneficiarios, como el costo de la matrícula y los materiales. La finalidad de las inversiones en este componente es priorizar el desarrollo de aptitudes para trabajar en industrias ecológicamente sostenibles o en procesos de producción más ecológicos en los sectores prometedores. En el marco de los Subcomponentes I.1 y I.2 se analizará la forma de ofrecer programas de formación técnica y profesional y capacitación para el empleo que fomenten el desarrollo de aptitudes para empleos ecológicos.
- 1.38 **Subcomponente I.1. Alinear la oferta de capacitación con las necesidades del sector productivo.** Con este subcomponente se financiarán (i) consultorías para el diseño y el establecimiento de un sistema para recopilar información sobre la demanda actual y futura de aptitudes específicas, para lo cual se usarán diversos instrumentos, como encuestas de empleadores, consejos o talleres sobre capacidades, análisis macroeconómicos prospectivos y datos administrativos; y (ii) una consultoría para preparar un informe estandarizado basado en la información obtenida de la forma indicada en el punto anterior a fin de determinar si es necesario efectuar ajustes en los cursos que se ofrecen y alertar al respecto.
- 1.39 **Subcomponente I.2. Mejorar la calidad y la pertinencia de la formación para el empleo.** Con este subcomponente se financiarán (i) consultorías para realizar un análisis de los déficits en la capacitación ofrecida, a fin de establecer un valor de referencia para las mejoras; (ii) consultorías para actualizar los currículos actuales; (iii) consultorías para diseñar una evaluación de género a fin de detectar los desequilibrios de género y las barreras al acceso de las mujeres a cursos pertinentes; (iv) consultorías para la formulación y la ejecución de un plan de acción de género con medidas concretas para superar los desequilibrios de género indicados en la evaluación; (v) servicios distintos de consultorías para la readaptación profesional de instructores con módulos pedagógicos y técnicos de buena calidad; y (vi) adquisición del equipo necesario para ofrecer una capacitación eficaz.

- 1.40 **Subcomponente I.3. Mejorar los procesos de gestión y monitoreo de la formación para el empleo.** Con este subcomponente se financiarán (i) consultorías para el diseño y el establecimiento de un registro unificado de solicitantes, en el cual los candidatos indicarán su situación socioeconómica, demográfica y laboral; y (ii) consultorías para el diseño y el establecimiento de sistemas de monitoreo y seguimiento en los cuales los proveedores de servicios de capacitación captarán información sobre los beneficiarios (inscripción, asistencia, terminación de los cursos y situación laboral) a corto y a mediano plazo después que concluyan su capacitación.
- 1.41 **Subcomponente I.4. Promover el acceso de todos los beneficiarios (personas que buscan empleo) a la formación para el empleo.** Con este subcomponente se financiarán (i) transferencias directas para el pago de la matrícula; (ii) la compra de todos los materiales (incluso uniformes) que las entidades públicas necesiten para los beneficiarios según el tipo de capacitación; y (iii) transferencias directas de estipendios a los beneficiarios con una perspectiva de género, según sea necesario³⁰.
- 1.42 **Componente II. Mejorar la cobertura y la eficacia de los servicios de empleo (US\$3 millones).** La finalidad de este componente es aumentar la cobertura y la eficacia de las políticas de empleo por medio de dos líneas de acción: (II.1) modernización tecnológica de los servicios de empleo con una transformación digital y (II.2) establecimiento de un sistema de información sobre el mercado laboral, que permitirá producir y visualizar estadísticas desglosadas por sexo. La infraestructura tecnológica que se comprará para el Departamento de Mediación Laboral y para el sistema de información sobre el mercado laboral se ceñirá a las normas más estrictas de eficiencia energética.
- 1.43 **Subcomponente II.1. Fortalecer la transformación digital del Departamento de Mediación Laboral**³¹. Con este subcomponente se financiarán (i) la compra de equipo de TI y de oficina para las dependencias del Departamento de Mediación Laboral; (ii) una consultoría para definir el perfil de los consejeros laborales y sus competencias mínimas y para capacitar al personal con una perspectiva de género de acuerdo con el plan de acción de género; (iii) servicios de consultoría para diseñar y poner en marcha la nueva estrategia de servicios de intermediación laboral por canales múltiples (canales digitales³² y de otros tipos), incluidos el marco, la arquitectura de sistemas de apoyo y el desarrollo de sistemas³³; (iv) servicios de consultoría con el propósito de reconfigurar y ampliar los servicios para personas que buscan empleo, en particular el diseño y el uso de instrumentos para la búsqueda de empleo, talleres sobre la preparación para entrevistas y un sistema de

³⁰ Los estipendios podrían usarse para comidas, transporte y cuidado de los hijos.

³¹ Se tomarán medidas para abordar la ciberseguridad en este ámbito y en la creación del sistema de información sobre el mercado laboral, incluidas estrictas normas de seguridad informática, controles para proteger información sensible recopilada para las bases de datos y cumplimiento de la normativa relacionada con la protección de los datos.

³² Los servicios digitales se definirán sobre la base del diagnóstico del marco, teniendo en cuenta las mejores tecnologías disponibles para correlacionar las necesidades del Ministerio de Trabajo.

³³ El marco será una arquitectura empresarial que tendrá en cuenta procesos de simplificación y el establecimiento de canales tanto digitales como no digitales para prestar los servicios e incluirá un plan maestro para la generación de datos. Véase más información en Urquidí et al. (2021).

remisión a programas de capacitación; y (v) el desarrollo y la puesta en marcha de servicios de reclutamiento para empleadores, específicamente sistemas para la preselección de candidatos y campañas de mercadotecnia y comunicaciones con una perspectiva de género de acuerdo con el plan de acción de género. Con este subcomponente se asegurará la sostenibilidad de cada una de las actividades que forman parte del programa.

- 1.44 **Subcomponente II.2. Crear un sistema de información sobre el mercado laboral.** Con este subcomponente se financiarán (i) compras para establecer la infraestructura tecnológica que posibilite el funcionamiento del sistema; (ii) consultorías para establecer una base de datos unificada y congruente que contenga toda la información del Departamento de Mediación Laboral (incluidas las encuestas sobre la fuerza laboral y las vacantes) y capacitación del personal en el uso de la base de datos; y (iii) consultorías y compras para diseñar y establecer un portal con paneles de información que faciliten la visualización y el análisis de los datos desglosados por sexo. Todas las actividades de este subcomponente se definirán y se llevarán a cabo teniendo en cuenta la sostenibilidad del programa.
- 1.45 **Administración, evaluación y auditoría del proyecto (US\$1 millón).** Se financiarán los gastos de administración, evaluación y auditorías, entre ellos (i) el establecimiento de una unidad de ejecución del programa plenamente dotada de personal, adscrita a la Dirección de Mercados Laborales (párrafo 3.1); (ii) los informes de mitad de período, el informe final y una evaluación; y (iii) auditorías anuales de los estados financieros.
- 1.46 **Beneficiarios.** Las actividades del programa beneficiarán a (i) las personas que buscan empleo, al proporcionarles acceso a formación para el empleo de buena calidad y ofrecerles mejores perspectivas laborales, y (ii) los usuarios del Departamento de Mediación Laboral: tanto las personas que buscan empleo, al mejorar la cobertura y la eficacia de los servicios de empleo, como los empleadores, al aumentar las probabilidades de llenar las vacantes con colocaciones. Sobre la base del análisis de los costos y la viabilidad económica ([enlace opcional 1](#)), se estima que los beneficiarios directos del programa serían (i) 2.525 personas que buscan empleo, que se beneficiarán de cursos de formación para el empleo pertinentes y de buena calidad (1.005 mujeres) y (ii) 1.496 personas que buscan empleo atendidas por el Departamento de Mediación Laboral (898 mujeres). Estos serán los beneficiarios generales durante la vigencia del proyecto.

C. Indicadores de resultados clave

- 1.47 **Resultados previstos.** Los resultados previstos del programa relacionados con el objetivo general son contribuir a un aumento del porcentaje de (i) personas graduadas³⁴ de cursos de formación para el empleo pertinentes y de buena calidad que consiguen empleo y (ii) personas que buscan empleo atendidas por el Departamento de Mediación Laboral que consiguen empleo. Los resultados previstos en relación con el primer objetivo específico son un aumento de lo siguiente: (i) el porcentaje de instructores que pasan una evaluación de su

³⁴ Graduado: pasa un examen final por lo menos con una calificación mínima preestablecida.

competencia pedagógica y técnica³⁵; (ii) el número de personas que buscan empleo que se gradúan de cursos de formación para el empleo pertinentes y de buena calidad; y (iii) el número de mujeres que buscan empleo que se gradúan de cursos de formación para el empleo pertinentes y de buena calidad. Los resultados previstos en relación con el segundo objetivo específico son un aumento de lo siguiente: (i) el número de personas que buscan empleo atendidas por el Departamento de Mediación Laboral; (ii) el número de mujeres que buscan empleo atendidas por el Departamento de Mediación Laboral³⁶; y (iii) el número de vacantes inscritas por empleadores en el Departamento de Mediación Laboral.

- 1.48 **Análisis económico.** Se hizo un análisis de costo-beneficio ex ante del programa para determinar su factibilidad económica. Con un horizonte de evaluación de 10 años, el valor actualizado neto calculado con una tasa de actualización del 12%, que es la norma del BID para la evaluación económica de proyectos, asciende a US\$678.700, con una tasa interna de rentabilidad del 15,2%. En un análisis de sensibilidad se cambiaron los parámetros a fin de generar hipótesis favorables y prudentes, y se obtuvo una rentabilidad situada en la gama del 13,3% al 18,3%.

II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS PRINCIPALES

A. Instrumentos financieros

- 2.1 **Instrumento.** Este proyecto consistirá en un préstamo de US\$10 millones para inversiones específicas, que se financiará con cargo al Capital Ordinario del Banco y con arreglo a la Facilidad de Financiamiento Flexible. El Banco y el Gobierno de Suriname estuvieron de acuerdo en que un préstamo para inversiones específicas era el instrumento más apropiado para alcanzar las metas de este programa, en vista de su alcance fijo, la interdependencia lógica de los componentes y la individualidad física y técnica. En el [manual operativo del programa](#) figuran las actividades de ejecución, junto con el cronograma y los costos del proyecto. Está previsto que la ejecución será en un plazo de cinco años³⁷. El calendario de desembolsos se presenta en el Cuadro 2.

³⁵ Esta evaluación será diseñada por una empresa de consultoría especializada y administrada por la institución de formación para el empleo que ofrezca el curso. En el manual de operaciones del programa se indicará en qué consiste pasar la evaluación.

³⁶ Como se señala en el párrafo 1.23, el 56% de las personas inscritas que buscan trabajo son mujeres, de modo que el valor de referencia ya está por encima del 50%. El programa procura elevarlo al 60% a partir del tercer año.

³⁷ De acuerdo con el plan de ejecución plurianual y teniendo en cuenta la evaluación de la capacidad institucional y los riesgos observados (párrafos 2.3 y 2.4), el Banco ofrecerá capacitación y asistencia técnica a la unidad de ejecución durante la implementación del proyecto para que logre los productos previstos durante este período de desembolso.

Cuadro 1. Resumen de los costos del programa (US\$)

Componentes y subcomponentes	Total	%
Componente I. Mejorar la calidad y la pertinencia del sistema de formación para el empleo	6.000.000	60%
I.1 Alinear la oferta de capacitación con las necesidades del sector productivo	550.000	
I.2 Mejorar la calidad y la pertinencia de la formación para el empleo	1.450.000	
I.3 Mejorar los procesos de gestión y monitoreo de la formación para el empleo	400.000	
I.4 Promover el acceso de todos los beneficiarios (personas que buscan empleo) a la formación para el empleo	3.600.000	
Componente II. Mejorar la cobertura y la eficacia de los servicios de empleo	3.000.000	30%
II.1 Fortalecer la transformación digital del Departamento de Mediación Laboral	2.120.000	
II.2 Crear un sistema de información sobre el mercado laboral	880.000	
Administración, evaluación y auditoría del programa	1.000.000	10%
Administración del programa	805.000	
Evaluación, seguimiento y auditorías	195.000	
Total	10.000.000	100%

Los costos por actividad son indicativos y podrían cambiar.

Cuadro 2. Programación de los desembolsos (US\$)

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
BID (CO)	590.733	1.892.414	2.485.483	3.026.470	2.004.899	10.000.000
Porcentaje	6%	19%	25%	30%	20%	100%

Sumas redondeadas al decimal más cercano.

B. Riesgos para las salvaguardias ambientales y sociales

- 2.2 De acuerdo con el Marco de Política Ambiental y Social, la operación se clasificó en la categoría C porque se prevé que no tendrá efectos ambientales y sociales negativos o, si los tiene, serán mínimos.

C. Riesgos fiduciarios

- 2.3 En la evaluación de la capacidad institucional y de la gestión de riesgos se observaron cuatro riesgos fiduciarios relacionados con procesos internos del organismo ejecutor. Tres son de nivel mediano-alto. Primero, debido al gran aumento de las responsabilidades vinculadas a la gestión administrativa y financiera del programa, y en vista de que el ministerio no tiene experiencia con la ejecución directa de proyectos de inversión financiados con recursos externos, podría haber demoras en la presentación de informes financieros y limitaciones de la calidad de la información financiera del programa, lo cual retrasaría la presentación de informes al Banco. Para mitigar este riesgo se tomarán las siguientes medidas: (a) contratación de personal y consultores especializados en gestión financiera para la unidad de ejecución del programa, incluido un especialista financiero durante el período de ejecución del programa; (b) incorporación en el [manual operativo del programa](#) de procedimientos de gestión financiera concretos e integrados para la ejecución y la administración del préstamo, en particular procedimientos relacionados con los controles internos y la eficiencia administrativa; y (c) adopción

de la plataforma de planificación de recursos empresariales que se necesite en la unidad de ejecución del programa. Segundo, debido a las debilidades de los sistemas generales de control administrativo, financiero e interno del Ministerio de Trabajo, los procesos fiduciarios del programa podrían verse afectados y provocar demoras en la rendición de cuentas y la justificación de gastos, lo cual retrasaría la ejecución del programa y los desembolsos. Para mitigar este riesgo, en el [manual operativo del programa](#) se establecerán normas y procedimientos estrictos en materia de gestión financiera y control interno acordes con las normas del BID y con la normativa nacional. El manual contendrá directrices para la gestión financiera y la auditoría externa y disposiciones relativas a la asignación de responsabilidades en el Ministerio de Trabajo y la unidad de ejecución del programa, controles de procesos, plazos y documentación, entre otras. Tercero, debido a las complejidades y el prolongado tiempo de tramitación en el sistema de pagos públicos de Suriname, podría haber demoras en la ejecución de los componentes de inversión del programa, lo cual retrasaría las proyecciones de los desembolsos. Para mitigar este riesgo, (a) en el [manual operativo del programa](#) se introducirán procesos administrativos, de control interno y para aumentar la eficiencia; (b) el BID, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Finanzas y Planificación llegarán a un acuerdo sobre procedimientos específicos y especiales a fin de garantizar un proceso de pagos eficiente para el programa, respaldado por todos los controles internos necesarios; y (c) los pagos se efectuarán directamente por medio de las cuentas especiales del programa, siguiendo las directrices del Ministerio de Finanzas y Planificación para programas de inversión financiados con recursos externos. Por último, se observó un riesgo alto a raíz de las debilidades de la administración de las adquisiciones a escala nacional e institucional, así como las limitaciones del alcance, la capacidad y la experiencia de la función de adquisiciones en el organismo ejecutor. Eso crea la posibilidad de que el programa no cuente con el respaldo institucional necesario para administrar y ejecutar el plan de adquisiciones, lo cual podría retrasar la ejecución. Para mitigar este riesgo, (a) se asignarán recursos administrativos del programa a la contratación de un especialista en adquisiciones para la unidad de ejecución del programa; (b) se introducirán en el [manual operativo del programa](#) los procesos administrativos y los controles internos necesarios para la gestión de las adquisiciones, incluidos los plazos para cada modalidad de adquisición; y (c) se establecerán los mecanismos institucionales necesarios para que la unidad de ejecución del programa prepare oportunamente los términos de referencia, las especificaciones técnicas y demás documentación con el apoyo y la participación de personal pertinente del Ministerio de Trabajo y otras dependencias del gobierno.

D. Otros riesgos y temas clave

- 2.4 Además de los cuatro riesgos fiduciarios antedichos, en la evaluación de riesgos se observaron tres riesgos de nivel mediano-alto. Primero, debido a la escasez de recursos humanos en el Ministerio de Trabajo, podría haber limitaciones en el acompañamiento, el inicio y la ejecución del programa y sus operaciones, lo cual retrasaría los desembolsos en el primer año de operaciones. Para mitigar este riesgo, (a) el Ministerio de Trabajo se ha comprometido a asignar personal del Departamento de Mercados Laborales, incluido el servicio público de colocaciones, con dedicación parcial o compartida al programa; (b) se asignarán consultores para tareas técnicas, fiduciarias, de coordinación, de planificación, de seguimiento y de

evaluación, entre otras, en la unidad de ejecución del programa, plenamente financiados por el programa; y (c) se capacitará al personal. Segundo, debido a las debilidades y las limitaciones de la conectividad general y el entorno de la TIC en la administración pública y en el organismo ejecutor, es posible que no se cuente con la infraestructura y los recursos tecnológicos necesarios para la ejecución de los componentes de inversión, lo cual retrasaría los productos 1.1, 1.6, 2.3 y 2.5 del programa. Para mitigar este riesgo, (a) habrá una estrecha colaboración entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Finanzas y Planificación y el Comité de Gobierno Electrónico del Gabinete de la Presidencia, a fin de contar con los mecanismos institucionales y la capacidad técnica necesarios para respaldar la ejecución del programa, y el Ministerio de Trabajo consultará con el Comité de Gobierno Electrónico sobre todas las decisiones relativas a soluciones de TIC; (b) la Secretaría Permanente indicará los departamentos internos que se encargarán del hospedaje web y la administración de las soluciones tecnológicas y las aplicaciones del programa; y (c) el programa invertirá en soluciones de TIC, equipo e infraestructura. Por último, debido a las dificultades para atraer y retener personal clave en el ministerio, la ejecución del programa podría demorarse a raíz de la falta o la renovación del personal homólogo de la institución y los consultores de la unidad de ejecución del programa, lo cual retrasaría los desembolsos el primer año de operaciones. Para mitigar este riesgo, (a) se proporcionará capacitación técnica especializada al personal del ministerio en diferentes campos, como TIC y otros; (b) se ejecutará una estrategia de gestión del cambio para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo, con crecimiento; y (c) el BID proporcionará capacitación al personal y los consultores de la unidad de ejecución del programa (sobre temas fiduciarios, gestión de proyectos y otros asuntos).

- 2.5 **Sostenibilidad.** Este programa propicia importantes inversiones en capacitación y tecnología que, si no se administran de manera apropiada, podrían volverse obsoletas con rapidez. Por lo tanto, en el programa se pone de relieve la inversión en aumento de la capacidad en el Ministerio de Trabajo (en vez de consultorías realizadas una sola vez) a fin de reducir al mínimo los recursos necesarios para actualizar las capacidades y desarrollar el sistema cuando haya concluido el programa. Por ejemplo, con el Componente I se financiará el establecimiento de un sistema para recopilar información sobre la demanda de aptitudes, incluido un mecanismo para determinar qué aptitudes se necesitan en el sector privado. A pesar de ello, el sistema dependerá de la información proporcionada por los empleadores, de modo que será importante fomentar la confianza del sector privado para que mantenga su compromiso con su papel esencial de proporcionar capacitación pertinente. En el Componente II se hará hincapié en la gestión del cambio y el aumento de la capacidad del personal del Ministerio de Trabajo por medio de una estrategia de recursos humanos que estandarice los perfiles y las aptitudes y la creación de ciclos de cursos que se sigan ofreciendo después que concluya el programa. Por último, es posible que los sistemas tecnológicos se vuelvan obsoletos con rapidez, lo cual podría dar lugar a sobrecostos y afectar la sostenibilidad de las inversiones efectuadas en el marco de los Componentes I y II. Para abordar estos asuntos, en las especificaciones técnicas que se usen para seleccionar a proveedores se recalcarán las soluciones digitales que puedan actualizarse fácilmente.

III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PROYECTO

A. Resumen del plan de implementación

- 3.1 **Prestatario y organismo ejecutor.** El prestatario es la República de Suriname, y el organismo ejecutor es el Ministerio de Trabajo. La evaluación de la capacidad institucional realizada durante la preparación del programa muestra que el Ministerio de Trabajo no tiene experiencia con la gestión técnica, administrativa y financiera de programas de inversión financiados por el Banco u otras organizaciones multilaterales. Por consiguiente, el programa financiará el establecimiento de una unidad de ejecución del programa, plenamente dotada de personal, adscrita a la Dirección de Mercados Laborales, que funcionará durante los cinco años del período de ejecución. La unidad contará con (a) un coordinador del programa, que se encargará de la gestión y la supervisión del programa y la coordinación general con el ministerio; (b) un especialista en finanzas, que se ocupará de la administración financiera (presupuesto, contabilidad y tesorería), incluidos la gestión del sistema de pagos, el control interno y los informes financieros; (c) un especialista en adquisiciones, que coordinará la compra de bienes y servicios para el programa, de conformidad con el plan de adquisiciones y con las políticas del BID en materia de adquisiciones; (d) un especialista en seguimiento y evaluación, que se ocupará de la planificación y programación anual de actividades, además del seguimiento continuo de la ejecución física y financiera del programa y la presentación de información al respecto en el marco del plan de ejecución plurianual, el plan operativo anual, el plan de adquisiciones y otros instrumentos; y (e) un especialista en asuntos ambientales y sociales, que proporcionará asesoramiento sobre los posibles riesgos ambientales y sociales y estrategias para mitigarlos. La unidad de ejecución del programa contará también con los servicios de un consultor a tiempo parcial que se encargará de los aspectos de gestión y conciencia social del programa. El manual operativo del programa contendrá disposiciones relativas a la estructura general de gobernanza, las responsabilidades de la unidad de ejecución del programa y la colaboración entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Finanzas y Planificación y el Comité de Gobierno Electrónico.
- 3.2 **Manual operativo del programa.** En el manual operativo del programa ([enlace opcional 2](#)) se establecerán los procedimientos generales y específicos que se seguirán en la ejecución del programa, en particular las directrices operacionales, los acuerdos fiduciarios, los procedimientos para las adquisiciones, los mecanismos de auditoría, los mecanismos de seguimiento y evaluación y el marco institucional y técnico para la ejecución del programa.
- 3.3 **Condiciones contractuales especiales previas al primer desembolso:** (i) establecimiento de la unidad de ejecución del programa y selección de su personal clave, conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco, a saber: (a) coordinador del programa, (b) especialista en finanzas y (c) especialista en adquisiciones; y (ii) aprobación y entrada en vigor del manual operativo del programa conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco. En estas condiciones contractuales se abordará el apoyo institucional que necesita el organismo ejecutor para ejecutar eficazmente el programa y crear la capacidad institucional necesaria, así como las directrices, las normas y los procedimientos para la ejecución del préstamo.

- 3.4 **Condiciones contractuales especiales de la ejecución.** El prestatario, de manera directa o a través del organismo ejecutor, presentará pruebas de que (a) antes de iniciar las actividades incluidas en el Subcomponente I.4, se ha seleccionado el especialista en asuntos ambientales y sociales para la unidad de ejecución conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco; y (b) antes de iniciar las actividades incluidas en el Subcomponente II.1, se ha seleccionado el especialista en seguimiento y evaluación para la unidad de ejecución conforme a los términos convenidos de antemano con el Banco.
- 3.5 **Plan de adquisiciones.** El plan de adquisiciones ([enlace requerido 4](#)), que abarca cinco años de ejecución del programa a partir de la fecha de elegibilidad, será establecido de común acuerdo por el Ministerio de Trabajo y el Banco. Los procesos de adquisiciones se ceñirán a las Políticas para la Adquisición de Bienes y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo (documento GN-2349-15) y las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo (documento GN-2350-15). El plan de adquisiciones se actualizará anualmente, cuando sea necesario o cuando lo requiera el Banco de acuerdo con el sistema de ejecución y seguimiento que establezca.
- 3.6 **Desembolsos.** El Ministerio de Finanzas y Planificación usará el reembolso y el anticipo de fondos como métodos preferidos para recibir recursos del préstamo. Podrían considerarse otras modalidades, según corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Guía de Gestión Financiera para Proyectos Financiados por el BID (OP-273-12) o la guía que esté en vigor cuando se ejecute el programa y con los Acuerdos y Requisitos Fiduciarios (Anexo III).
- 3.7 **Auditoría.** El organismo ejecutor presentará al Banco la auditoría financiera anual del programa dentro de los 120 días siguientes al cierre del ejercicio fiscal. La auditoría deberá ser efectuada por una firma auditora independiente que sea aceptable para el Banco. La determinación del alcance y otros aspectos conexos se regirán por la Guía de Gestión Financiera (documento OP-273-12) y el Instructivo de Informes Financieros y Gestión de Auditoría Externa. Los costos de la auditoría financiera anual se financiarán con recursos del programa. Dentro de un plazo de 120 días contados a partir de la fecha del último desembolso se deberá presentar un informe final de auditoría financiera.
- B. Resumen del plan de seguimiento de los resultados**
- 3.8 **Seguimiento.** El Ministerio de Trabajo, en calidad de organismo ejecutor, se encargará de establecer los mecanismos para el seguimiento y la evaluación ([enlace requerido 2](#)). Para informar sobre el progreso de la ejecución de esta operación se usará el informe de seguimiento del avance. Además del plan de ejecución plurianual, el plan operativo anual y el plan de adquisiciones, el organismo ejecutor deberá presentar informes de avance semestrales dentro de los 60 días siguientes al fin de cada semestre.
- 3.9 **Evaluación.** Se hará una evaluación de mitad de período cuando se haya comprometido el 50% de los fondos para el programa, y se presentará una evaluación final independiente dentro de los 90 días siguientes a la fecha en que se haya desembolsado el 90% de los recursos del préstamo. En ambos informes se documentarán los avances en la consecución de los resultados y los productos acordados y las lecciones aprendidas en el contexto de los factores que influyen en

el desempeño del programa. Además, para determinar la contribución del programa al objetivo general de promover la empleabilidad de las personas que buscan empleo, se hará un análisis de la situación antes y después de la intervención. A fin de atribuir los resultados observados a los objetivos específicos (i) y (ii), el análisis cuantitativo de la situación antes y después de la intervención se complementará con un examen de la teoría del cambio, respaldado por pruebas empíricas pertinentes de la eficacia de intervenciones similares en contextos comparables ([enlace requerido 2](#)).

Matriz de Efectividad en el Desarrollo		
Resumen		SU-L1061
I. Prioridades corporativas y del país		
1. Prioridades Estratégicas del Grupo BID e Indicadores del CRF		
Retos Regionales y Temas Transversales	<div>-Inclusión Social e Igualdad</div> <div>-Equidad de Género y Diversidad</div> <div>-Cambio Climático</div> <div>-Capacidad Institucional y Estado de Derecho</div>	
Nivel 2 del CRF: Contribuciones del Grupo BID a los Resultados de Desarrollo	<div>-Beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo (#)</div> <div>-Mujeres beneficiarias de iniciativas de empoderamiento económico (#)</div> <div>-Instituciones con capacidades gerenciales y de tecnología digital reforzadas (#)</div>	
2. Objetivos de desarrollo del país		
Matriz de resultados de la estrategia de país	GN-3065	1.2 Mejorar los resultados de educación y del mercado laboral.
Matriz de resultados del programa de país	GN-3087-2	La intervención está incluida en el Programa de Operaciones de 2022.
Relevancia del proyecto a los retos de desarrollo del país (si no se encuadra dentro de la estrategia de país o el programa de país)		
II. Development Outcomes - Evaluability		Evaluable
3. Evaluación basada en pruebas y solución		9.7
3.1 Diagnóstico del Programa		2.5
3.2 Intervenciones o Soluciones Propuestas		3.2
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados		4.0
4. Análisis económico ex ante		10.0
4.1 El programa tiene una TIR/VPN, o resultados clave identificados para ACE		1.5
4.2 Beneficios Identificados y Cuantificados		3.0
4.3 Supuestos Razonables		2.5
4.4 Análisis de Sensibilidad		2.0
4.5 Consistencia con la matriz de resultados		1.0
5. Evaluación y seguimiento		8.8
5.1 Mecanismos de Monitoreo		4.0
5.2 Plan de Evaluación		4.8
III. Matriz de seguimiento de riesgos y mitigación		
Calificación de riesgo global = magnitud de los riesgos*probabilidad		Medio Alto
Clasificación de los riesgos ambientales y sociales		C
IV. Función del BID - Adicionalidad		
El proyecto se basa en el uso de los sistemas nacionales		
Fiduciarios (criterios de VPC/FMP)		
No-Fiduciarios		
La participación del BID promueve mejoras adicionales en los presuntos beneficiarios o la entidad del sector público en las siguientes dimensiones:		
Antes de la aprobación se brindó a la entidad del sector público asistencia técnica adicional (por encima de la preparación de proyecto) para aumentar las probabilidades de éxito del proyecto	Sí	ATN/OC-18991-SU - "Apoyo al Diseño de Políticas Activas de Mercado Laboral en Surinam", clasificación: apoyo operativo

Nota de valoración de la evaluabilidad:

El objetivo general de este programa de US\$10 millones es promover la empleabilidad de los buscadores de empleo en Surinam. Los objetivos específicos son: (i) proporcionar a los buscadores de empleo una formación para el empleo (TFE, por sus siglas en inglés) pertinente y de alta calidad; y (ii) ampliar el uso de los servicios de intermediación del mercado laboral por parte de los buscadores de empleo y los empleadores. Un porcentaje significativo de los buscadores de empleo en Surinam no están equipados con las habilidades que demanda el sector productivo y carecen de información sobre el mercado laboral para encontrar de manera eficiente un trabajo que aparezca sus habilidades con las vacantes disponibles. En 2018, el 64% de la población alcanzó la educación básica, pero solo el 18% y el 7% completaron la educación secundaria superior o la terciaria, respectivamente. La tasa de desempleo de las personas con educación básica es más alta que la de las personas con educación avanzada (9,1% versus 3,6%). Por el lado de la demanda de habilidades, a casi el 75% de los empleadores les resulta difícil identificar y contratar empleados con las habilidades adecuadas para cubrir sus vacantes, y solo el 39% considera que la educación superior y vocacional satisface las necesidades de la comunidad empresarial. La formación para el empleo en Surinam adolece de deficiencias asociadas con la calidad y la relevancia, con solo el 8,9% de las instituciones que brindan TFE que cumplen con los requisitos bajo ambos criterios. En cuanto a los servicios públicos de intermediación laboral, son utilizados solo por el 1,4% de los buscadores de empleo. La cobertura y efectividad de los servicios públicos de empleo es baja, con una cobertura de alrededor del 1% de los buscadores de empleo por año (entre 2017 y 2019); solo el 18% de los buscadores de empleo registrados encontraron un trabajo durante ese período. El programa propone acciones y productos razonables para fortalecer tanto (algunas) instituciones de TFE como el sistema público de intermediación del mercado laboral.

El análisis económico es apropiado, con supuestos y análisis de sensibilidad razonables y estándar. Utilizando una tasa de descuento del 12%, el valor presente neto estimado del programa es de US\$678.700 y la tasa interna de retorno es del 15,2%.

El plan de evaluación es apropiado. Propone realizar una evaluación reflexiva antes y después, así como una evaluación de procesos. Este ejercicio garantizará el adecuado seguimiento de los resultados esperados en la matriz de resultados pero no permitirá la atribución empírica de los resultados obtenidos.

MATRIZ DE RESULTADOS

Objetivo del proyecto:	Los objetivos específicos son (i) proporcionar a las personas que buscan empleo capacitación de buena calidad y pertinente para el empleo y (ii) ampliar el uso de servicios de intermediación en el mercado laboral tanto por las personas que buscan empleo como por los empleadores. La consecución de estos objetivos contribuirá al objetivo general de promover la empleabilidad de las personas que buscan empleo.
-------------------------------	---

OBJETIVO DE DESARROLLO GENERAL

Indicadores	Unidad	Valor de referencia	Año de referencia	Año en que se prevé alcanzarlo	Meta	Medios de verificación	Observaciones
Objetivo de desarrollo general: promover la empleabilidad de las personas que buscan empleo							
Personas que buscan empleo graduadas ¹ de cursos de formación para el empleo pertinentes ² y de buena calidad ³ que consiguen empleo	Porcentaje	Por determinarse ⁴	2022	2027	50	Nota 1: Informes oficiales del Ministerio de Trabajo.	Véase el enlace requerido 2 .
Personas que buscan empleo atendidas por el Departamento de Mediación Laboral que consiguen empleo	Porcentaje	18 ⁵	Promedio anual 2017-2019 ⁶	2027	23	Nota 1	Véase el enlace requerido 2 .

¹ Graduado: persona que busca empleo que toma por lo menos un curso pertinente y de buena calidad de formación para el empleo y pasa el examen final (que será diseñado específicamente para cada curso con recursos del programa) por lo menos con una calificación mínima preestablecida.

² Pertinente: la finalidad directa del curso es generar las competencias requeridas por los sectores productivos. Se preparará una lista de estos programas en coordinación entre el sector privado, el Ministerio de Trabajo y las instituciones de formación para el empleo durante la ejecución del programa.

³ De buena calidad: este concepto se define de acuerdo con dos variables: (i) los instructores han pasado una evaluación de su competencia pedagógica y técnica (la evaluación será diseñada por una empresa especializada de consultores y administrada por la institución de formación para el empleo que ofrezca el curso) y (ii) el currículo utilizado ha sido validado de manera conjunta por los representantes apropiados del Ministerio de Trabajo y la institución de formación para el empleo que ofrezca el curso.

⁴ El valor de referencia se estimará el primer semestre del primer año del programa, sobre la base de una encuesta sobre la situación del mercado laboral después de la graduación de una muestra representativa de alumnos de las instituciones que participen en el programa que hayan tomado cursos pertinentes y de buena calidad según los resultados de Upskills (2022). Las instituciones que participen en el programa serán aquellas que ofrezcan por lo menos un curso desarrollado como parte de las actividades del programa.

⁵ El porcentaje se calculó dividiendo el promedio anual simple de personas que consiguieron empleo (por medio de los servicios del Departamento de Mediación Laboral) durante el período de referencia por el promedio simple de personas que buscan empleo inscritas en el Departamento de Mediación Laboral en el mismo período de referencia.

⁶ Debido a que los datos de los expedientes administrativos del Departamento de Mediación Laboral correspondientes al período 2017-2021 son escasos y poco fiables, especialmente después de la pandemia, se decidió que el valor de referencia más apropiado era el promedio anual de 2017 a 2019.

OBJETIVOS DE DESARROLLO ESPECÍFICOS

Indicadores	Unidad	Valor de referencia	Año de referencia	Fin del proyecto ⁷	Medios de verificación	Observaciones
Objetivo de desarrollo específico 1: proporcionar a las personas que buscan empleo capacitación de buena calidad y pertinente para el empleo						
Instructores que pasan una evaluación de su competencia pedagógica y técnica ⁸	Porcentaje	0	2022	80	Nota 2: Informes oficiales del Ministerio de Trabajo basados en la información proporcionada por las entidades de formación para el empleo que participan en el programa.	Véase el enlace requerido 2 .
Candidatos que se gradúan de cursos de formación para el empleo pertinentes y de buena calidad	Número	300 ⁹	2022	626	Nota 2	Véase el enlace requerido 2 .
Mujeres que buscan empleo graduadas de cursos de formación para el empleo pertinentes y de buena calidad	Número	120	2022	250	Nota 2	Véase el enlace requerido 2 .
Objetivo de desarrollo específico 2: ampliar el uso de servicios de intermediación en el mercado laboral tanto por las personas que buscan empleo como por los empleadores						
Personas que buscan empleo atendidas por el Departamento de Mediación Laboral ¹⁰	Número	145	Promedio anual 2017-2019	623	Nota 1	Véase el enlace requerido 2 .
Mujeres que buscan empleo atendidas por el Departamento de Mediación Laboral	Porcentaje	56	Promedio anual 2017-2019	60	Nota 1	Véase el enlace requerido 2 .

⁷ Los valores de esta columna se refieren al valor del último año completo de ejecución del programa. Véase más información sobre los beneficiarios previstos por año en los Cuadros 1 y 2 del [enlace opcional 1](#).

⁸ Esta evaluación será diseñada por una empresa de consultoría especializada y administrada por la institución de formación para el empleo que ofrezca el curso (una evaluación consiste en una serie de pruebas para ponderar la calidad del instructor). En el manual de operaciones del programa se indicará en qué consiste pasar la evaluación.

⁹ El valor de referencia corresponde a una estimación según los resultados de Upskills (2022) y se actualizará dentro del año siguiente al inicio del programa. Una vez actualizado el valor de referencia, se actualizará la meta para que represente el “valor de referencia*2,08”.

¹⁰ “Atendidas por el Departamento de Mediación Laboral” significa que recibieron cualquier servicio de intermediación laboral, incluida la remisión a cursos, pero no capacitación directa.

Indicadores	Unidad	Valor de referencia	Año de referencia	Fin del proyecto ⁷	Medios de verificación	Observaciones
Vacantes inscritas por los empleadores en el Departamento de Mediación Laboral	Número	131	Promedio anual 2017-2019	368	Nota 1	Véase el enlace requerido 2 .

PRODUCTOS

Indicadores	Unidad	Valor de referencia	Año de referencia	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Fin del programa	Medios de verificación	Observaciones
Componente I. Mejorar la calidad y la pertinencia del sistema de formación para el empleo											
Establecimiento de un sistema para recopilar información sobre la demanda actual y futura de aptitudes específicas ¹¹	Número	0	2022	1	1	1	1	1	1	Nota 1	
Currículos ¹² actualizados ¹³	Número	0	2022	0	2	4	6	8	20	Nota 2	Nota 3: Dos de estos currículos serán para programas relacionados con la sostenibilidad climática.
Ejecución de un plan de acción para promover el acceso de las mujeres a la formación para el empleo ¹⁴	Número	0	2022	0	0	1	1	1	1	Nota 2	

¹¹ Se considerará que se ha establecido el sistema cuando se hayan definido los indicadores y se mida y se documente regularmente su evolución a fin de generar información para fundamentar las decisiones. Durante los años de ejecución del programa se realizarán gastos en el funcionamiento del sistema.

¹² El currículo se refiere a las clases y el contenido académico impartido en un curso.

¹³ “Actualizados” significa que se adaptarán las clases y el contenido académico a fin de que concuerden con los objetivos del curso.

¹⁴ “Ejecución” significa que hay plazos para las actividades concretas del plan y presupuestos que se están ejecutando. Durante los años de ejecución del programa se realizarán gastos para poner en práctica el plan de acción.

Indicadores	Unidad	Valor de referencia	Año de referencia	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Fin del programa	Medios de verificación	Observaciones
Capacitación de instructores ¹⁵	Número	0	2022	0	6	9	13	14	42	Nota 2	
Cursos de formación para el empleo pertinentes y de buena calidad formulados y listos para impartir ¹⁶	Número	0	2022	0	2	4	6	8	20	Nota 2	Nota 3
Establecimiento del registro de solicitudes y del sistema de seguimiento ¹⁷	Número	0	2022	0	1	1	1	1	1	Nota 2	
Beneficiarios que reciben asistencia financiera ¹⁸	Número	0	2022	0	0	379	904	1.242	2.525	Nota 2	

¹⁵ Se considerarán capacitados los instructores que pasen una evaluación de su competencia pedagógica y técnica. Esta evaluación será diseñada por una empresa de consultoría especializada y administrada por la institución de formación para el empleo que ofrezca el curso (una evaluación consiste en una serie de pruebas para ponderar la calidad del instructor). En el manual de operaciones del programa se indicará en qué consiste pasar la evaluación.

¹⁶ Un curso estará “listo para impartir” cuando se haya actualizado el currículo (véanse las definiciones en las notas 15 y 16 de pie de página) y los instructores hayan recibido capacitación (véase la definición en la nota 18 de pie de página).

¹⁷ El registro se considerará establecido cuando se hayan definido y recopilado las variables socioeconómicas y del mercado laboral de los beneficiarios potenciales y reales y se actualice y se documente regularmente información sobre la inscripción, la asistencia, la graduación y la evolución de su mercado laboral. Durante los años de ejecución del programa se realizarán gastos en el funcionamiento del sistema.

¹⁸ Un beneficiario es una persona que ha recibido asistencia financiera o en especie por lo menos una vez (incluso para la matrícula, materiales o estipendios).

Indicadores	Unidad	Valor de referencia	Año de referencia	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Fin del programa	Medios de verificación	Observaciones
Componente II. Mejorar la cobertura y la eficacia de los servicios de empleo											
Oficina de servicios de intermediación laboral con todo el personal capacitado y con equipo de oficina adecuado ¹⁹ para la prestación de servicios	Número	0	2022	0	0	1	1	1	1	Nota 1	
Aplicación de la estrategia de servicios de intermediación laboral por múltiples canales ²⁰	Número	0	2022	0	0	0	1	1	1	Nota 1	
Establecimiento del portal para personas que buscan empleo ²¹	Número	0	2022	0	0	1	1	1	1	Nota 1	
Establecimiento del servicio de compromiso de empleadores ²²	Número	0	2022	0	0	1	1	1	1	Nota 1	
Establecimiento del sistema de información sobre el mercado laboral ²³	Número	0	2022	0	0	1	1	1	1	Nota 1	La información se desglosará por sexo.

¹⁹ Se considerará que un empleado está capacitado y cuenta con equipo de oficina adecuado si asiste por lo menos al 80% de las horas de capacitación y ha recibido el equipo de oficina mínimo necesario para prestar los servicios (que se definirá en el plan operativo anual).

²⁰ “Aplicación” significa que se han establecido plazos para la estrategia y presupuestos que se están ejecutando. Durante los años de ejecución del programa se realizarán gastos en la aplicación de la estrategia de canales múltiples.

²¹ El portal se considerará establecido cuando haya una plataforma en la web en la cual las personas que buscan empleo puedan buscar servicios de empleo, vacantes, etc., y proporcionar información tal como el *curriculum vitae*, intereses, etc. Durante los años de ejecución del programa se realizarán gastos en el funcionamiento del portal.

²² El servicio se considerará establecido cuando los servicios de reclutamiento para empleadores estén listos para que los posibles empleadores los usen, específicamente los sistemas de preselección de candidatos y campañas de mercadotecnia y comunicaciones a fin de instar a los empleadores a que inscriban sus vacantes en el sistema. Durante los años de ejecución del programa se realizarán gastos en el funcionamiento del servicio de compromiso de empleadores.

²³ El sistema se considerará establecido cuando se hayan definido los indicadores y se mida y se documente regularmente su evolución a fin de generar información para fundamentar las decisiones. Abarca la integración de las bases de datos del sistema de información sobre el mercado laboral, procesos nuevos y el portal con paneles de información. Durante los años de ejecución del programa se realizarán gastos en el funcionamiento del sistema de información sobre el mercado laboral.

País: Suriname

División: LMK

Operación No.: SU-L1061

Año: 2022

ACUERDOS Y REQUISITOS FIDUCIARIOS

Organismo ejecutor: Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Juventud

Nombre de la operación: Alineación del Mercado Laboral con Nuevos Sectores

I. CONTEXTO FIDUCIARIO DEL ORGANISMO EJECUTOR

1. Uso de los sistemas nacionales en la operación¹

<input type="checkbox"/> Presupuesto	<input type="checkbox"/> Informes	<input type="checkbox"/> Sistema de información	<input type="checkbox"/> Licitación pública nacional (LPN)
<input type="checkbox"/> Tesorería	<input type="checkbox"/> Auditoría interna	<input type="checkbox"/> Comparación de precios	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Contabilidad	<input type="checkbox"/> Control externo	<input type="checkbox"/> Consultoría individual	<input type="checkbox"/> Otros

2. Mecanismo de ejecución fiduciaria

<input checked="" type="checkbox"/>	Particularidades de la ejecución fiduciaria	La ejecución del préstamo estará a cargo del Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Juventud (Ministerio de Trabajo).
-------------------------------------	---	---

3. Capacidad fiduciaria

Capacidad fiduciaria del organismo ejecutor	En la evaluación de la capacidad institucional y de la gestión de riesgos se observaron varios riesgos fiduciarios directamente relacionados con la ejecución del programa, entre ellos (a) la falta de experiencia y de exposición del ministerio a programas de inversión financiados con recursos externos; (b) puntos débiles en los sistemas generales de control administrativo, financiero, interno y de las adquisiciones; (c) la falta de una función de adquisiciones bien definida en el ministerio con personal asignado a esta tarea; y (d) complejidades y demoras en el sistema de pagos públicos del Gobierno de Suriname.
---	--

¹ Todo sistema o subsistema que se apruebe posteriormente podrá usarse en la operación, de acuerdo con las condiciones de la validación por el Banco.

4. Riesgos fiduciarios y respuesta al riesgo

Taxonomía de riesgos	Riesgo	Nivel de riesgo	Respuesta al riesgo
Procesos internos	Debido al gran aumento de las responsabilidades vinculadas a la gestión administrativa y financiera del programa, y en vista de que el ministerio no tiene experiencia con la ejecución directa de proyectos de inversión financiados con recursos externos, podría haber demoras en la presentación de informes financieros y limitaciones respecto de la calidad de la información financiera del programa.	Mediano-alto	(a) Contratación de personal y consultores especializados en gestión financiera para la unidad de ejecución del programa, incluidos un especialista financiero y un contador del programa durante el período de ejecución; (b) incorporación en el manual operativo del programa de procedimientos de gestión financiera concretos e integrados para la ejecución y la administración del préstamo, en particular procedimientos relacionados con los controles internos y la eficiencia administrativa; (c) adopción de la plataforma de planificación de recursos empresariales que se necesite en la unidad de ejecución del programa.
Procesos internos	Debido a las debilidades de los sistemas generales de control administrativo, financiero e interno del Ministerio de Trabajo, los procesos fiduciarios del programa podrían verse afectados y provocar demoras en la rendición de cuentas y la justificación de gastos, lo cual retrasaría la ejecución del programa y los desembolsos.	Mediano-alto	En el manual operativo del programa se establecerán normas y procedimientos estrictos en materia de gestión financiera y control interno acordes con las normas del BID y con la normativa nacional. El manual contendrá directrices para la gestión financiera y la auditoría externa y disposiciones relativas a la asignación de responsabilidades en el Ministerio de Trabajo y la unidad de ejecución del programa, controles de procesos, plazos y documentación, entre otras.

Taxonomía de riesgos	Riesgo	Nivel de riesgo	Respuesta al riesgo
Procesos internos	Debido a las complejidades y el prolongado tiempo de tramitación en el sistema de pagos públicos de Suriname, podría haber demoras considerables en la ejecución de los componentes de inversión del programa.	Mediano-alto	(a) En el manual operativo del programa se introducirán procesos administrativos, de control interno y para aumentar la eficiencia; (b) el BID, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Finanzas y Planificación llegarán a un acuerdo sobre procedimientos específicos y especiales a fin de garantizar un proceso de pagos eficiente para el programa, respaldado por todos los controles internos necesarios; (c) los pagos se efectuarán directamente por medio de las cuentas especiales del programa, siguiendo las directrices del Ministerio de Finanzas y Planificación para programas de inversión financiados con recursos externos.
Procesos internos	Debido a las debilidades de la administración de las adquisiciones a escala nacional e institucional, así como las limitaciones del alcance, la capacidad y la experiencia de la función de adquisiciones en el organismo ejecutor, es posible que el programa no cuente con el respaldo institucional necesario para administrar y ejecutar el plan de adquisiciones, lo cual podría retrasar la ejecución.	Alto	(a) Se asignarán recursos administrativos del programa a la contratación de un especialista en adquisiciones para la unidad de ejecución del programa; (b) se introducirán en el manual operativo del programa los procesos administrativos y los controles internos necesarios para la gestión de las adquisiciones, incluidos los plazos para cada modalidad de adquisición; (c) se establecerán los mecanismos institucionales necesarios para que la unidad de ejecución del programa prepare oportunamente los términos de referencia, las especificaciones técnicas y demás documentación con el apoyo y la participación de personal pertinente del Ministerio de Trabajo y otras dependencias del Gobierno de Suriname.

5. Políticas y guías aplicables a la operación: Políticas para la Adquisición de Bienes y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo (documento GN-2349-15) y Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo (documento GN-2350-15).

II. ASPECTOS QUE DEBEN CONSIDERARSE EN LAS CONDICIONES ESPECIALES DEL ACUERDO DE PRÉSTAMO

<p>Tipo de cambio: A los efectos de lo estipulado en el Artículo 4.10 de las Normas Generales, las Partes acuerdan que la tasa de cambio aplicable será la indicada en el inciso (b)(i). Para determinar la equivalencia de los gastos incurridos en moneda local con cargo a los recursos adicionales o del reembolso de gastos con cargo al préstamo, el tipo de cambio que se acuerde será [seleccionar opción] en la que el prestatario, el organismo ejecutor o cualquier otra persona física o jurídica a quien se haya facultado para incurrir en gastos efectúe los pagos conexos al contratista, proveedor o beneficiario.</p>
<p>Tipo de auditoría: Durante todo el período de desembolso del préstamo, el organismo ejecutor presentará al Banco estados financieros anuales auditados dentro de los 120 días siguientes al cierre del ejercicio fiscal, que es el 31 de marzo. La auditoría deberá ser efectuada por una firma auditora independiente que sea aceptable para el Banco. La determinación del alcance de la auditoría y otros aspectos conexos se regirán por la Guía de Gestión Financiera (documento OP-273-12) y el Instructivo de Informes Financieros y Gestión de Auditoría Externa. Los costos de auditoría serán financiados con recursos del proyecto.</p>

III. ACUERDOS Y REQUISITOS FIDUCIARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS ADQUISICIONES

<input checked="" type="checkbox"/>	Documentos de licitación	Para la adquisición y contratación de bienes, obras y servicios que no sean de consultoría y que se ejecuten de conformidad con las Políticas para la Adquisición de Bienes y Obras Financiados por el BID (documento GN-2349-15), sujetos a una licitación pública internacional, se emplearán los documentos estándar de licitación del Banco o los que acuerden el organismo ejecutor y el Banco. De igual forma, la selección y la contratación de servicios de consultoría se realizará de conformidad con las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el BID (documento GN-2350-15), y se utilizará la solicitud de propuestas emitida por el Banco o acordada entre el organismo ejecutor y el Banco. La revisión de las especificaciones técnicas, así como de los términos de referencia de las adquisiciones y contrataciones durante la preparación de los procesos de selección, es responsabilidad del especialista sectorial del proyecto. Esta revisión técnica podrá ser ex ante y es independiente del método de revisión de las adquisiciones y contrataciones.			
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión de las adquisiciones y contrataciones	El método de supervisión será ex ante.			
		Organismo ejecutor	Obras	Bienes y servicios	Servicios de consultoría

<input checked="" type="checkbox"/>	Registros y archivos	La unidad de ejecución del programa llevará todos los registros y archivos de conformidad con las prácticas óptimas aceptadas y los conservará hasta tres años después de que termine el período de ejecución de la operación.
-------------------------------------	----------------------	--

Principales adquisiciones

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Bienes				
Equipo para los locales de las unidades del servicio público de colocaciones (equipo y mobiliario de oficina)	Licitación pública internacional (LPI)		2023	140.000,00
Equipo y servicio de TI para las oficinas del servicio público de colocaciones (computadoras, impresoras, proyectores, etc.)	Licitación pública internacional (LPI)		2023	400.000,00
Equipo para los institutos técnicos de capacitación dual	Licitación pública internacional (LPI)		2023	200.000,00
Equipo para los institutos de capacitación del sector 1	Licitación pública internacional (LPI)		2024	200.000,00
Equipo para los institutos de capacitación del sector 2	Licitación pública internacional (LPI)		2024	160.000,00
Equipo para los institutos de capacitación del sector 3	Licitación pública internacional (LPI)		2024	160.000,00

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Servicios que no sean de consultoría				
Útiles de oficina	Comparación de precios con tres cotizaciones		2023	15.000,00
Capacitación del personal para el establecimiento del sistema de información sobre el mercado laboral	Comparación de precios con tres cotizaciones		2023	80.000,00
Cursos para el personal (basados en el análisis de déficit de capacidades)	Licitación pública nacional (LPN)		2023	70.000,00
Talleres con los principales interesados del mercado laboral	Comparación de precios con tres cotizaciones		2023	45.000,00
Equipos informáticos (servidores, hospedaje web y material de oficina)	Comparación de precios con tres cotizaciones		2023	10.000,00
Ejecución del plan de capacitación – Fase II	Comparación de precios con tres cotizaciones		2024	90.000,00
Ejecución del plan de capacitación – Fase III	Comparación de precios con tres cotizaciones		2025	90.000,00
Diseño y realización de encuestas para llenar las lagunas de información sobre el mercado laboral (por ejemplo, sobre grupos indígenas del interior)	Licitación pública internacional (LPI)		2023	400.000,00
Encuestas de empleadores sobre las aptitudes requeridas (cuestionario sobre la presión laboral, grupos de discusión)	Licitación pública nacional (LPN)		2023	80.000,00

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Capacitación en gestión de datos	Comparación de precios con tres cotizaciones		2024	30.000,00
Ejecución del plan de capacitación – Fase I	Comparación de precios con tres cotizaciones		2023	90.000,00
Gastos de oficina	Comparación de precios con tres cotizaciones		2023	15.000,00
Empresas de consultoría				
Auditoría final	Selección basada en el menor costo (SBMC)		2027	15.000,00
Capacitación para el uso del sistema de información sobre el mercado laboral	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	200.000,00
Formulación y aplicación de la estrategia de gestión del cambio y sostenibilidad a largo plazo	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2013	90.000,00
Diseño y activación del apoyo técnico para los servicios de intermediación laboral	Selección basada en la calidad (SBC)		2023	190.000,00
Ejecución del plan de capacitación para servicios de intermediación	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2024	50.000,00
Capacitación del personal en la institución	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	50.000,00
Formulación del programa de capacitación de mujeres	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	100.000,00

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Formulación del plan de capacitación	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	30.000,00
Sistema de aplicaciones	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	50.000,00
Empresa consultora encargada del diseño del marco para los servicios de intermediación laboral por múltiples canales	Selección basada en la calidad (SBC)		2023	15.000,00
Empresa consultora encargada del diseño de la arquitectura de sistemas de los servicios de intermediación laboral por múltiples canales	Selección basada en la calidad (SBC)		2023	127.000,00
Plan maestro de la plataforma digital de intermediación laboral y establecimiento - Empresa de programas informáticos: Parte A	Selección basada en la calidad (SBC)		2023	200.000,00
Formulación y ejecución de la estrategia de comunicación - Para el servicio público de colocaciones y el sistema de información sobre el mercado laboral	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	70.000,00
Diseño y puesta en marcha del servicio de elaboración de perfiles	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	60.000,00
Diseño y puesta en marcha de la asistencia para la búsqueda de empleo	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	60.000,00

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Diseño y puesta en marcha del sistema de remisión a cursos de capacitación	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	45.000,00
Formulación y ejecución de la estrategia de comunicación - Para los servicios dirigidos a las personas que buscan empleo	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	20.000,00
Diseño y puesta en marcha de servicios para empleadores	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	60.000,00
Formulación y ejecución de la estrategia de comunicación - Para los servicios dirigidos a los empleadores (en particular en los nuevos sectores)	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	50.000,00
Empresa consultora encargada del diseño de la hoja de ruta para la puesta en marcha de los nuevos servicios de intermediación laboral por múltiples canales	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	30.000,00
Establecimiento de sistemas (integración de bases de datos, compra o desarrollo de programas informáticos, interfaces con los usuarios y paneles de gestión)	Selección basada en la calidad y el costo (SBCC)		2023	150.000,00
Auditorías anuales	Selección basada en el menor costo (SBMC)		2023	20.000,00

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Consultores individuales				
Evaluación final	Selección de consultor individual (tres currículos)		2027	30.000,00
Evaluación intermedia	Selección de consultor individual (tres currículos)		2025	20.000,00
Analistas de mercados	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	200.000,00
Equipos técnicos	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	350.000,00
Establecimiento de los canales de prestación de servicios (consejeros laborales, asesores sobre temas específicos, centro de contacto, portal de empleos, etc.)	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	200.000,00
Talleres para empleadores sobre reclutamiento sin sesgos	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	20.000,00
Informes y estudios de la información sobre mercados laborales	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	60.000,00
Manuales de operaciones, directrices y protocolos	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	40.000,00

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Manuales de operaciones, directrices y protocolos	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	80.000,00
Consultorías especiales	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	10.000,00
Análisis prospectivos	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	45.000,00
Sector 1 - Investigación y análisis de la oferta de capacitación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	60.000,00
Sector 2 - Investigación y análisis de la oferta de capacitación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	60.000,00
Sector 3 - Investigación y análisis de la oferta de capacitación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	60.000,00
Sector 1 - Revisión de la oferta de capacitación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	50.000,00

Descripción de la adquisición	Método de selección	Nuevos procedimientos e instrumentos	Fecha estimada	Monto estimado en dólares estadounidenses
Sector 2 - Revisión de la oferta de capacitación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	50.000,00
Sector 3 - Revisión de la oferta de capacitación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	50.000,00
Formulación del plan de capacitación para servicios de intermediación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	10.000,00
Revisión e inventario de los programas actuales de apoyo a familias en situación de vulnerabilidad (cuidado de los hijos, capacitación, emprendimiento, etc.)	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	20.000,00
Gerente del proyecto	Selección de consultor individual (tres currículos)		2023	150.000,00
Oficiales del proyecto	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	415.000,00
Asistentes del proyecto	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	215.000,00
Responsable del seguimiento y la evaluación	Selección de consultor individual (por invitación abierta)		2023	110.000,00

Para tener acceso, véase el [plan de adquisiciones](#).

IV. ACUERDOS Y REQUISITOS PARA LA GESTIÓN FINANCIERA

<input checked="" type="checkbox"/>	Programación y presupuesto	El organismo ejecutor preparará y pondrá en práctica un plan operativo, que abarcará las adquisiciones y los aspectos presupuestarios y financieros y deberá ser congruente con el plan financiero a 12 meses que se requerirá. El prestatario se ha comprometido a asignar, para cada ejercicio fiscal de ejecución del programa, suficiente espacio fiscal para que la ejecución se realice sin trabas.
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesorería y gestión de desembolsos	El mecanismo de desembolsos será manual, y se emplearán los métodos establecidos en la Guía de Gestión Financiera para Proyectos Financiados por el BID (OP-273-12) y en el manual de desembolsos. La administración de la operación se efectuará en dólares estadounidenses. La operación se llevará a cabo por lo general con un período financiero de seis meses debido al ciclo de planificación del proyecto. El método de desembolso preferido será el anticipo de fondos, pero podrán usarse también otros tipos de desembolsos. Se deberá justificar el 80% de los saldos acumulados de la operación antes de solicitar otro anticipo de fondos.
<input checked="" type="checkbox"/>	Contabilidad, sistemas de información y presentación de informes	Normas de contabilidad específicas: Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Informes de contabilidad: El organismo ejecutor usará el programa informático de contabilidad y gestión financiera estándar QuickBooks, que se usa actualmente para la contabilidad y los informes financieros de muchos programas en el país. Los estados financieros del programa se prepararán de acuerdo con las normas del BID, en vista de que la reforma de la gestión de las finanzas públicas todavía no ha concluido. El especialista financiero debería tener a su cargo el mantenimiento de registros y sistemas auxiliares (por ejemplo, QuickBooks o un programa similar).
<input checked="" type="checkbox"/>	Control externo: auditoría financiera externa e informes del proyecto	El prestatario y el organismo ejecutor, con el acuerdo del Banco, contratarán los servicios de una empresa de auditoría por medio de una licitación. La determinación del alcance de la auditoría y otros aspectos conexos se regirán por la Guía de Gestión Financiera (documento OP-273-12) y el Instructivo de Informes Financieros y Gestión de Auditoría Externa. Los informes de las auditorías financieras anuales y de comprobación deberán presentarse dentro de los 120 días siguientes al cierre del ejercicio fiscal y dentro de los 120 días siguientes a la fecha del último desembolso.
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión financiera del proyecto	Se realizarán visitas o reuniones de inspección financiera, contable e institucional para (i) examinar la conciliación y la documentación de respaldo para los desembolsos; (ii) determinar el cumplimiento de los procedimientos financieros, de adquisiciones y de contrataciones; (iii) examinar el cumplimiento de los criterios para el financiamiento; y (iv) dar seguimiento a las conclusiones y recomendaciones de las auditorías. La revisión de los desembolsos se hará ex post.

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-__/22

Suriname. Préstamo ____/OC-SU a la República de Suriname
Alineación del Mercado Laboral con Nuevos Sectores

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República de Suriname, como prestatario, para otorgarle un financiamiento destinado a cooperar en la ejecución del proyecto “Alineación del Mercado Laboral con Nuevos Sectores”. Dicho financiamiento será hasta por la suma de US\$10.000.000, que formen parte de los recursos del Capital Ordinario del Banco, y se sujetará a los Plazos y Condiciones Financieras y a las Condiciones Contractuales Especiales del Resumen del Proyecto de la Propuesta de Préstamo.

(Aprobada el ____ de _____ de 2022)