

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

REPÚBLICA DOMINICANA

APOYO AL SISTEMA FLEXIBLE DE EMPLEO RD-TRABAJA

(DR-L1155)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: María Victoria Fazio (SCL/LMK), Jefa de Equipo; Veronica Alaimo (SCL/LMK), Jefa de Equipo Alterna; Manuel Urquidi, María Laura Oliveri, Beatriz González, Gastón Ferrin y Cecilia Siccha (SCL/LMK); María Fernanda Prada (SCL/EDU); María Teresa Villanueva (SCL/GDI); Mariana Alfonso (CCD/CCS); Benoit Lefevre (CCS/CDR); Mónica Lugo (LEG/SGO); Awilda Castillo (CID/CDR); José Calderón (CID/CDR); María Paula Gerardino (SPD/SDV); y Miriam Garza (VPC/FMP).

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 Ejecutivo el Banco. Si el Directorio lo aprueba con modificaciones, se pondrá a disposición del público versión revisada que sustituirá y reemplazará la versión original.

ÍNDICE

I.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS.....	2
A.	Antecedentes, problemática y justificación	2
B.	Objetivos, componentes y costo.....	14
C.	Indicadores clave de resultados	17
II.	ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS.....	17
A.	Instrumentos de financiamiento.....	17
B.	Riesgos ambientales y sociales	18
C.	Riesgos fiduciarios	18
D.	Otros riesgos y temas clave	19
III.	PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN	19
A.	Resumen de los arreglos de implementación	19
B.	Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados.....	22

ANEXOS	
Anexo I	Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM) - Resumen
Anexo II	Matriz de Resultados
Anexo III	Acuerdos y Requisitos Fiduciarios

ENLACES ELECTRÓNICOS REQUERIDOS (EER)	
EER#1	Plan de Ejecución Plurianual (PEP) / Plan Operativo Anual (POA)
EER#2	Plan de Monitoreo y Evaluación
EER#3	Reporte de Gestión Ambiental y Social
EER#4	Plan de Adquisiciones

ENLACES ELECTRÓNICOS OPCIONALES (EEO)	
EEO#1	Análisis Económico del Proyecto
EEO#2	Borrador de Reglamento Operativo del Programa
EEO#3	Referencias Bibliográficas
EEO#4	Estudio de Demanda Laboral
EEO#5	Análisis de Género y Diversidad
EEO#6	Análisis de Cambio Climático
EEO#7	Breve descripción del INFOTEP
EEO#8	Filtro de Análisis Ambiental y Social

ABREVIATURAS

ALC	América Latina y Caribe
BCRD	Banco Central de la República Dominicana
BEE	Bolsa Electrónica de Empleo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CA	Centroamérica
CDN	Contribución Determinada a nivel Nacional
CONADIS	Consejo Nacional de Discapacidad
COS	Centros Operativos del Sistema
DCB	Desarrollo de Competencias Básicas
EIL	Entrenamiento para la Inserción Laboral
ENCFT	Encuesta de Fuerza de Trabajo
IL	Intermediación Laboral
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional
MEPYD	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
MT	Ministerio de Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OE	Organismo Ejecutor
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMLAD	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
OTE	Oficinas Territoriales de Empleo
PA	Plan de Adquisiciones
PAML	Políticas Activas del Mercado Laboral
PCD	Personas con Discapacidad
PEP	Plan de Ejecución Plurianual
PIB	Producto Interno Bruto
POA	Plan Operativo Anual
ROP	Reglamento Operativo del Programa
SENAE	Servicio Nacional de Empleo
SIRLA	Sistema Integrado de Registros Laborales
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
UEP	Unidad Ejecutora del Programa

RESUMEN DEL PROYECTO
REPÚBLICA DOMINICANA
APOYO AL SISTEMA FLEXIBLE DE EMPLEO RD-TRABAJA
(DR-L1155)

Términos y Condiciones Financieras				
Prestatario:			Facilidad de Financiamiento Flexible ^(a)	
República Dominicana			Plazo de amortización:	15 años
Organismo Ejecutor:			Período de desembolso:	4 años
Ministerio de Trabajo (MT)			Período de gracia:	15 años ^(b)
Fuente	Monto (US\$)	%	Tasa de interés:	Basada en SOFR
BID (Ordinario):	38.000.000	100	Comisión de crédito:	^(c)
			Comisión de inspección y vigilancia:	^(c)
			Vida Promedio Ponderada (VPP):	15 años
Total:	38.000.000	100	Moneda de aprobación:	Dólares de los Estados Unidos de América
Esquema del Proyecto				
Objetivo/descripción del proyecto: El objetivo general es mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo. Para ello, se apoyará un sistema integral de políticas activas de empleo con los siguientes objetivos específicos: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura con calidad de la oferta de servicios de Intermediación Laboral (IL).				
Condiciones contractuales especiales previas al primer desembolso del financiamiento: (i) Que se haya conformado una Unidad Ejecutora del Programa (UEP) y se haya designado y/o contratado al menos al siguiente equipo: coordinador general, especialista de adquisiciones, especialista financiero, especialista de planificación y monitoreo; (ii) que se haya aprobado y se encuentre vigente el Reglamento Operativo del Programa (ROP) de conformidad con los términos y condiciones previamente acordados con el Banco; y (iii) que se haya suscrito un acuerdo interinstitucional entre el MT y el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) para la prestación de servicios asociados al programa (¶3.5).				
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 checked="" type="checkbox"/>	CC <input checked="" type="checkbox"/> y ES <input type="checkbox"/>	IC <input checked="" type="checkbox"/>	

- (a) Bajo los términos de la Facilidad de Financiamiento Flexible (documento FN-655-1) el Prestatario tiene la opción de solicitar modificaciones en el cronograma de amortización, así como conversiones de moneda, de tasa de interés, de productos básicos y de protección contra catástrofes. En la consideración de dichas solicitudes, el Banco tomará en cuenta aspectos operacionales y de manejo de riesgos.
- (b) Bajo las opciones de reembolso flexible de la Facilidad de Financiamiento Flexible (FFF), cambios en el periodo de gracia son posibles siempre que la Vida Promedio Ponderada (VPP) Original del préstamo y la última fecha de pago, documentadas en el contrato de préstamo, no sean excedidas.
- (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); y EI (Integración Económica).
- (e) GE (Igualdad de Género) y DI (Diversidad); CC (Cambio Climático) y ES (Sostenibilidad Ambiental); y IC (Capacidad Institucional y Estado de Derecho).

I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS

A. Antecedentes, problemática y justificación

- 1.1 **Contexto macroeconómico.** Entre 2013 y 2019, la economía dominicana fue la tercera economía más dinámica de América Latina y Caribe (ALC), con un crecimiento promedio anual del Producto Interno Bruto (PIB) de 6% y una reducción de la pobreza de 47%¹, clasificando como país de ingreso medio alto, aun expuesto a shocks internacionales y desastres naturales. La pandemia tuvo grandes consecuencias económicas: el PIB se contrajo 6,7% en 2020, aunque luego creció 12,3% en 2021 (de las mayores en ALC), y se espera un crecimiento de 5% en 2022².
- 1.2 **Contexto social.** El crecimiento económico fue acompañado por mejoras sociales, entre 2013 y 2022, el Índice de Desarrollo Humano del país pasando de la posición 102 a la 80, impulsado por mejoras en la escolaridad y esperanza de vida de su población³. Además, entre 2014 y 2021, los niveles de pobreza extrema se redujeron del 8% al 3%⁴.
- 1.3 Estas mejoras en el desempeño económico y social dominicano no se vieron plenamente reflejadas en el mercado laboral. La proporción de empleos informales se mantuvo alta, alrededor de 55% en 2019 (similar al promedio ALC), evidenciando escasas oportunidades de generación de empleo de calidad (formal) en los sectores en crecimiento^{5,6,7}. La pandemia agudizó estos déficits estructurales en la calidad del empleo y provocó significativas pérdidas de empleo, aumentos en inactividad y en subempleo, especialmente en jóvenes y mujeres. A pesar del repunte del PIB en 2021, los indicadores laborales no se recuperaron al mismo ritmo. Entre 2019 y 2021, la tasa de informalidad pasó de 54,8% a 58,9% y la tasa de desocupación ampliada⁸ pasó de 9,9% a 13,2% (para jóvenes y mujeres el aumento fue mayor: 16,2% a 22,4% y de 24% a 30%, respectivamente)⁹. Adicionalmente, la pandemia aceleró la transformación digital de muchas ocupaciones, afectando mayormente a trabajadores adultos que en

¹ El crecimiento promedio para ALC fue de 2,7%. Banco Central de la República Dominicana (BCRD) (2020) y Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD) (2021). Ver referencias bibliográficas completas en Enlace Electrónico Opcional ([EEO#3](#)).

² MEPYD, 2022.

³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), 2022.

⁴ Zentner y otros (2020).

⁵ BCRD (2021). Informalidad medida como porcentaje de trabajadores sin acceso a seguridad social.

⁶ Los sectores mayoritariamente informales (agropecuario, otras manufacturas locales, construcción, comercio, hoteles y restaurantes, transportes y otros servicios) generaron el 67% del crecimiento del valor agregado de la economía. BCRD (2021).

⁷ Crecimiento inclusivo: las ganancias en PIB se acompañan de inversiones en capital humano. Lograrlo representa un reto para Centroamérica incluida República Dominicana, (BID, 2019).

⁸ Desempleo ampliado: incluye a personas que no buscaron trabajo activamente en la semana previa al reporte. BCRD (2021).

⁹ La Población Económica Activa (PEA) se redujo un 9% entre enero y junio 2020. En 2021, el subempleo (trabajadores aceptan trabajos por menos horas de las deseadas) fue 24%, 17% y 9% para jóvenes, mujeres y hombres, respectivamente. BCRD (2021).

promedio tienen menores habilidades digitales que los jóvenes¹⁰, generando mayores dificultades para reinserirse laboralmente.

- 1.4 **Así, el principal problema identificado es el limitado acceso a oportunidades de empleos de calidad.** La falta de un sistema integral de políticas activas de empleo limita la capacidad de la política pública de resolver este problema, identificándose dos problemas específicos: (i) la brecha entre las habilidades demandadas por el sector formal y las habilidades y experiencia laboral de los buscadores de empleo; y (ii) la falta de información y servicios sobre oportunidades de capacitación y de empleo formal.
- 1.5 Estos problemas se refuerzan ante la falta de integración de las Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML¹¹), es decir, los buscadores de empleo no cuentan con una oferta de servicios articulada, que brinde información adecuada para tomar decisiones sobre capacitación y empleo, acentuando la brecha de habilidades y experiencia laboral.

1. La brecha de habilidades y experiencial laboral

- 1.6 **Del lado de la demanda laboral, los empleadores coinciden en la necesidad de mejorar la formación y reportan que la falta de habilidades es un desafío para cubrir vacantes.** 54% de los empleadores reporta tener dificultades para conseguir trabajadores con el perfil requerido y 52% para encontrar trabajadores con capacitación técnica específica¹². Los empleadores valoran las habilidades socioemocionales¹³ (como trabajo en equipo y responsabilidad) y, especialmente desde la pandemia, las habilidades digitales (como desarrollo web, ciberseguridad, uso de plataformas digitales): entre enero de 2020 y 2021, las vacantes que requerían competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) pasaron de 55,5% a 61,8%¹⁴. Por otro lado, República Dominicana está comprometida en avanzar en una transición hacia una economía verde, que contempla la disminución de las emisiones de carbono y un mayor compromiso con el medio ambiente. Esta transición puede impactar en el mercado laboral a través de nuevas demandas ocupacionales y competencias requeridas y, por ende, nuevas necesidades de formación.
- 1.7 Del lado de la oferta, varios grupos enfrentan distintos tipos de desafíos para acceder a empleos de calidad.
- 1.8 **Los jóvenes enfrentan mayores barreras a la empleabilidad¹⁵.** La tasa de desocupación ampliada entre los jóvenes de 18 a 35 años (22,4% en el tercer trimestre de 2021) es 12 puntos porcentuales mayor que la de los adultos (36 años

¹⁰ El porcentaje de adultos que usa internet es 47,1% versus 82% para jóvenes (MESCYT, 2019).

¹¹ Las PAML, articuladas bajo el paraguas de un Servicio Público de Empleo, ayudan a las personas a encontrar empleo a través de servicios como información, orientación, capacitación, intermediación y colocación laboral, entre otros. Crépon y otros (2016).

¹² La mayor parte de la población ocupada (84%) tiene un nivel de competencias básicas (niveles 1 y 2), Amargós (2019). [EEO#4](#).

¹³ Estas habilidades son también un componente esencial de las denominadas habilidades verdes.

¹⁴ Guataquí y Londoño (2020).

¹⁵ Empleabilidad: conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir y conservar un empleo.

y más¹⁶). Según un estudio de vacantes postpandemia, el nivel de exigencia de las vacantes aumentó (un 50% requiere trabajadores con capacitación profesional o técnica). Los jóvenes carecen de estas habilidades y de la experiencia requerida (68,5% de los empleadores requiere experiencia laboral de un año o más), desincentivando su contratación¹⁷. Entre los que tienen experiencia, la mayoría la tiene en ocupaciones afectadas por la crisis, dificultando su reinserción¹⁸, y preocupan los efectos cicatriz en su trayectoria laboral producto de la falta de experiencias laborales de calidad¹⁹.

1.9 **Las mujeres vieron ampliadas sus brechas laborales por la pandemia.**

Históricamente, las mujeres presentan tasa de participación laboral más baja y mayor tasa de desocupación ampliada. La pandemia profundizó las brechas por dos canales. Por un lado, por la segregación ocupacional, ya que el 89% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector servicios (versus 59,4% de hombres), sector más afectado por las medidas sanitarias. Por otro lado, porque reforzó su rol en el cuidado del hogar, reduciendo su participación laboral. En 2021, entre las jóvenes, la tasa de participación femenina ascendió a 61% (versus 84% para hombres) y la desocupación ampliada fue casi 3 veces superior al de los hombres (18% vs. 6%). El porcentaje de mujeres jóvenes que no estudia ni trabaja ascendió a 28% en el tercer trimestre de 2021 (versus 10% para hombres jóvenes). En el caso de las mujeres adultas, la participación se ubicó en 50% (versus 78% de hombres) y la desocupación ampliada fue 13% (versus 4% de hombres). Estas brechas identificadas son más amplias para personas casadas que solteras, ante la presencia de niños menores (de hasta 5 años) en el hogar y especialmente para mujeres de bajo nivel educativo (de hasta secundario completo). Para mujeres con nivel educativo primario o menor, la tasa de desocupación ampliada asciende al 19% y para aquellas con nivel secundario al 24%. Casi la mitad de las mujeres indica que el motivo para no buscar un empleo son los quehaceres domésticos o las responsabilidades familiares (versus 2% de hombres). Además, las mayores brechas en empleabilidad ocurren para niveles de educación menor a secundaria²⁰.

1.10 **Las Personas con Discapacidad (PCD) encuentran desafíos adicionales para acceder a empleos de calidad.**

Según el Censo 2010, última información disponible, de 1.097.849 personas en edad de trabajar que presentaban algún tipo de discapacidad en el país, solo 32% estaban ocupadas. La incidencia de la discapacidad aumenta con la edad, particularmente desde los 60 años y para mujeres²¹. Además, el desempleo entre las PCD es 10 puntos porcentuales superior a la de la población general (7,2%²²). El Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (MT) ha identificado mayores obstáculos para las PCD: la tasa de desempleo es el doble a la tasa de desempleo nacional, los salarios son más bajos, y la oferta de formación inclusiva es escasa desde la educación inicial.

¹⁶ Salvo que se indique lo contrario, en todo el documento y sus anexos se define como jóvenes a personas entre 18 y 35 años y como adultos a personas de más de 35 años.

¹⁷ Barrero (2021).

¹⁸ BCRD (2021).

¹⁹ Efectos negativos y prolongados del desempleo y/o la informalidad. Beccaria (2016).

²⁰ Para mayor detalle ver [EEO#5](#).

²¹ ONU (2021). Este dato es representativo de las PCD identificadas en la base de Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN).

²² Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), 2020.

- 1.11 **Los buscadores de empleo mayores de 35 años enfrentan desafíos para reinserirse en el mercado laboral.** Si bien en el tercer trimestre de 2021 la desocupación ampliada se ubicó en 8% para mayores de 35 años, un 61% de ellos se inserta en trabajos informales y un 45% trabaja independientemente. Entre los trabajadores hombres adultos con menor nivel educativo (hasta primario completo) el trabajo independiente llega al 64%. En este grupo, casi 20% de los desocupados declara haber buscado trabajo al menos un año, y entre los que dejaron de buscar empleo, 13% declara que los empleadores no le dan trabajo por su edad y 41% que la razón son responsabilidades familiares o quehaceres del hogar²³. Es necesario apoyar a los adultos con baja cualificación a desarrollar conocimiento, habilidades y aptitudes que les permitan buscar y encontrar un trabajo, adaptarse al cambio tecnológico y a cambios derivados de la transición hacia una economía de bajas emisiones y ambientalmente sostenible.
- 1.12 **Estos desafíos para los buscadores de empleo se dan en un contexto de cambios sustanciales a nivel global que afectan las condiciones del mercado laboral dominicano.** Por un lado, los cambios tecnológicos están transformando la manera de producir, consumir y trabajar, requiriendo actualizar constantemente las habilidades de los trabajadores. Por otro lado, el cambio climático y la transición hacia una economía más verde, con bajas emisiones, implica cambios en la matriz productiva y consecuentemente cambios en las ocupaciones y habilidades demandadas. La digitalización y la descarbonización impulsarán la creación de nuevos puestos de trabajo, la reconversión hacia puestos más digitales y/o más sostenibles, y pondrán en riesgo otros empleos. Sobre los empleos verdes, un estudio para ALC encuentra que la descarbonización tendrá un efecto neto de creación de empleos y, además, que la creación será mayor en ocupaciones de cualificación media y baja²⁴. Un estudio para República Dominicana estima que los sectores altamente estratégicos en la política de descarbonización dominicana —como energía, turismo y transporte— podrían generar 8.872, 20.300 y 13.436 nuevos puestos, respectivamente, si se realizan las inversiones propuestas en el plan de mitigación²⁵. Es necesario aun llevar estas proyecciones a demandas de ocupaciones y habilidades específicas en el país, y desarrollar planes formativos que doten a buscadores de empleo con las habilidades necesarias para beneficiarse de estas nuevas oportunidades.

2. La falta de información y servicios sobre oportunidades de capacitación y de empleo formal

- 1.13 **La oferta de capacitación para la fuerza laboral es limitada en cobertura y pertinencia^{26,27}.** Esta oferta está enmarcada dentro del sistema de formación técnico profesional, donde el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) actúa como organismo rector y como oferente de capacitación laboral. Según información disponible, en 2003 el INFOTEP lograba cubrir cerca del 30% de la demanda de capacitación, y en 2021, el número de certificaciones otorgadas

²³ ENCFT, 2021.

²⁴ BID-OIT, 2020.

²⁵ Detalles en [EEO#6](#).

²⁶ Amargós (2016).

²⁷ El sistema educativo dominicano ocupa el lugar 86 de 140 países en el Índice de Competitividad Global 2019.

equivalía a menos del 3% de la PEA²⁸. Si bien el INFOTEP ha realizado un proceso de consulta sobre las demandas del sector productivo²⁹, y está trabajando para responder a esas demandas, es necesario consolidar, sistematizar y ampliar este esfuerzo³⁰. Para reducir la brecha de habilidades, se necesita aumentar la oferta de capacitación para llegar a un mayor número de beneficiarios, con calidad y pertinencia, adecuando contenidos a las necesidades del sector productivo³¹.

- 1.14 **La intermediación laboral (IL) también tiene un alcance limitado en cobertura y calidad.** El Servicio Nacional de Empleo (SENAE) creado en 2007 y adscrito a la Dirección General de Empleo (DGE) del MT tiene como función el impulso a las políticas activas de empleo en materia de capacitación (Programa de Escuela Taller), IL, promoción del empleo, la orientación y la gestión de información del mercado laboral (bajo responsabilidad del Observatorio del Mercado Laboral (OMLAD)). La DGE también tiene a su cargo la red de Oficinas de Trabajo y Empleo (OTE) que son el soporte del SENAE en los territorios. El SENAE ofrece apoyo mediante la Bolsa Electrónica de Empleo ([BEE](#)), donde buscadores de empleo y empleadores pueden registrarse y recibir apoyo de IL, las 38 OTE y 42 puntos de contacto ubicados en oficinas o representaciones del MT (kioscos de empleo; unidades móviles). También ofrece servicios como talleres de orientación ocupacional, ferias de empleo, y entrega de certificación de no empleo.
- 1.15 **La cobertura (a nivel de usuarios (personas y empresas) y la calidad de los servicios del SENAE se ven limitadas por la escasez de recursos tecnológicos y humanos.** Durante 2021, la BEE recibió a 32.618 personas y refirió a 23.094 personas a un empleo, aproximadamente un 40% del total de nuevos buscadores de empleo³², mientras que registró a 469 empresas y 10.956 vacantes. La relación colocados/referidos es baja (8% en 2019, 12% en 2021), debido a una multiplicidad de factores entre los que se destacan³³: la necesidad de actualizar los sistemas y equipamiento informático de la BEE para aumentar su valoración y uso entre trabajadores y empresas³⁴, la falta de un desarrollo tecnológico que permita la interconexión con oportunidades de capacitación y captar un mayor volumen de vacantes³⁵; la falta de herramientas de perfilamiento que permitan conocer el grado de empleabilidad de los buscadores de empleo, la carencia de un sistema de indicadores de gestión y resultados, la falta de un sistema de monitoreo que permita dar seguimiento a los orientados, y la falta de personal con formación especializada para apoyar los distintos perfiles de trabajadores (como mujeres y PCD³⁶). Si bien existe el OMLAD, este no cuenta con herramientas para desarrollar proyecciones de demanda laboral, o realizar cruces de información con sistemas de datos como el Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA³⁷).

²⁸ OCDE (2008). Aunque no hay datos recientes, varias fuentes confirman la necesidad de ampliar la oferta formativa del INFOTEP. [EEO#7](#).

²⁹ INFOTEP (2021).

³⁰ Amargós (2019), OIT (2021). [EEO#7](#).

³¹ BID (2020b).

³² BCRD (2021).

³³ Wegital (2022).

³⁴ ENCFT (2021).

³⁵ EuroSocial+ (2022).

³⁶ OIT (2014) recomienda realizar pilotos y grupos focales para desarrollar oferta adecuada.

³⁷ Cinterfor (2021).

- 1.16 A pesar de tener alcance nacional, las OTE enfrentan varios desafíos: ofrecen servicios (orientación, intermediación) heterogéneos territorialmente y no adaptados al perfil de los usuarios; presentan carencias de recursos humanos; compiten por espacio con otras oficinas del MT, afectando la atención de usuarios; carecen de un servicio de orientación a firmas o de un proceso estructurado de vinculación con ellas; y no cuentan con protocolos y personal especializado para fomentar la inclusión de mujeres y PCD. Asimismo, se identifica la oportunidad de mejorar la infraestructura de las OTE, adecuándolas para que sean climáticamente sostenibles y resilientes. Además, se requiere expandir los servicios a zonas con poco acceso a internet a través de la instalación de nuevos kioscos y unidades móviles³⁸.
- 1.17 **Para mejorar el acceso a empleos de calidad es necesario cerrar la brecha entre demanda y oferta laboral, y fortalecer los servicios de IL.** Para ello, es clave promover PAML integradas que, a partir del perfil de cada persona, ofrezca un abanico de servicios desde la información u orientación laboral, la capacitación (pertinente y de calidad) o la inserción laboral en empleos formales³⁹. La evidencia indica que estrategias de capacitación orientadas por la demanda del sector productivo y en el lugar de trabajo, pueden reducir la brecha de habilidades y aumentar las probabilidades de empleo⁴⁰. De hecho, según una encuesta a egresados del INFOTEP⁴¹, los determinantes claves para encontrar empleo son la pertinencia de la formación recibida (su alineación con la demanda), la experiencia laboral y/o exposición a formación en el lugar de trabajo. Sin embargo, los efectos positivos de la capacitación dependen de que los beneficiarios culminen con éxito y logren certificarse⁴². Actualmente, en cursos similares, las tasas de graduación oscilan entre el 46% y el 57%⁴³. Sobre los servicios de IL, generalmente ofertados por los Servicios Públicos de Empleo (SPE) como el SENAE, la evidencia muestra que son una inversión costo-efectiva en reducir costos de búsqueda de empleo para personas y de reclutamiento para las firmas⁴⁴. También, ante barreras de acceso a empleos, acompañar las PAML con estímulos económicos a la participación en la capacitación en aula es efectivo para mejorar la tasa de finalización de cursos; y los estímulos a capacitar en empresa son efectivos para mejorar la empleabilidad post capacitación⁴⁵.
- 1.18 **La capacitación en habilidades técnicas ayuda a cerrar las brechas de habilidades de grupos vulnerables para la inserción en el mercado laboral.** La evidencia muestra que la adquisición de habilidades técnicas puede lograrse tanto en el aula como en el lugar de trabajo. La evaluación del programa Job Corps en Chicago, que brindó capacitación técnica a adolescentes, demostró un impacto positivo en la variación del salario para los participantes de entre 2% y

³⁸ EuroSocial+ (2022).

³⁹ BID (2015, 2020).

⁴⁰ OCDE (2015), Holzer (2015), BID (2016).

⁴¹ Amargos (2019).

⁴² BID (2020b), Fein (2012).

⁴³ Según datos administrativos del INFOTEP para 2021 en cursos similares a los que se espera diseñar. Streke y Rotz (2022); Figueroa y otros (2015) encuentran cifras similares en otros países.

⁴⁴ Card y otros, 2018.

⁴⁵ Para evidencia sobre la efectividad de subsidios para capacitación y/o inserción laboral ver BID (2015, 2020 y 2021). ([EEO#3](#))

20%⁴⁶. En ALC existe el modelo “Jóvenes”, que combina capacitaciones en aula y en el lugar de trabajo, asegurando que la capacitación técnica esté alineada con las demandas del sector privado y que ha arrojado resultados positivos en empleabilidad. Ejemplos de este tipo de programas son “Jóvenes en Acción” en Colombia, que incluye tres meses de capacitación en el aula impartida por el sector privado, y “Entra21” en Argentina, que integra un programa de prácticas con el sector privado. En paralelo, los bootcamps aparecen como alternativa para reducir brechas en habilidades digitales, y para lograr la actualización y reconversión de buscadores de empleo. Específicamente, programas como Laboratorio en ALC trabajan para cerrar brechas de género en TIC⁴⁷.

1.19 **Los programas de formación que incluyen componentes de formación en el lugar de trabajo tienen mejores resultados en salarios y calidad del empleo.**

La evidencia indica que la formación en el lugar de trabajo potencia los resultados de la capacitación en aula, sobre todo en empleabilidad y salarios en el corto plazo⁴⁸. En ALC, las modalidades más recurrentes son las pasantías y los programas de aprendices⁴⁹. En cuanto a las pasantías, logran mayores efectos sobre empleo y salarios comparado con otras modalidades de capacitación⁵⁰ e incluso han tenido efectos positivos en la probabilidad de tener un empleo formal⁵¹. La evidencia de los programas Juventud y Empleo (República Dominicana) y de Jóvenes en Acción (Colombia), muestra que estos efectos pueden prevalecer en el largo plazo⁵². Algunos programas combinan la capacitación con estipendios o subsidios para garantizar la participación y adherencia de los beneficiarios en los programas. Estos son especialmente útiles para que grupos vulnerables adquieran experiencia laboral y ayudan a mantener el empleo formal en periodos de recesión económica⁵³. Sirven para cubrir el costo de oportunidad de buscar empleo y es especialmente relevante para mujeres que tienen menor acceso a capacitación (por ejemplo, por responsabilidades de cuidado⁵⁴).

1.20 **Las habilidades socioemocionales mejoran los resultados laborales, pues ayudan a las personas a autorregularse, ser más empáticas, resilientes y perseverantes⁵⁵.** Asimismo, les permiten adaptarse mejor a los cambios, tener más confianza y mejores expectativas sobre el futuro, tener mejor salud y reducir conductas de riesgo, entre otros⁵⁶. Además, aumentan la capacidad adaptativa ante el cambio climático y promueven comportamientos más sostenibles y ecológicos⁵⁷. De acuerdo con una revisión de evaluaciones experimentales a nivel mundial realizada por J-Pal en 2017, la combinación de capacitación en habilidades técnicas y socioemocionales mejora la adherencia y la tasa de

⁴⁶ JPAL (2017).

⁴⁷ Attanasio y otros (2015); Alzúa y otros (2016).

⁴⁸ JPAL (2017).

⁴⁹ Fazio y otros (2016); Novella y Perez-Davila (2017).

⁵⁰ BID (2020b).

⁵¹ Gonzalez-Velosa y otros (2011); Ibarrarán y Rosas (2009).

⁵² Ibarrarán y otros (2015); Attanasio y otros (2011).

⁵³ Datta y otros (2018).

⁵⁴ Banco Mundial (2022).

⁵⁵ Duckworth y otros (2007); Durlak y otros (2011); Heckman y Kautz (2013); OCDE (2015).

⁵⁶ Case y Deaton (2017), Durlak y otros (2011), Heckman y Kautz (2012); Herrera y otros (2015), OCDE (2015).

⁵⁷ Kwauk y Casey (2020).

graduación -particularmente entre jóvenes vulnerables-, y mejora la empleabilidad. Por ejemplo, los programas Juventud y Empleo (República Dominicana) y Entra21 (Argentina) muestran que el desarrollo de habilidades socioemocionales mejora la empleabilidad^{58,59}.

1.21 Los programas de formación para mejorar las oportunidades de inserción laboral deben adaptarse a las necesidades de los beneficiarios y complementarse con ayudas que reduzcan barreras de acceso (EEO#5).

Para mujeres, la desproporcionada distribución de responsabilidades del hogar y la carga de cuidado las penalizan en el mercado laboral, pudiendo afectar sus decisiones tanto de participar en capacitaciones, como sus elecciones del tipo de capacitación a recibir, las posibilidades de finalizar los cursos y certificarse/titularse y las decisiones de participación laboral. Según datos de la ENIGH (2018), un hogar requeriría en promedio entre RD\$71 y RD\$3,118 para el cuidado de niños menores dependiendo el tipo de cuidado (guardería, servicio de estancia pública, etc.). Para PCD, una barrera fundamental para el acceso a oportunidades de formación y de empleo es el acceso a medios de transporte accesibles y adecuados para ellas⁶⁰: en 2018 un estudio reportó que las PCD que tenían empleo destinaban entre 37% y 40% de su salario a transporte⁶¹. Además, contar con servicios de IL que tengan enfoque de género ayudaría a ofrecer empleos alineados a los requerimientos de mujeres (por ejemplo, empleos flexibles), con mayor remuneración (y/o la elección de oportunidades con mejores perspectivas salariales) y orientarlas hacia capacitaciones demandadas por empresas⁶².

1.22 Los servicios de IL ayudan a las personas a encontrar mejores empleos, y a las empresas a identificar el talento adecuado. Estos servicios son particularmente rentables en el corto plazo, en relación con otras estrategias de inserción laboral⁶³. Crean mecanismos que reducen los costos del intercambio de información entre empleadores y personas por medio de bolsas de empleo, asistencia para la búsqueda de empleo, orientación laboral y perfilamiento, contactos con empleadores y servicios de contratación; así como servicios de información online sobre vacantes⁶⁴. La evidencia de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que pueden ser efectivos para que trabajadores obtengan empleo más rápidamente, y con mayores ingresos⁶⁵. Intervenciones previas muestran efectos positivos en empleo e ingresos de jóvenes en México, Colombia, Perú y Chile⁶⁶. Además, en ALC las personas suelen buscar empleo por canales informales (familiares, amigos), lo que desfavorece a personas más vulnerables, por lo que los servicios de IL

⁵⁸ Ibarrarán y otros (2015).

⁵⁹ Sin embargo, en pruebas estandarizadas, un alto porcentaje de jóvenes en ALC carece de estas habilidades: 40% de los estudiantes de 15 años no pueden resolver problemas simples, versus 20% en países OCDE (OCDE, 2016).

⁶⁰ ONU (2021).

⁶¹ [EEO#5](#).

⁶² Existen varias iniciativas de formación orientadas a los SPE que son transferibles al contexto país. [EEO#5](#).

⁶³ Card, Kluge y Weber (2015, 2010); Mazza (2017).

⁶⁴ Datta y otros (2018).

⁶⁵ Mazza (2011); Davis y Michaelides (2013); Forslund y otros (2011).

⁶⁶ Flores-Lima (2010); Pignatti (2016); Chacaltana y Sulmont (2003); Acero y otros (2009).

ofrecen mayor probabilidad de obtener un trabajo formal con salarios suficientes⁶⁷. Es necesario también sensibilizar al personal de los SPE en materia de género y diversidad, además de dotarlos con herramientas de orientación y atención adecuadas para cada grupo⁶⁸.

- 1.23 **La inversión en el desarrollo de habilidades verdes y la adaptación de los servicios de empleo es estratégica tanto desde el punto de vista de adaptación y mitigación del cambio climático como de empleabilidad.** Por un lado, el desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales que promuevan comportamientos pro-ambientales y más sostenibles es relevante para aumentar la resiliencia climática y la capacidad adaptativa frente al cambio climático⁶⁹. Adicionalmente, la política de transición a una economía de cero emisiones y la política de crecimiento sostenible del país brinda una ventana de oportunidad para la generación de empleos, que requerirán una fuerza de trabajo especializada⁷⁰. El programa de mitigación basado en la Contribución Determinada a nivel Nacional (CDN) del país plantea importantes metas para la producción limpia, que cubren: parques eólicos, la ampliación de la red de energía solar fotovoltaica, así como actividades de reforestación, siembra de árboles y la aplicación de técnicas de agricultura y ganadería climáticamente inteligentes, entre otras. Es necesario avanzar en el desarrollo de perfiles ocupacionales y sus correspondientes cursos formativos, incorporando el resultado de estudios sectoriales en curso⁷¹. La oferta formativa debe generar nuevas habilidades entre los jóvenes y reconvertir trabajadores adultos, y debe acompañarse de servicios de IL que redirijan a esta fuerza laboral hacia sectores, industrias y procesos productivos sostenibles. Además, los SPE pueden contribuir a esta transición, apegándose a normas de sostenibilidad y eficiencia energética, y digitalizando su oferta de servicios⁷².
- 1.24 **Justificación.** En respuesta a los desafíos de empleabilidad, el Gobierno de República Dominicana ha desplegado una serie de iniciativas de empleo y uno de los pilares del plan de gobierno es un nuevo sistema de empleo que puede ser potenciado con el apoyo del Banco. El [Programa de Apoyo al Sistema Flexible de Empleo RD-Trabaja](#)⁷³, liderado por el MT, busca promover la contratación formalizada a través de un nuevo sistema de apoyo integral de PAML, apoyando a buscadores de empleo para mejorar su empleabilidad, vinculándolo no solo con oportunidades de empleo, sino también con nuevas oportunidades de capacitación en las habilidades más demandadas⁷⁴. Para cumplir con este fin, el gobierno ha formulado el Sistema Flexible de Empleo RD-Trabaja y ha solicitado apoyo al Banco para financiar la implementación de los componentes principales del programa. El financiamiento permitirá crear un nuevo sistema integral de apoyo a buscadores de empleo, donde las personas desempleadas puedan contar no solo con un servicio de IL fortalecido, sino también con orientación hacia

⁶⁷ Mazza (2017).

⁶⁸ La OIT ha desarrollado guías para capacitar al personal de los SPE en equidad de género.

⁶⁹ Kwauk y Casey (2020).

⁷⁰ BID (2020f).

⁷¹ [EEO#6](#).

⁷² Cabrol y otros (2021).

⁷³ Nombre del programa en [Ley de Presupuesto 2022](#).

⁷⁴ Iniciativas complementarias para potenciar la creación de empleo formal son: plan de reforma en Seguridad social, plan de Industrialización, Agenda Digital, promoción de Cadenas Globales de Valor.

capacitación o inserción laboral que considere su perfil de empleabilidad y las demandas de los sectores productivos. El proyecto se enmarca en los ejes estratégicos de la [Estrategia Nacional de Desarrollo \(END, 2010-2030\)](#), al buscar elevar el capital humano y las oportunidades económicas para mejorar la empleabilidad y la readaptación laboral de las trabajadoras y trabajadores desplazados, facilitando su inserción en trabajos productivos. El programa prioriza el enfoque de género y diversidad y la generación de habilidades para promover la sostenibilidad ambiental y la mitigación y adaptación al cambio climático.

- 1.25 **Lógica vertical.** A partir del diagnóstico sobre las limitaciones que enfrentan los dominicanos para obtener empleo formal, y la propuesta del Gobierno para resolverlas a través del programa RD-Trabaja, el Banco ha identificado las áreas más críticas para desarrollar un sistema integral de PAML que permita mejorar la empleabilidad de las personas (contribuyendo a cerrar la brecha de habilidades de la fuerza laboral) y mejorar la oferta de servicios en materia de capacitación y empleo. En primer lugar, para mejorar la empleabilidad de los buscadores de empleo, es necesario contar con una oferta formativa pertinente, adecuada a las necesidades del sector productivo. Además, esta oferta debe estar adecuada a los perfiles de las personas, combinando formación en aula y en el lugar de trabajo, habilidades blandas y técnicas, y reconociendo que la combinación de estas habilidades varía entre jóvenes y adultos, así como también para PCD. Asimismo, no solo se necesita que la oferta formativa sea adecuada, sino que las personas puedan participar y completar los cursos, para lo cual se hace necesario eliminar costos a través de estipendios diferenciados para mujeres madres y PCD, según el caso. En segundo lugar, para hacer esto de modo integral y transversal, es necesario convertir al SENAE en la puerta de entrada a la oferta de PAML del país. Así, es necesario contar con un instrumento de perfilamiento que permita dirigir a cada persona al servicio más adecuado para su perfil. Para poder ofrecer un servicio homogéneo y de calidad, es necesario realizar una serie de inversiones en el SENAE y la red de OTE que permitan mejorar sus sistemas informáticos, sus sistemas de gestión, así como mejorar las capacidades del personal de responder a la diversidad de perfiles de buscadores de empleos y de empresas. Asimismo, potenciar la visibilidad de un SENAE (a través de ferias de empleo, campañas de comunicación) fortalecido será clave para atraer a nuevos usuarios, potenciando los beneficios para personas y empresas.
- 1.26 **Lecciones aprendidas y experiencia sectorial del Banco.** La operación se informa de la experiencia del Banco en el diseño y supervisión de programas de capacitación para el trabajo e IL. El Componente 1 incorpora las siguientes lecciones sectoriales sobre capacitación: (i) aumentar la participación del sector privado en la capacitación permite alinear las habilidades a las necesidades del mercado laboral, mejorar la productividad laboral y los resultados en empleabilidad de jóvenes y de adultos (4555/OC-PE, 2739/OC-BA, 4362/OC-CH, 3787/OC-BH, ATN/OC-15185-TT), específicamente se incorpora dado que se alinearán la oferta de capacitación con las necesidades del sector privado; y (ii) apoyar la participación en los programas de capacitación en el lugar de trabajo a través del uso de estipendios y, en específico, la participación de mujeres madres en programas de inserción laboral mediante apoyos para el cuidado infantil (3822/BL-BO) en particular en el subcomponente 1.1 donde además las mujeres y las PCD recibirán un estipendio adicional para sobrellevar las barreras de acceso específicas de estos grupos. En cuanto a conocimiento sectorial sobre

IL, el Componente 2 incorpora las lecciones del proyecto regional sobre modernización tecnológica de los SPE (ATN/OC-16825-RG) y las siguientes lecciones de operaciones anteriores: (i) desarrollar las capacidades técnicas de los recursos humanos de las oficinas de empleo (3547/OC-PE), ya que formación del personal será parte de la estrategia de fortalecimiento del SENA; (ii) mejorar el perfilamiento en los servicios de empleo (1936/OC-ME; 3822/BL-BO), en particular se trabajará en el perfilamiento de los buscadores de empleo del SENA; (iii) ampliar la cobertura de los servicios de empleo a través de medios tecnológicos (1936/OC-ME) por medio de la expansión de servicios virtuales y de la BEE; y (iv) promover la inserción de PCD a través de apoyos especiales en la búsqueda de empleo (3822/BL-BO) con una estrategia clara de inclusión de grupos vulnerables.

1.27 Adicionalmente, el Banco viene brindando apoyo operativo y técnico en el país desde hace casi 20 años. Con 1693/OC-DR⁷⁵ se financió el programa Juventud y Empleo, que se destacó por la inclusión de módulos para desarrollar competencias blandas (DCB) y se realizó una evaluación de impacto experimental que permitió medir impactos de corto y largo plazo del programa. El Programa 2546/OC-DR⁷⁶ apoyó la expansión de la red de OTE a nivel territorial y fortaleció el OMLAD a través del desarrollo de estudios sectoriales y territoriales, destacándose la importancia de enfocar las intervenciones en áreas geográficas y sectores económicos que cuenten con el tejido empresarial necesario para capacitar y/o emplear buscadores de empleo. A su vez, el programa NEO del BID LAB (ATN/ME-14172-DR⁷⁷) también mostró la importancia de focalizar la capacitación en territorios y sectores donde exista demanda que asegure la inserción de los jóvenes y de apoyar su colocación en pasantías a través de las OTE como oficinas especializadas distribuidas en todo el territorio. Así, este Programa construye sobre el trabajo previo en el país, al incluir módulos de DCB específicas para jóvenes y adultos (Componente 1), priorizar las intervenciones en territorios y sectores con mayor potencial de empleabilidad (Componente 1), y hacer esto fortaleciendo y expandiendo la red de OTE existente (Componente 2) así como las capacidades del OMLAD (Componente 2). Algunas de estas y otras actividades se han financiado y se financiarán con cooperación técnica: con ATN/OC-18871-DR⁷⁸ se ha financiado el desarrollo de la arquitectura institucional del MT, que servirá de base para la transformación digital del SENA (Componente 2), y con ATN/OC-19483-DR⁷⁹ se financiarán actividades vinculadas al Componente 1: (i) la priorización de territorios y sectores (basado en características como desempleo, grado de vulnerabilidad social, disponibilidad de vacantes o servicios de formación); (ii) un mecanismo de revisión de pertinencia de los cursos; y (iii) el diseño de un índice de empleabilidad para orientar a las personas a los servicios más adecuados de acuerdo a su perfil.

1.28 **Complementariedad con otras operaciones e iniciativas:** El programa tiene sinergias con acciones lideradas por las Divisiones de Educación (EDU) y de Comercio e Inversión (TIN) del Banco, en colaboración con LMK. EDU está

⁷⁵ Programa por US\$10.000.000 cerrado en 2014.

⁷⁶ Programa por US\$20.000.000 cerrado en 2017.

⁷⁷ Programa por US\$11.094.193 (con 82% de financiamiento local) cerrado en 2018.

⁷⁸ US\$125.000, CT Apoyo al Cliente, 78,4% desembolsado (elegible desde 10/2021).

⁷⁹ US\$235.000, CT Apoyo Operativo, 0% desembolsado (elegible desde 09/2022).

apoyando al país en la mejora de la educación técnica y vocacional a través de 4692/OC-DR⁸⁰ y ATN/OC-19225-DR⁸¹, que entre otras acciones promueve mejoras en el programa de formación dual liderado por INFOTEP. El avance en la implementación de esta operación promoverá mejoras en la articulación con los sectores productivos y el modelo de formación en empresa y aula, generando experiencias que puedan replicarse en las capacitaciones que otorgará RD-Trabaja. Por otro lado, el país, con apoyo técnico del Banco, está elaborando una estrategia de reposicionamiento de sectores en Cadenas Globales de Valor y el desarrollo de talento necesario. Con apoyo del Banco, se están identificando tanto la demanda de habilidades en sectores estratégicos como la oferta disponible en el país, lo cual promoverá capacitaciones en competencias más avanzadas que las apoyadas por RD-Trabaja, contribuyendo al cierre de brechas de habilidades en el país.

- 1.29 **Alineación Estratégica.** La operación es consistente con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2) y alineada con los desafíos de desarrollo de: (i) Inclusión Social e Igualdad, al promover servicios inclusivos para el acceso al mercado laboral; y con los temas transversales de: (i) Equidad de Género, al desarrollar estrategias específicas de apoyo a la empleabilidad de mujeres; (ii) Diversidad, al promover acciones para incluir a PCD; (iii) Capacidad Institucional y Estado de Derecho al fortalecer las instituciones educativas y laborales; y (iv) Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental, ya que siguiendo la [metodología conjunta de los Bancos Multilaterales de Desarrollo](#) de estimación de financiamiento climático, se estima que el 10,19% de los recursos de la operación constituyen financiamiento climático, ya que se promueven actividades para el desarrollo de habilidades verdes y la adecuación de edificios para que sean sostenibles y resilientes. Estos recursos contribuyen a la meta del Grupo BID de aumentar el financiamiento de proyectos relacionados con cambio climático a un 30% de las aprobaciones en el año 2022 ([EEO#6](#)). El programa contribuye a los indicadores de nivel 2 del Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2020-2023 (GN-2727-12) a través de los indicadores: 2.7 Beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo, con la desagregación climática de beneficiarios que reciben capacitación en habilidades relevantes para el clima y beneficiarios que reciben apoyo en la búsqueda de empleo para acceder a industrias de cero emisiones netas; 2.16 Mujeres beneficiarias de iniciativas de empoderamiento económico; 2.18 Beneficiarios de servicios públicos que han sido adaptados para grupos diversos; y 2.26 Agencias con tecnología digital fortalecida y capacidad de gestión.
- 1.30 La operación está alineada con la Estrategia del Grupo BID con República Dominicana para 2021-2024 (GN-3084) a través de las áreas prioritarias de reactivación productiva sostenible e inclusiva y fortalecimiento del capital humano. También es consistente con los marcos sectoriales de: Trabajo ([GN-2741-12](#)) en la prioridad “lograr trabajadores más productivos mediante sistemas de formación de mayor calidad, pertinencia y efectividad”; Género y Diversidad ([GN-2800-8](#)) en “ampliar oportunidades económicas de las mujeres mediante el aumento en la participación femenina y el acceso a puestos de trabajo” y “apoyar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos para personas con discapacidad”; de

⁸⁰ Programa por US\$70.000.000 con elegibilidad en 12/2021 y 1,43% desembolsado.

⁸¹ US\$150.000, CT Apoyo Operativo, 0% desembolsado (elegible desde 05/2022).

Desarrollo de Habilidades ([GN-3012-3](#)) al: “asegurar que jóvenes y adultos estén equipados con habilidades que les permitirán ser exitosos en el mercado laboral”; y Cambio Climático (GN-2835-8) al promover habilidades para adaptación y mitigación. El programa contribuye también con el Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género ([GN-3057](#)) promoviendo la igualdad de acceso a oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

B. Objetivos, componentes y costo

- 1.31 **Objetivos.** El objetivo general es mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo. Para ello, se apoyará un sistema integral de políticas activas de empleo con los siguientes objetivos específicos: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura con calidad de la oferta de servicios de intermediación laboral.
- 1.32 **Componente 1. Apoyo a empleabilidad (US\$25,61 millones).** Este componente de formación será coordinado por el sistema RD-Trabaja, y tendrá alcance nacional. Para determinar la oferta de cursos, se realizará una focalización basada en criterios geográficos y sectoriales⁸². Para acceder a las capacitaciones de este componente, los buscadores de empleo ingresarán al sistema través de una ventanilla única ubicada en el SENA, donde serán orientados tanto a capacitaciones como a servicios de IL, según su perfil de empleabilidad⁸³. Este componente se organiza en dos subcomponentes con acciones de capacitación diferenciadas para jóvenes y adultos⁸⁴.
- 1.33 **Subcomponente 1.1. Programa de Empleabilidad Juvenil (US\$20,51 millones).** Según el perfil de empleabilidad de los jóvenes desempleados entre 18-35 años, se ofrecerán tres modalidades de capacitación laboral combinadas con apoyos económicos para mejorar su acceso a empleos de calidad.
- 1.34 **Modalidad I: Cursos de capacitación en habilidades blandas y técnicas con pasantías.** Ofrece capacitación en habilidades blandas, técnicas y una pasantía con apoyo económico para alrededor de 2.400 jóvenes. Los cursos serán de tres meses de duración y serán ofrecidos en los centros de INFOTEP y los COS, dependiendo de la zona geográfica de residencia de los jóvenes⁸⁵. Para ello, se financiará: (i) el diseño y adaptación de módulos de capacitación para desarrollar competencias blandas (DCB) para aumentar la empleabilidad de los buscadores de empleo⁸⁶, y de módulos de capacitaciones técnicas de nivel de

⁸² La priorización se adelantará con ATN/OC-18871-DR (¶1.27), e incluirá: (i) características como desempleo, grado de vulnerabilidad social, disponibilidad de vacantes o servicios de formación; y (ii) un mecanismo de revisión de pertinencia de los cursos. Esto quedará definido en el ROP y se revisará anualmente.

⁸³ Para asignar los beneficiarios a las distintas modalidades y apoyos, se utilizará un índice de empleabilidad (según perfil de ocupación, educación y experiencia de los buscadores de empleo). (¶1.27)

⁸⁴ Las acciones de inserción laboral se enfocarán en sectores productivos con mayor demanda laboral y priorizarán aquellos relacionados con la sostenibilidad ambiental y la transición a cero emisiones netas ([EEO#4](#)).

⁸⁵ Tanto INFOTEP como SENA garantizarán el aseguramiento de calidad de los cursos según mecanismos que quedarán establecidos en el ROP.

⁸⁶ Se incluirán contenidos que aumenten la autoestima, las habilidades de comunicación y trabajo en equipo, la capacidad de aprender, el autocontrol, habilidades de lectoescritura, mecanizaciones y manejo de tecnología.

entrada a ocupaciones con mayor demanda del sector productivo, incluyendo módulos específicos para el desarrollo de habilidades transversales y específicas asociadas a la mitigación y adaptación al cambio climático⁸⁷; (ii) el costo de provisión de los cursos; y (iii) apoyo económico como estipendio para cubrir costos de acceso a la capacitación. El estipendio se pagará principalmente mediante transferencias bancarias, exceptuado las zonas geográficas de difícil acceso bancario, el detalle de este mecanismo de pago estará definido en el ROP. El estipendio básico será calculado para cubrir el gasto de transporte y alimentación de los participantes. Para cubrir las mayores dificultades de acceso a capacitación, se dará un estipendio adicional de al menos cien pesos dominicanos (RD\$100) adicionales a mujeres madres⁸⁸ y de al menos doscientos pesos dominicanos (RD\$200) adicional a PCD. Además, los beneficiarios de esta modalidad realizarán prácticas laborales en empresas por hasta dos meses⁸⁹.

1.35 Modalidad II: Entrenamiento para la inserción laboral (EIL) en empresas.

Comprende capacitación en el lugar de trabajo por tres meses para aproximadamente 16.000 jóvenes. Las empresas participantes publicarán vacantes de puestos fijos de empleo en el SENAE. La empresa asumirá el rol de proveedor de capacitación en el puesto de trabajo y asignará al menos un supervisor dentro de la empresa para la capacitación y supervisión de los jóvenes. Además del contenido del puesto, se les formará en materia de valores, responsabilidad, higiene y salud en el trabajo y otros temas. El MT impartirá una inducción a los supervisores previo al programa. Para ello, se financiará: apoyo económico durante la etapa inicial de EIL de hasta un salario mínimo del sector por cada participante⁹⁰ por hasta tres meses⁹¹. Se priorizará la inserción laboral en empresas relacionadas a sectores sostenibles (energías renovables, electromovilidad) o que cuenten con un sello de sostenibilidad ambiental⁹², y a empresas comprometidas con la paridad de género⁹³.

1.36 Modalidad III: Apoyos económicos temporales para inserción laboral.

Ofrece prácticas laborales de tres meses, combinadas con capacitación en DCB para aproximadamente 2.986 jóvenes en aquellas áreas geográficas con mayores niveles de desocupación, y en empresas con perspectivas de contratación de personal. Los participantes serán seleccionados de manera conjunta entre el SENAE y las áreas de recursos humanos de las empresas⁹⁴. Para ello, se financiará hasta un salario mínimo por trabajador por hasta tres meses⁹⁵,

⁸⁷ Al menos 20% de los beneficiarios recibirán cursos que incluyan habilidades verdes.

⁸⁸ Cubrirá el costo de participación, como el cuidado infantil para mujeres madres, o el costo de acceso, como el transporte, para PCD.

⁸⁹ El desarrollo de las pasantías seguirá la normativa establecida en la Resolución 25-2021 del MT.

⁹⁰ Incluyendo contribuciones a Seguridad Social; INFOTEP y proporción del salario de navidad.

⁹¹ Empresas se comprometen a: (i) establecer un plan de capacitación y certificar la experiencia laboral de participantes, y (ii) una meta de inserción laboral del 50% como requisito para mantenerse en el programa. Experiencias en programas similares muestran impactos positivos con este esquema. (Urquidí y Durand, 2020). (EEO#2). Para PCD el período de capacitación y apoyo económico será de seis meses.

⁹² Al menos 10% de los beneficiarios participarán en empresas relacionadas a la descarbonización y plan de CDN del país. Ídem para Modalidad III.

⁹³ Por ejemplo, las empresas que participan en iniciativas como el Sello Igualando y/o Iniciativa de Paridad de Género (IPG).

⁹⁴ Véase Resolución 24-2021 del MT.

⁹⁵ Incluyendo contribuciones a Seguridad Social; INFOTEP y proporción del salario de navidad.

promoviendo la capacitación en el puesto de trabajo y el aumento de su empleabilidad posterior.

- 1.37 **Subcomponente 1.2 Fomento a la Empleabilidad (US\$5,10 millones).** Financiará acciones de capacitación dirigidas a personas desocupadas mayores de 35, incluyendo las modalidades I, II y III ya descritas en el subcomponente 1.1 y con los mismos tipos de gasto descriptos, es decir: modalidades I (incisos (i) a (iii)), II, y III. La oferta de cursos será adaptada a las necesidades de aprendizaje y perfil de buscadores de empleo adultos, que requieran actualizar o reconvertir sus habilidades para obtener empleo. Se espera beneficiar alrededor de 600, 4.000 y 747 personas en las modalidades I, II y III, respectivamente.
- 1.38 **Componente 2. Fortalecimiento y ampliación de la oferta de servicios del SENAE (US\$10,44 millones).** Apoya al SENAE para que funcione como la ventanilla única del sistema RD-Trabaja, mejorando la calidad, oportunidad y pertinencia de sus servicios. Financiará: (i) mejoras de los sistemas informáticos (incluido equipamiento energéticamente eficiente) y su interconexión con servicios de capacitación, en especial para la BEE^{96,97}; (ii) equipamiento (tecnológico, mobiliario y vehicular) y capacitación del personal para mejorar la fiscalización del cumplimiento de las normas de empleo decente para los beneficiarios del programa; (iii) mejoras en la cobertura y calidad del servicio presencial para atender a distintos perfiles de buscadores con un enfoque de género y diversidad, incluyendo la formación a empleados del SENAE⁹⁸, la actualización de manuales de procesos y protocolos para la orientación laboral, la adecuación de OTE existentes y el desarrollo de herramientas de focalización del OMLAD (como el índice de empleabilidad para el perfilamiento de beneficiarios)^{99,100}, la adquisición de unidades móviles y nuevos kioscos de empleo; y (iv) implementación de pilotos para promover la inserción laboral de grupos con mayor vulnerabilidad como jóvenes, mujeres y PCD¹⁰¹; (v) sistema de gestión de calidad del SENAE, y (vi) campañas de difusión en medios masivos y jornadas de empleo para que las OTE divulguen sus servicios y expandan su cobertura.
- 1.39 **Administración y otros gastos (US\$1,95 millones).** Se destinarán recursos para auditoría, monitoreo y evaluación y administración del programa.
- 1.40 **Beneficiarios.** A través de la ventanilla única del SENAE, la operación atenderá al menos a 31.067 personas durante la ejecución del programa, de las cuales 26.733 serán beneficiarios directos de capacitación. Se realizarán acciones específicas a través de colaboración público-privada y con la sociedad civil, además de campañas de comunicación, para lograr que 20% de los beneficiarios sean

⁹⁶ Se aumentará la oferta de servicios digitales del MT, evitando el traslado de personas hasta sus oficinas y así, reduciendo emisiones de GEI.

⁹⁷ Estas acciones fueron identificadas y priorizadas con ATN /OC-18871-DR. (¶1.27)

⁹⁸ La formación a empleados del SENAE incluirá módulos de sensibilización con protocolos para apoyar a grupos específicos, promoviendo la eliminación de sesgos hacia mujeres o PCD.

⁹⁹ Los servicios serán adaptados de manera accesible para PCD.

¹⁰⁰ Serán adecuadas 17 OTE, incluyendo adecuación de oficinas, mobiliario, equipamiento, interconectividad, incorporación de criterios de sostenibilidad ambiental (eficiencia energética, ahorro en uso de agua) y resiliencia climática (adaptación a inundaciones y tormentas, ventilación y protección, solar, etc.), para cumplir con criterios equivalentes a una certificación Edge.

¹⁰¹ Se prevén pilotos de inclusión laboral. Ver [guía](#) CONADIS y MT (2021).

mujeres madres y 5% sean PCD¹⁰². El fortalecimiento del SENAE beneficiará potencialmente a toda la población dominicana en edad de trabajar (5,3 millones en 2022), así como a los empleadores, a través de una oferta de servicios mejorada¹⁰³.

C. Indicadores clave de resultados

- 1.41 Los resultados asociados al objetivo específico 1 serán medidos a través de ocho indicadores: Proporción de buscadores de empleo (jóvenes (total, mujeres madres, PCD), adultos (total, mujeres madres, PCD) con certificación de cursos de capacitación en aula, y proporción de buscadores de empleo (jóvenes y adultos) con certificación de cursos EIL. Los resultados asociados al objetivo específico 2 serán medidos a través de seis indicadores: Proporción de buscadores de empleo que utilizan servicios virtuales del SENAE, buscadores de empleo que reciben atención integral del SENAE (total y PCD), número de vacantes registradas en el SENAE, proporción de trabajadores del SENAE con certificación de formación en atención inclusiva recibida y número de OTE con certificación EDGE.
- 1.42 **Análisis Económico.** Se realizó un análisis costo-beneficio del programa con una metodología que cuantificó los beneficios incrementales asociados directamente al programa. El proyecto se muestra rentable con un valor actual neto de más de 1,11 millones de dólares y una tasa interna de retorno (TIR) de 13,6%. El análisis de sensibilidad indica que para valores del aumento de la probabilidad de empleabilidad debido al programa de 14% a 20%, la rentabilidad social del proyecto se mantiene con TIR entre 6,5% y 21,6%.

II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS

A. Instrumentos de financiamiento

- 2.1 La operación será un préstamo de inversión de modalidad específica por US\$38.000.000, con cargo a recursos de Capital Ordinario (CO). Según el análisis detallado en Plan de Ejecución Plurianual (PEP), se estima un período de desembolsos de cuatro años¹⁰⁴. La elección del instrumento se justifica por su alcance acotado, la interdependencia lógica de los componentes y su individualidad física y técnica. Además, permitirá al Banco acompañar técnicamente durante el diseño y ejecución de las distintas actividades, capitalizando la experiencia del Banco en operaciones similares.

¹⁰² Para verificar su elegibilidad, las mujeres madres deberán presentar el certificado de nacimiento y/o adopción de los hijos, y las PCD la certificación del CONADIS.

¹⁰³ Esta operación se inserta en una estrategia integral de gobierno para la creación de empleo (¶1.24).

¹⁰⁴ La existencia del programa en presupuesto y el apoyo mediante ATN/OC-18871-DR y ATN/OC-19483-DR permitirán acelerar el inicio de la ejecución.

Cuadro 1. Costos estimados del Programa (US\$)

Componentes	BID (OC)	%
Componente 1. Apoyo a empleabilidad	25.607.000	67,4
1.1. Programa de Empleabilidad Juvenil	20.507.000	54,0
Modalidad I	1.853.000	
Modalidad II	15.720.000	
Modalidad III	2.934.000	
1.2. Fomento a la Empleabilidad	5.100.000	13,4
Modalidad I	436.000	
Modalidad II	3.930.000	
Modalidad III	734.000	
Componente 2. Fortalecimiento y ampliación de la oferta de servicios del SENA	10.443.000	27,6
Sistemas informáticos del SENA mejorados	1.191.000	
Capacidad técnica del SENA fortalecida incluyendo la implementación de un plan de acción para corregir las brechas de igualdad de género identificadas	1.101.000	
Red de OTE fortalecida	1.695.000	
Unidades móviles de empleo adquiridas	810.000	
Pilotos para promover la inserción de grupos vulnerables implementados	940.000	
Herramientas del OMLAD desarrolladas	600.000	
Mecanismo de regulación del trabajo fortalecido	2.190.000	
Sistema de Gestión de Calidad implementado	400.000	
Servicios de orientación fortalecidos	121.000	
Jornadas de empleo realizadas	495.000	
Promoción del SENA realizada	900.000	
Administración u otros gastos contingentes	1.950.000	5,0
Total	38.000.000	100,0

Los costos por subcomponente y/o actividades son indicativos.

Cuadro 2. Cronograma de desembolsos (US\$)

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
BID (OC)	2.413.391	11.621.458	14.682.949	9.282.202	38.000.000
Porcentaje	6,35%	30,58%	38,64%	24,43%	100%

B. Riesgos ambientales y sociales

- 2.2 En atención al Nuevo Marco de Política Ambiental y Social, la operación fue clasificada como Categoría “C” ya que no se prevén efectos negativos ambientales o sociales significativos.

C. Riesgos fiduciarios

- 2.3 Se identificó un riesgo fiduciario medio-alto de recursos humanos, ya que, si no se cuenta con personal competente y recursos suficientes para asumir las tareas relacionadas con la gestión fiduciaria de la Unidad Ejecutora del Programa (UEP), podría haber demoras en los procesos de adquisiciones y de pagos del programa, generando atrasos en la ejecución de los componentes. Para mitigarlo, el Organismo Ejecutor (OE) deberá reforzar la UEP en materia fiduciaria, con al menos un Especialista en Gestión Financiera y un Especialista en Adquisiciones (§3.5). Adicionalmente, el equipo BID trabajará con el OE para reagrupar procesos de adquisiciones, anticipar contratación y formación de personal y reforzar el equipo fiduciario.

D. Otros riesgos y temas clave

- 2.4 **Otros riesgos.** Además del riesgo fiduciario, se identificaron dos riesgos medio-altos: Uno de entorno legal: si la ratificación del contrato de préstamo por parte del Congreso de la República Dominicana demora más de 12 meses a partir de la fecha de su firma, no se podrá iniciar la ejecución del programa durante 2023 lo que requerirá ajustar la planificación del proyecto a la coyuntura laboral vigente al momento de elegibilidad. Este riesgo no puede gestionarse dentro del proyecto, por lo que se monitoreará su evolución; paralelamente, se adelantarán actividades con asistencia técnica (§1.27). Otro de planificación: si no se formalizan los instrumentos de pasantía entre el Ministerio y las empresas de los sectores productivos intervinientes durante el primer año de ejecución, podría retrasarse la ejecución de las actividades del Componente 1. El OE mitigará este riesgo mediante el adelanto de actividades de promoción del programa y alianzas estratégicas con empresas en las regiones y sectores con potencial generador de empleo. El Banco apoyará este esfuerzo a través de la promoción del programa entre empresas vinculadas a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) y financiará actividades de identificación de demandas y apoyo técnico en la definición de incentivos a participar con ATN/OC-18871-DR (§1.27).
- 2.5 **Sostenibilidad.** El programa financia la inversión en un sistema de apoyo integral para buscadores de empleo dentro del SENAE, para que éste mejore sus funciones de IL con una mayor inversión en tecnología, en capacidades de su personal, y mayor vinculación con las entidades de formación del país y los sectores productivos. La sostenibilidad de las acciones del programa se centra en que RD-Trabaja es un plan de mediano plazo del MT que mejora las capacidades del SENAE para que progresivamente siga brindando el servicio con recursos propios. El Componente 1 hace énfasis en el desarrollo de una serie de modalidades de capacitación para buscadores de empleo que podrán continuar siendo ofrecidas al finalizar el programa, en coordinación con INFOTEP, COS, empresas, y otros programas de gobierno como Supérate. Los estipendios y apoyos económicos son acciones temporales en respuesta a una coyuntura exacerbada por la pandemia, y se espera que sean replanteados según el contexto al cabo del programa. El Componente 2 también enfatiza la gestión del cambio tecnológico y de capacidades del personal del SENAE a través del desarrollo de paquetes de capacitación que permanecerán disponibles al cierre del programa. Y para evitar la obsolescencia de los sistemas tecnológicos, las especificaciones técnicas utilizadas para seleccionar proveedores enfatizarán que las soluciones digitales puedan actualizarse fácilmente, y utilizarán la arquitectura institucional de los sistemas de información realizada con la ATN/OC-18871-DR.

III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

A. Resumen de los arreglos de implementación

- 3.1 **Ejecución y administración.** La República Dominicana como prestatario, por intermedio del MT como OE del Programa, será responsable de ejecutar el Programa de acuerdo al Contrato del Préstamo, las normas aplicables y al ROP, del uso de los recursos para financiar adquisiciones, de la gestión financiera, y de

la gestión y supervisión operativa del Programa. Para ello, el esquema de ejecución contempla dos niveles. A nivel estratégico, se formará un Consejo Permanente de Seguimiento a RD-Trabaja integrado por funcionarios del MT (el viceministerio de Empleo y las direcciones de Gabinete, de Empleo, Financiera y Administrativa, de Planificación y Jurídica), cuyas funciones estarán definidas en el ROP, estableciendo una clara repartición de roles y responsabilidades entre la UEP y el Consejo.

- 3.2 A nivel operativo, se creará la UEP, dependiente del despacho ministerial, que estará encargada de coordinar, gestionar (técnica, administrativa y financieramente), ejecutar, monitorear y ser el principal vínculo de comunicación con el Banco. Asimismo, elaborará y presentará al Banco los planes de ejecución plurianual (y/o planes operativos anuales-POA), planes de adquisiciones, informes semestrales de progreso, planes financieros y otros instrumentos requeridos por el Banco para supervisar la ejecución del programa.
- 3.3 La UEP coordinará acciones con los proveedores de capacitación, incluido el INFOTEP. Se suscribirá un acuerdo interinstitucional entre INFOTEP y el MT que establecerá el contenido y mecanismo de esta colaboración entre ambas instituciones, incluyendo los términos y condiciones de la prestación de servicios de capacitación; la firma de este acuerdo será condición especial al primer desembolso del préstamo. Los roles identificados para INFOTEP en la ejecución de RD-Trabaja se fundamentan en la función pública de INFOTEP como organismo rector y oferente público del sistema de formación profesional¹⁰⁵ e incluyen: ofrecer un porcentaje de las capacitaciones ofrecidas a los beneficiarios de RD-Trabaja en las áreas geográficas donde INFOTEP tenga mayor prevalencia, supervisar las formaciones ofrecidas a través de los COS en las zonas geográficas donde INFOTEP no tenga cobertura, apoyar la evaluación técnica y curricular de las propuestas de cursos de capacitación presentadas por las COS, firmar las certificaciones de titulación de los cursos. El SENAE coordinará directamente con el INFOTEP, las OTE y el OMLAD las necesidades de capacitación y la asignación de recursos. Estos procesos quedarán documentados en el ROP.
- 3.4 **Capacidad Institucional.** El análisis de capacidad institucional realizado mediante la metodología PACI al MT indica que el ejecutor no posee experiencia reciente en gestión de proyectos con financiamiento internacional, ni recursos humanos suficientes para asumir las responsabilidades asociadas a la ejecución del programa, especialmente en gestión fiduciaria por lo que el Programa financiará la creación de la UEP con un equipo con dedicación exclusiva (¶3.5), y se reforzará la UEP en materia fiduciaria (¶2.3). Adicionalmente, la PACI reveló la falta de protocolos que describan procesos para gestionar proyectos, haciendo necesario documentar procesos en el [ROP](#).
- 3.5 **Condiciones previas al primer desembolso de financiamiento:** (i) que se haya conformado una UEP y se han designado y/o contratado al menos al coordinador general, especialista de adquisiciones, especialista financiero, especialista de planificación y monitoreo; (ii) que se haya aprobado y entrado en vigencia el [ROP](#) de conformidad con los términos y condiciones

¹⁰⁵ [EEO#7](#).

previamente acordados con el Banco; y (iii) que se haya suscrito un acuerdo interinstitucional entre el MT y el INFOTEP para la prestación de servicios asociados al programa. La primera condición se justifica para fortalecer la capacidad del OE y mitigar el riesgo fiduciario identificado en la PACI (§2.3 y §3.4). La segunda condición es necesaria dado que el ROP establecerá en detalle los mecanismos de ejecución (§3.4). La tercera se requiere para que desde el inicio del proyecto esté establecida la naturaleza de la participación y coordinación entre INFOTEP y MT (§3.3).

- 3.6 **Adquisiciones.** Seguirán las políticas para la adquisición de Bienes y Obras financiadas por el BID (GN-2349-15) y las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el BID (GN-2350-15), los documentos estándar de licitación y solicitud de propuestas BID, los planes de adquisición aprobados por el BID y el ROP. El Anexo III presenta el marco de gestión general en materia de adquisiciones y la supervisión de éstas por parte del Banco se hará de acuerdo con lo establecido en el Plan de Adquisiciones ([EER#4](#)).
- 3.7 Se contempla que se suscriba un acuerdo interinstitucional con el INFOTEP como marco general para la coordinación de los roles y las actividades señaladas en §3.3, en adición al contrato específico para la prestación de servicios que se requiera. El INFOTEP es el organismo rector del sistema nacional de formación técnico profesional del país y, por tanto, califica como organismo de investigación, según el párrafo 1.13 literal (c) de la GN-2350-15. Esta contratación se justifica dada la naturaleza única y excepcional de los servicios impartidos por el INFOTEP, basado en el párrafo 3.11 literal (d) de la GN-2350-15, por su experiencia de valor excepcional en materia de formación profesional.
- 3.8 **Adicionalidad no financiera e innovación.** El proyecto es innovador al promover un nuevo sistema de apoyos y soluciones para personas y empresas, fomentando el empleo formal y la orientación hacia nuevos cursos de formación pertinente, según el perfil de empleabilidad de las personas, promoviendo su inserción laboral de manera inclusiva. El programa fomenta la generación de oportunidades sostenibles, al incorporar acciones para expandir la formación y el empleo en sectores verdes, y digitales, y en coordinación con los sectores productivos. La transformación digital de la BEE aportará innovación en el uso de tecnologías para mejorar la conexión entre empleadores y buscadores de empleo.
- 3.9 **Financiamiento retroactivo.** El Banco podrá financiar retroactivamente con cargo a los recursos del préstamo los gastos elegibles efectuados por el Prestatario antes de la fecha de aprobación del préstamo para financiar actividades del Componente de Administración (en ítems de gasto para la creación de la UEP), hasta por el 1% de los recursos del préstamo (hasta por la suma de US\$380.000), siempre que se hayan cumplido los requisitos sustancialmente análogos a los establecidos en el Contrato de Préstamo, y que los procedimientos de contratación guarden conformidad con los Principios Básicos de Adquisiciones. Dichos gastos deberán haberse efectuado a partir de la fecha de aprobación del Perfil de Proyecto, 18 de mayo de 2022, pero en ningún caso se incluirán gastos efectuados más de 18 meses antes de la fecha de aprobación del préstamo.

- 3.10 **Auditoría.** El OE por intermedio de la UEP deberá presentar los estados financieros anuales del Programa, auditados por una firma externa elegible y seleccionada de acuerdo con las políticas y procedimientos del Banco. Durante el período de ejecución, dichos estados financieros auditados deberán ser presentados anualmente dentro de los 120 días siguientes al cierre del cada ejercicio fiscal. Y el ejecutor presentará una auditoría final a más tardar 120 días posteriores a la fecha de último desembolso. Los costos de auditoría serán cubiertos con recursos del financiamiento del Banco.

B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados

- 3.11 **Monitoreo.** Además del POA ([EER#1](#)) y los planes de adquisiciones, la UEP presentará los informes semestrales de seguimiento del Progreso, dentro de los 60 días finalizado cada semestre ([EER#2](#)), incluyendo notas explicativas con las razones por las cuales ha existido una desviación de lo originalmente planteado, si lo existiera.
- 3.12 **Evaluación.** Se realizarán evaluaciones intermedia (una vez se haya comprometido 40% de los recursos o cuando haya transcurrido 40% del período de desembolso, lo que ocurra primero) y final (dentro de los 90 días siguientes a la fecha en que se haya desembolsado el 90% de los recursos del préstamo) independientes, que documentarán el progreso en el logro de los resultados y productos acordados y las lecciones aprendidas en el contexto de los factores que afectaron el desempeño del programa. Con respecto al objetivo general de desarrollo, se realizará una evaluación antes y después de la Modalidad II del Componente 1 ([EER#2](#)).

Matriz de Efectividad en el Desarrollo		
Resumen		DR-L1155
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>-Beneficiarios designados de servicios públicos que han sido adaptados para grupos diversos (#)</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-3084	Áreas prioritarias de reactivación productiva sostenible e inclusiva y fortalecimiento del capital humano
Matriz de resultados del programa de país		La intervención no 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		8.9
3.1 Diagnóstico del Programa		1.9
3.2 Intervenciones o Soluciones Propuestas		3.2
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados		3.8
4. Análisis económico ex ante		7.5
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		0.0
4.4 Análisis de Sensibilidad		2.0
4.5 Consistencia con la matriz de resultados		1.0
5. Evaluación y seguimiento		8.3
5.1 Mecanismos de Monitoreo		4.0
5.2 Plan de Evaluación		4.3
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)	Si	<div>Administración financiera: Presupuesto, Tesorería, Contabilidad y emisión de informes.</div> <div>Adquisiciones y contrataciones: Sistema de información, Método de comparación de precios.</div>
No-Fiduciarios	Sí	Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación.
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-18871-DR

Nota de valoración de la evaluabilidad: El objetivo principal de la operación es mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en República Dominicana. Para lograr esto, el proyecto tiene dos objetivos específicos: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura con calidad de la oferta de servicios de Intermediación Laboral (IL).

El diagnóstico identifica como problema principal el limitado acceso a oportunidades de empleos de calidad en República Dominicana e identifica dos causas importantes: (i) brecha entre las habilidades demandadas por el sector formal y las habilidades y experiencia laboral de los buscadores de empleo; y (ii) la falta de información y servicios sobre oportunidades de capacitación y de empleo formal. Adicionalmente, estos problemas se refuerzan por la falta de integración de las Políticas Activas del Mercado Laboral.

Las soluciones planteadas están alineadas con los problemas, aunque no se presente cuantificación de la evidencia para la identificación de algunos problemas/causas. La lógica vertical del programa es clara y tiene una matriz de resultados con indicadores que permitiría medir los objetivos propuestos. Se tiene un número grande de indicadores de resultado y algunas de las metas propuestas no están respaldadas con evidencia.

El análisis económico proporciona una descripción de los posibles beneficios del proyecto siendo el principal el aumento en el trabajo formal gracias a la formación y asistencia dada a los buscadores de empleo. Los supuestos del modelo se basan en la literatura del sector y en las estadísticas del país, aunque algunos no están respaldados con evidencia. El análisis concluye que el Proyecto tiene una tasa interna de retorno del 13.6%.

El proyecto presenta un plan detallado de monitoreo y evaluación; el organismo ejecutor proporcionará la mayoría de los indicadores de resultados. El plan de evaluación propone una metodología de antes y después para evaluar los indicadores y se basa en la literatura ya existente para hacer el análisis de atribución.

Matriz de Resultados

Objetivo del Proyecto:	Los objetivos específicos son: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura con calidad de la oferta de servicios de Intermediación Laboral (IL). El logro de estos objetivos contribuirá al objetivo general de mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo.
-------------------------------	---

Objetivo General de Desarrollo

Indicadores	Unidad de Medida	Valor de Línea de Base ¹	Año Línea de Base	Año esperado para el Logro	Meta	Medios de Verificación	Comentarios
Objetivo general de desarrollo: Mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo.							
Buscadores de empleo (que recibieron capacitación (Modalidades I, II y III) que obtienen un empleo formal a los 3 meses luego de la capacitación	Porcentaje	0%	2022	2027	17	Reporte de evaluación antes y después.	[1] Ver definiciones y detalles metodológicos en EER#2 .

¹ La línea de base para todos los indicadores se medirá antes de que empiece la intervención y se confirmará que la diferencia es efectivamente cero.

Objetivos de Desarrollo Específicos

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año esperado para el Logro	Meta	Medios de Verificación	Comentarios
Objetivo específico de desarrollo 1: Fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo.							
Buscadores de empleo jóvenes (18-35 años) con certificación de cursos de capacitación en aula	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Certificación de la formación, datos administrativos del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	[1] [2] Desagregado por género y discapacidad.
Buscadores de empleo madres (18-35 años) con certificación de cursos de capacitación en aula	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Ídem	[1]
Buscadores de empleo jóvenes (18-35 años) con discapacidad con certificación de cursos de capacitación en aula	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Ídem	[1]
Buscadores de empleo jóvenes (18-35 años) con certificación de cursos de entrenamiento para la inserción laboral en el programa EIL empresas	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Ídem	[1]
Buscadores de empleo mayores de 35 años con certificación de la capacitación en aula	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Ídem	[1] [2]
Buscadores de empleo madres mayores de 35 años con certificación de la capacitación en aula	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Ídem	[1]
Buscadores de empleo con discapacidad mayores de 35 años con certificación de la capacitación en aula	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Ídem	[1]
Buscadores de empleo mayores de 35 años con certificación de cursos de entrenamiento para la	Porcentaje	0%	2022	2027	60%	Ídem	[1]

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año esperado para el Logro	Meta	Medios de Verificación	Comentarios
inserción laboral en el programa EIL empresas							
Objetivo específico de desarrollo 2: Mejorar la cobertura con calidad de la oferta de servicios de intermediación laboral.							
Buscadores de empleo que utilizan servicios virtuales del SENAE (BEE)	Porcentaje	32%	2022	2027	46%	Reportes del SENAE	[1]
Buscadores de empleo que reciben atención integral del SENAE	Número	7.209	2022	2027	31.067	Ídem	[1]
Buscadores de empleo con discapacidad que reciben atención integral del SENAE	Porcentaje	10%	2022	2027	30%	Ídem	[1]
Número de vacantes registradas en el SENAE	Número	10.956	2021	2027	25.000	Ídem	[1]
Trabajadores del SENAE con certificación de formación en atención inclusiva recibida	Porcentaje	0%	2021	2027	60%	Reportes de la UEP y SENAE	[1]
Número de OTE con certificación EDGE	Número	0	2023	2027	10	Informes de proyecto	[1]

Productos

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Fin del Proyecto	Medios de Verificación	Comentarios
Componente 1: Apoyo a empleabilidad.										
Subcomponente 1.1 Programa de Empleabilidad Juvenil.										
Jóvenes beneficiarios de los cursos de capacitación en habilidades blandas, verdes y técnicas con pasantías.	Número	0	2022	120	600	1.080	600	2.400	Reporte y registro de asistencia	[1] [3] La meta incluirá 20% mujeres madres y 5% PCD. [4] Al menos 20% de los beneficiarios recibirán cursos que incluyan habilidades verdes.
Jóvenes beneficiarios del programa de EIL en empresas.	Número	0	2022	800	4.000	7.200	4.000	16.000	Informes de proyecto	[1] [5] Al menos 10% de los beneficiarios participarán en empresas relacionadas a la descarboniza ción y sostenibilidad
Jóvenes beneficiarios de apoyos económicos temporales para inserción laboral.	Número	0	2022	149	747	1.344	747	2.987		[5]

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Fin del Proyecto	Medios de Verificación	Comentarios
Subcomponente 1.2 Fomento a la Empleabilidad.										
Adultos beneficiarios de los cursos de capacitación en habilidades blandas, verdes y técnicas con pasantías.	Número	0	2022	30	150	270	150	600	Informes de proyecto	[1] [3] [4]
Adultos beneficiarios del programa de EIL en empresas.	Número	0	2023	200	1.000	1.800	1.000	4.000	Ídem	[5]
Adultos beneficiarios de apoyos económicos temporales para inserción laboral	Número	0	2023	37	187	336	187	747	Ídem	[5]
Componente 2: Fortalecimiento y ampliación de la oferta de servicios del SENA.										
Sistemas informáticos del SENA mejorados	Sistema	0	2022	0	0	0	1	1	Informe de proyecto	[1]
Capacidad técnica del SENA fortalecida incluyendo la implementación de un plan de acción para corregir las brechas de igualdad de género identificadas	Sistema	0	2022	0	0	0	1	1	Ídem	[1]
Red de OTE fortalecida	Oficinas	0	2022	0	5	7	5	17	Acta de obra concluida	
Unidades móviles de empleo adquiridas	Móvil	0	2022	0	3	0	0	3	Acta de entrega de móviles adquiridos	
Pilotos para promover la inserción de grupos vulnerables implementados	Pilotos	0	2022	0	0	0	3	3	Informes de pilotos	[1]
Herramientas del OMLAD desarrolladas	Estudios de mercado	0	2022	0	8	8	0	16	Informe de proyecto	[1]
Mecanismo de regulación del trabajo fortalecido	Mecanismo	0	2022	0	0	0	1	1	Ídem	[1]

Indicadores	Unidad de Medida	Valor Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Fin del Proyecto	Medios de Verificación	Comentarios
Sistema de Gestión de Calidad implementado	Sistema	0	2022	0	0	0	1	1	Ídem	
Servicios de orientación fortalecidos	Actividades	0	2022	1	2	2	0	5	Ídem	[1]
Jornadas de empleo realizadas	Jornadas	0	2022	15	15	15	0	45	Registro de asistencia	Al menos 20% de las jornadas incluirán promoción de empleo verde.
Promoción del SENAE realizada	Estrategia	0	2022	0	0	0	1	1	Informe de proyecto	[1]

País: República Dominicana**División:** SCL/LMK**No. de operación:** DR-L1155**Año:** 2022**ACUERDOS Y REQUISITOS FIDUCIARIOS****Organismo Ejecutor (OE):** Ministerio del Trabajo**Nombre de la Operación:** Apoyo al Sistema Flexible de Empleo RD-TRABAJA**I. CONTEXTO FIDUCIARIO DEL ORGANISMO EJECUTOR**

1. Uso de sistema de país en la operación (Cualquier sistema o subsistema que sea aprobado con posterioridad podría ser aplicable a la operación, de acuerdo con los términos de la validación del Banco).

<input checked="" type="checkbox"/> Presupuesto	<input checked="" type="checkbox"/> Reportes	<input checked="" type="checkbox"/> Sistema Informativo	<input checked="" type="checkbox"/> Licitación Pública Nacional (LPN)
<input checked="" type="checkbox"/> Tesorería	<input type="checkbox"/> Auditoría Interna	<input checked="" type="checkbox"/> Comparación de Precios	<input type="checkbox"/> Otros
<input checked="" type="checkbox"/> Contabilidad	<input type="checkbox"/> Control Externo	<input type="checkbox"/> Consultores Individuales	<input type="checkbox"/> Otros

2. Mecanismo de ejecución fiduciaria

<input checked="" type="checkbox"/>	Particularidades de la ejecución fiduciaria	La República Dominicana como prestatario, por intermedio del MT como OE del Programa, será responsable de ejecutar el Programa de acuerdo al Contrato del Préstamo, las normas aplicables y al ROP, del uso de los recursos para financiar adquisiciones, de la gestión financiera, y de la gestión y supervisión de la UEP. Para ello, el esquema de ejecución contempla dos niveles. A nivel estratégico, se formará un Consejo Permanente de Seguimiento a RD-Trabaja integrado por funcionarios del MT (el viceministerio de Empleo y las direcciones de Gabinete, de Empleo, Financiera y Administrativa, de Planificación, y Jurídica), cuyas funciones estarán definidas en el ROP, estableciendo una clara repartición de roles y responsabilidades entre la UEP y el Consejo.
-------------------------------------	---	--

3. Capacidad fiduciaria

Capacidad fiduciaria del OE	El análisis de capacidad institucional realizado mediante la metodología PACI al MT en el segundo trimestre de 2022, indica que el ejecutor no posee experiencia previa en la gestión fiduciaria del Programa por lo cual será necesario reforzar la UEP en materia fiduciaria, con al menos un Especialista en Gestión Financiera y un Especialista en Adquisiciones, en concordancia con lo identificado en la matriz de riesgos como riesgo medio-alto relativo a Recursos Humanos.
-----------------------------	--

4. Riesgos fiduciarios y respuesta al riesgo

Taxonomía del Riesgo	Riesgo	Nivel de riesgo	Respuesta al riesgo
Recursos humanos	Si no se cuenta con personal competente y recursos suficientes para asumir las tareas relacionadas con la gestión fiduciaria de la Unidad Ejecutora del Programa (UEP), podría haber demoras en los procesos de adquisiciones y de pagos del programa, generando atrasos en la ejecución de los componentes.	Medio-Alto	Se deberá reforzar la UEP en materia fiduciaria, con al menos un Especialista en Gestión Financiera y un Especialista en Adquisiciones. Adicionalmente, el equipo BID trabajará con el OE para reagrupar procesos, anticipar contratación y formación de personal y reforzar el equipo fiduciario.

5. Políticas y Guías aplicables a la operación: Políticas para la adquisición de Obras, Bienes y Servicios Diferentes de Consultoría financiadas por el Banco Interamericano de Desarrollo, GN-2349-15, y Políticas para la selección y contratación de consultores financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo, GN-2350-15.

6. Excepciones a Políticas y Guías: No aplica.

II. ASPECTOS A SER CONSIDERADOS EN LAS ESTIPULACIONES ESPECIALES DEL CONTRATO DE PRÉSTAMO

Condiciones especiales previas al primer desembolso: (i) que se haya conformado una UEP y se han designado y/o contratado al menos al coordinador general, especialista de adquisiciones, especialista financiero, especialista de planificación y monitoreo; (ii) que se haya aprobado y se encuentre vigente el reglamento operativo de conformidad con los términos y condiciones previamente acordados con el Banco; y (iii) que se haya suscrito un acuerdo interinstitucional entre el MT y el INFOTEP para la prestación de servicios asociados al programa.
Tasa de cambio: Para 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)(ii) de dicho Artículo. Para dichos efectos, la tasa de cambio acordada será la tasa de cambio en la fecha efectiva en que el Prestatario, el OE o cualquier otra persona natural o jurídica a quien se le haya delegado la facultad de efectuar gastos, efectúe los pagos respectivos en favor del contratista, proveedor o beneficiario.

Tipo de Auditoría: Auditoría Anual de Estados Financieros (EFA) de manera anual durante el periodo de ejecución y desembolso del préstamo, mediante la contratación de una firma auditora externa elegible para el Banco y usando los Términos de Referencia para tales efectos emitidos por el Banco en concordancia con el "Instructivo de Informes Financieros Auditados y Gestión de Auditoría Externa", o los documentos que los sustituyan. Estos EFA deberán presentarse al Banco a más tardar 120 días calendarios posteriores a la fecha de cierre de cada ejercicio fiscal y deberá presentarse un EFA Final a más tardar a los 120 días calendario posteriores a la fecha de ultimo desembolso vigente.

III. ACUERDOS Y REQUISITOS PARA LA EJECUCIÓN DE ADQUISICIONES

☒	Documentos de Licitación	Para adquisiciones de Obras, Bienes y Servicios Diferentes de Consultoría ejecutadas de acuerdo con las Políticas de Adquisiciones (documento GN-2349-15), sujetas a LPI, se utilizarán los Documentos Estándar de Licitación (DELs) del Banco o los acordados entre OE y el Banco para la adquisición particular. Así mismo, la selección y contratación de Servicios de Consultoría serán realizadas de acuerdo con las Políticas de Selección de Consultores (documento GN-2350-15) y se utilizará la Solicitud Estándar de Propuestas (SEP) emitida por el Banco o acordada entre el OE y el Banco para la selección particular. La revisión de las especificaciones técnicas, así como de los términos de referencia de las adquisiciones durante la preparación de procesos de selección, es responsabilidad del especialista sectorial del proyecto. Esta revisión técnica puede ser ex-ante y es independiente del método de revisión de la adquisición
☒	Contratación y Selección Directa	Se contempla la contratación de INFOTEP para realizar una parte de las formaciones ofrecidas a los beneficiarios del proyecto y supervisar la ejecución de las formaciones ofrecidas (modalidad I de los subcomponentes 1.1 y 1.2) a través de los COS, por un monto de US\$509.052. El INFOTEP es el organismo rector del sistema nacional de formación técnico profesional del país y, por tanto, califica como organismo de investigación, según el párrafo 1.13 literal (c) de la GN-2350-15. Esta contratación se justifica dada la naturaleza única y excepcional de los servicios impartidos por el INFOTEP, basado en el párrafo 3.11 literal (d) de la GN-2350-15, por su experiencia de valor excepcional en materia de formación profesional. La institución cuenta con una oferta de formación inclusiva, actualizada y conformada por más de novecientos programas, orientados a atender las necesidades de formación de los sectores productivos y la fuerza laboral. La existencia de estos programas de formación constituye una ventaja considerable frente a una empresa privada. Se estará suscribiendo un Acuerdo Interinstitucional como marco legal de la relación y coordinación entre ambas instituciones para efectos del Programa, en adición al contrato específico que se firme para la prestación de servicios del INFOTEP en las actividades del Programa.
☒	Adquisiciones Anticipadas Financiamiento Retroactivo	El Banco podrá financiar retroactivamente con cargo a los recursos del préstamo los gastos elegibles efectuados por el Prestatario antes de la fecha de aprobación del préstamo para financiar actividades del Componente de Administración (en ítems de gasto para la creación de la UEP), hasta el 1% de los recursos del préstamo, siempre que se hayan cumplido los requisitos sustancialmente análogos a los establecidos en el

		Contrato de Préstamo, y que los procedimientos de contratación guarden conformidad con los Principios Básicos de Adquisiciones. Dichos gastos deberán haberse efectuado a partir de la fecha de aprobación del Perfil de Proyecto, 18 de mayo de 2022 pero en ningún caso se incluirán gastos efectuados más de 18 meses antes de la fecha de aprobación del préstamo. En el ROP se detallará la categoría de gastos elegibles. (Ver GN-2349-15, GN-2350-15 y la Política sobre reconocimiento de gastos, financiamiento retroactivo y adquisición anticipada (GN-2259-1).
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión de las Adquisiciones	El método de supervisión será ex post, salvo en aquellos casos en que se justifique una supervisión ex ante. Para adquisiciones que se ejecuten a través del sistema nacional, la supervisión se llevará por medio del sistema de supervisión nacional del país. El método: (i) ex ante; (ii) ex post; o (iii) sistema nacional de supervisión se debe determinar para cada proceso de selección basado en la complejidad del proceso específico y en el nivel de capacidad del OE. La frecuencia de las revisiones ex post será establecida en el Plan de supervisión del proyecto, sujeto a cambios durante la ejecución.
<input checked="" type="checkbox"/>	Registros y Archivos	Toda la documentación relativa a procesos de licitación será debidamente registrada y accesible para las revisiones pertinentes.

Adquisiciones Principales

Descripción de la adquisición	Método de Selección	Nuevos Procedimientos/ Herramientas	Fecha Estimada	Monto Estimado US\$
Bienes				
Adquisición de unidades móviles de empleo con equipamiento incluido	Licitación Pública Internacional (LPI)		11/30/2023	708.011
Adquisición de vehículos para OTEs	LPI		11/28/2023	587.703
Obras				
Readecuación de la Infraestructura física de las Oficinas Territoriales de Empleo	Licitación Pública Nacional (LPN)		03/01/2024	556.200
Servicios de no consultoría				
Contratación de empresa para la implementación de plataforma de gestión de clientes (CRM) y de gestión Documental Digital	LPI		07/03/2025	450.000

Descripción de la adquisición	Método de Selección	Nuevos Procedimientos/ Herramientas	Fecha Estimada	Monto Estimado US\$
Contratación de empresa publicitaria para el desarrollo de campaña publicitaria para las Escuelas Taller de Santo Domingo y de Salcedo	Comparación de Precios (CP)		11/15/2023	143.088
Firmas				
Contratación de INFOTEP que establezca los términos y condiciones para la prestación de servicios durante la ejecución del Programa	Contratación Directa		12/15/2023	509.052
Individuos				
Contratación de inspectores de trabajo	Selección de Consultor Individual (por invitación abierta)		10/31/2023	474.294
Contratación del personal técnico especializado para la SENA E	Selección de Consultor Individual (por invitación abierta)		02/02/2024	300.000

Para acceder al Plan de Adquisiciones (PA), ver [enlace](#).

IV. ACUERDOS Y REQUISITOS PARA LA GESTIÓN FINANCIERA

<input checked="" type="checkbox"/>	Programación y Presupuesto	El presupuesto anual es elaborado por el Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección General de Presupuesto, en coordinación con el MEPYD, así como con las demás entidades del Gobierno vinculadas al proceso. El OE será responsable de manejar la planificación y el presupuesto del proyecto y se utilizarán herramientas de planificación, incluyendo las propias del Banco (PEP, POA, PA y Plan Financiero).
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesorería y Gestión de Desembolsos	<ul style="list-style-type: none"> • La programación de flujo de caja del proyecto será consistente con el POA y el PA que hayan sido no objetados por el Banco, y debería cubrir un periodo de al menos 12 meses. • El proyecto utilizará una cuenta bancaria especial a nombre del proyecto en dólares de los Estados Unidos, en el Banco Central, gestionado por medio de una subcuenta en la Cuenta Única de la Tesorería Nacional. • La moneda para gestionar la operación es US\$. • La tasa de cambio a ser utilizada en la operación será tasa de cambio efectiva en la fecha de pago del gasto en la moneda local - la opción (b)(ii) del Artículo 4.10 de las Normas Generales del Contrato de Préstamo.

		<ul style="list-style-type: none"> Se considerará el Plan financiero por un periodo de 6 meses, pudiendo considerarse hasta 12 meses si el proyecto lo requiere. Se prevé que la operación justifique un 80% a utilizar en la rendición de los saldos acumulados pendientes de justificación.
<input checked="" type="checkbox"/>	Contabilidad, sistemas de información y generación de reportes	Las normas específicas de contabilidad que se seguirán son las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP). Para el registro contable de la operación se usará el módulo para las Unidades Ejecutoras de Proyectos con Financiamiento Externo Integrado de Gestión Financiera (UEPEX) del Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIGEF) del país como plataforma tecnológica y se utilizará el método base caja. Todos los informes financieros clave del proyecto, incluyendo las solicitudes de desembolso, serán generados directamente desde este sistema. Como complemento a las políticas y guías aplicables a la operación se utilizará el ROP con la definición documentada de flujos de trabajo y controles internos.
<input checked="" type="checkbox"/>	Control Interno y auditoría interna	La función de auditoría interna de Gobierno está a cargo de la Contraloría General de la República Dominicana (CGRD). Para el desarrollo de esta función, la CGRD se auxilia de Unidades de Auditoría Interna en cada instancia de la Administración Pública de la República Dominicana.
<input checked="" type="checkbox"/>	Control externo e Informes financieros	<p>El Prestatario y/o OE seleccionará y contratará los servicios de auditoría externa de acuerdo con los términos de referencia previamente acordados entre el OE y el Banco. Estos establecerán el tipo de revisión, oportunidad y alcance. El auditor externo seleccionado y las normas de auditoría a aplicar serán aceptables para el Banco. Se requerirán estados financieros auditados del programa auditado por una firma elegible para el Banco. El tipo de auditoría y nivel de elegibilidad requerido para los auditores, podrán ajustarse a lo largo de la vida del proyecto dependiendo de los resultados de supervisión del Banco.</p> <p>Los EFA del programa requeridos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anualmente: EFA con presentación al Banco, a más tardar 120 días después del cierre de cada periodo fiscal (el 31 de diciembre). Al cierre del proyecto: EFA con presentación al Banco a más tardar 120 días después de la fecha del último desembolso.
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión Financiera de la operación	<p>La supervisión se realizará a través de las auditorías financieras anuales.</p> <p>También se realizarán revisiones y acompañamiento in situ y de escritorio con una periodicidad (como mínimo, una revisión anualmente), sujeto a ajustes durante la ejecución. La supervisión consistirá en seguimiento al estatus de implementación de actividades recomendadas para mejorar la capacidad de la unidad, el estatus de los arreglos fiduciario, revisiones ex-post, visitas de inspección, un diálogo y comunicación constante con el OE.</p>

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE- __/22

República Dominicana. Préstamo __/OC-DR a la República Dominicana.
Apoyo al Sistema Flexible de Empleo RD-Trabaja

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 Dominicana, como prestatario, para otorgarle un financiamiento destinado a cooperar en la ejecución del proyecto "Apoyo al Sistema Flexible de Empleo RD-Trabaja". Dicho financiamiento será hasta por la suma de US\$38.000.000, 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)