

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

BOLIVIA

PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO

(BO-L1051)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Consuelo Ricart, Jefa de Equipo (SCL/LMK); Verónica Alaimo, (SCL/LMK); Susan Kolodin (SCL/SPH); Jacqueline Mazza (SCL/LMK); Sebastián Monroy (SCL/LMK); Diego Buchara (LEG/SGO); Javier Jimenez (LEG/SGO); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Roberto Laguado (CAN/CBO); Abel Cuba (CAN/CBO); y Nelly Cerón (CID/CME).

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

I.	DESCRIPCIÓN Y MONITOREO DE RESULTADOS.....	2
A.	Antecedentes, problemas y justificación	2
B.	Justificación del préstamo	7
C.	Objetivo, componentes y costo.....	8
II.	ESTRUCTURA DEL FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS.....	12
A.	Instrumentos financieros	12
B.	Riesgos ambientales y sociales de las salvaguardias.....	13
C.	Riesgos fiduciarios	13
D.	Otros riesgos.....	13
III.	PLAN DE EJECUCIÓN Y GESTIÓN	14
A.	Resumen de arreglos de ejecución	14
B.	Otorgamiento de estipendios para capacitación <i>in situ</i>	14
C.	Adquisición de bienes y servicios	14
IV.	AUDITORÍA	15

Anexos	
ANEXO I	Resumen de la Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM)
ANEXO II	Matriz de Resultados
ANEXO III	Resumen de Plan de Adquisiciones

Enlaces Electrónicos	
REQUERIDOS	
1.	Plan de Actividades (POA) para los primeros 18 meses de ejecución http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35224756
2.	Estrategia de Monitoreo y Evaluación http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35172041
3.	Plan de Adquisiciones http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35171921
OPCIONALES	
1.	Estrategia del Banco en Bolivia http://www.iadb.org/countries/strategy.cfm?id_country=BO&lang=es
2.	Panorama Económico y Sectorial http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35173937
3.	Manual de Funciones del Servicio Público de Empleo http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35211779
4.	Reglamento Operativo http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35222933
5.	World Bank Appraisal Document http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35222956
6.	Anexos Fiduciarios-Financieros Banco Mundial http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35222962
7.	Manual Operativo MPED – Banco Mundial http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35222943
8.	Manual Operativo Componente 2 MPED – Banco Mundial http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35222952
9.	Ayuda Memorias de las misiones http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35224202
10.	Índice de Actividades y Trabajo Sectorial Ejecutado y Propuesto http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35129464
11.	Formularios de Salvaguardias Ambientales http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35172113 http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=35172116

Siglas y Abreviaturas

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ALC	América Latina y el Caribe
BECATE	Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CME	Representación del BID en México
CO	Capital Ordinario
CP	Comparación de Precios
CT	Cooperación(es) Técnica(s)
DGE	Dirección General de Empleo
ESR	Revisión Social y Ambiental
FOE	Fondo para Operaciones Especiales
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
GOB	Gobierno de Bolivia
INE	Instituto Nacional de Estadística de Bolivia
LMK	Unidad de Mercados Laborales
LPI	Licitación Pública Internacional
LPN	Licitación Pública Nacional
MTEPS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
MPED	Mi Primer Empleo Digno
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PAE	Programa de Apoyo al Empleo de Adultos
SCL	Sector Social
SE	Servicio(s) de Empleo
SECI	Sistema de Evaluación de la Capacidad Institucional
SICOES	Sistema de Contrataciones del Estado
SIGMA	Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa
TGN	Tesoro General de la Nación
UDAPE	Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas

RESUMEN DEL PROYECTO
BOLIVIA
PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO
(BO-L1051)

Términos y Condiciones Financieras					
Prestatario: Estado Plurinacional de Bolivia.				CO	FOE
Ejecutor: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS)			Plazo de amortización:	30 años	40 años
			Período de gracia:	6 años	40 años
			Período de desembolso:	5 años	5 años
Fuente US\$	Proyecto	%	Tasa de interés:	FU-Fija	0,25%
BID (OC):	14.000.000	70	Comisión de crédito:	*	N/A
BID (FOE):	6.000.000	30	Moneda:	Dólares de los EEUU	Dólares de los EEUU
Local :	0	0			
Total:	20.000.000	100			
Esquema del Proyecto					
Objetivo/Descripción del Proyecto: Esta operación tiene como objetivo apoyar al MTEPS a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los trabajadores. Este objetivo se realizará a través de un programa con los siguientes tres componentes: (i) Ampliación del Servicio de Empleo; (ii) Programa de Apoyo al Empleo de Adultos; y (iii) Planificación, Análisis de Políticas de Empleo y Evaluación.					
Condiciones contractuales especiales: Previas al primer desembolso: que haya entrado en vigencia el Reglamento Operativo del programa previamente aprobado por el Banco. En adición a las condiciones previas al primer desembolso, será condición previa para el desembolso de los recursos para financiar estipendios para capacitación <i>in situ</i> del Componente II, evidencia que ha entrado en vigencia el instrumento jurídico mediante en el cual se establece el marco legal, institucional, operativo y financiero para la entrega de los estipendios a las personas naturales beneficiarias con este programa (ver párrafo 3.4).					
Excepciones a las políticas del Banco: Ninguna.					
El proyecto califica como: SEQ[x] PTI [] Sector [] Geográfica [] % de beneficiarios []					

(*)La comisión de crédito y comisión de inspección y vigilancia se aplicará a la parte de recursos CO y serán establecidas periódicamente por el Directorio Ejecutivo como parte de su revisión de cargos financieros del Banco, de conformidad con las disposiciones aplicables de la política del Banco sobre metodología para el cálculo de cargos para préstamos del capital ordinario. En ningún caso la comisión de crédito podrá superar el 0,75%, ni la comisión de inspección y vigilancia exceder, en un semestre determinado, lo que resulte de aplicar el 1% al monto de Financiamiento, dividido por el número de semestres comprendido en el plazo original de desembolsos.

I. DESCRIPCIÓN Y MONITOREO DE RESULTADOS

A. Antecedentes, problemas y justificación

- 1.1 **Marco institucional laboral en Bolivia.** Las instituciones de mercado laboral en Bolivia carecen de una presencia significativa en el sector, debido a un déficit institucional por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) y a la ausencia de políticas activas de mercado laboral de largo plazo, que sirven para promover políticas laborales más dinámicas. En los próximos años, la contribución principal del MTEPS debería ser crear los mecanismos institucionales que le permitan conducir una estrategia de impulso al empleo, y desarrollar y consolidar políticas activas de mercado laboral. Actualmente, el MTEPS cuenta con una incipiente estructura institucional donde se enmarcan un servicio de empleo (SE) de cobertura reducida y con limitada capacidad técnica y operativa, y un programa piloto de capacitación e inserción laboral de jóvenes de bajos estudios llamado Mi Primer Empleo Digno (MPED).
- 1.2 El presupuesto del MTEPS para 2010 alcanza los US\$7,4 millones, lo que representa apenas el 0,1% del total asignado al órgano ejecutivo, siendo el ministerio con menor asignación presupuestaria en Bolivia. Al interior del MTEPS, la Dirección General de Empleo (DGE) recibe US\$315.700, lo que representa un 4,3% del total asignado al ministerio^{1 2}. A su vez, las oficinas de empleo actualmente en funcionamiento, tienen un presupuesto de US\$104.400.
- 1.3 Tanto el SE como el programa MPED, constituyen un primer paso de fortalecimiento del MTEPS en el marco de la estrategia de empleo del Gobierno de Bolivia (GOB). En línea con esta iniciativa, el MTEPS, con el apoyo del Banco, ha iniciado un proceso de consolidación sus políticas activas de mercado laboral con particular énfasis en sus acciones de intermediación laboral, y el desarrollo de programas que incrementen la empleabilidad de grupos vulnerables.
- 1.4 Actualmente, el MTEPS opera una red de oficinas que promueven los servicios de empleo en los municipios clave del país, prestando asesoría en la búsqueda y la obtención de información acerca del mercado de trabajo. Además, está desarrollando sistemas de información de mercado a los que el público en general podrá acceder mediante Internet. Sin embargo, el MTEPS enfrenta varios desafíos organizacionales y operativos, tales como: (i) la ausencia de recursos, personal e instrumentos para generar los servicios de vinculación laboral presenciales del MPED; (ii) un limitado servicio de información para orientar la formación laboral de acuerdo con la demanda del mercado; (iii) los desafíos técnicos, operativos

¹ Cabe aclarar que este monto no incluye el presupuesto del programa MPED que desde 2008 cuenta con aprox. US\$1,5 millón anual de financiamiento del Banco Mundial y de donación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) respectivamente.

² En 2010 se inició la ampliación de la cobertura del programa con un financiamiento del Banco Mundial de US\$3,5 millones y fondos no reembolsables de AECID (US\$0,5 millón).

(descentralización de funciones administrativas, comunicacionales y controles de procesos) y tecnológicos (desarrollo, mantenimiento y actualización de sistemas de información) en las oficinas locales y regionales; y (iv) la escasez de herramientas de trabajo y de logística para articular la oferta y la demanda de empleo y capacitación laboral.

- 1.5 Por otro lado, el MTEPS, a través de la DGE, opera desde el 2008 el programa MPED, inicialmente con recursos propios en cuatro ciudades (La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz) para 2.800 beneficiarios y desde el 2009 con apoyo de financiamiento del Banco Mundial (BM). El objetivo de MPED es promover la capacitación de los jóvenes (de 18 a 24 años) de escasos recursos, a través de la entrega de cursos de capacitación técnica en aula, y una posterior pasantía en las empresas que desarrollan la actividad para la cual el joven fue capacitado. Un resultado esperado de esta iniciativa es que el joven con escasa educación adquiera formación técnica y experiencia laboral para acceder a un primer empleo y que mejore su empleabilidad. El programa también está vinculando por primera vez al MTEPS con el sector empresarial desde una perspectiva de apoyar su búsqueda de personal idóneo y de conocer sus procesos productivos.
- 1.6 **Evidencia de efectividad de los SE en América Latina y el Caribe (ALC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).** Los SE en ALC son de historia reciente y su principal función es la vinculación laboral entre empresas y buscadores de empleo de manera rápida, efectiva y pertinente. Sin embargo, la evidencia en países de la OCDE y ALC indica que los SE tienen una relación positiva de costo-efectividad en apoyo a los trabajadores en la búsqueda de empleo³. Las personas que acuden a los SE tienen mayores posibilidades de encontrar trabajo que aquellas que lo buscan por otros medios. En ALC en particular, los mejores SE tienen el potencial de traducirse en beneficios concretos para el mercado de trabajo, ayudando a reducir diversos problemas en su funcionamiento. Sin embargo, la mayoría de los SE tienen estructuras sencillas, concentradas en bolsas de trabajo presenciales y enlaces por medio de la Web, con baja cobertura. Por tal razón, el reto para el SE en Bolivia es enorme, ya que sólo el 2,4% acudió a la bolsa de trabajo⁴. Hay evidencia de que la inserción laboral que realizan los SE es de mayor calidad y pertinencia que la que se obtiene acudiendo a familiares o amigos⁵.
- 1.7 Entre las políticas activas de mercado laboral, los programas de capacitación laboral son los de mayor presencia en ALC como un intento de ayudar a la inserción de grupos vulnerables (como jóvenes, mujeres, entre otros) y como una forma de proveer habilidades que les permitan acceder a mejores oportunidades de empleo. Las evaluaciones evidencian que el efecto de la capacitación laboral

³ Mazza, Jacqueline (2001). "Servicios de Intermediación Laboral: Un Análisis para los Países de América Latina y el Caribe". BID. p. 7.

⁴ Datos calculados a partir de la Encuesta de Hogares MECOVI 2007.

⁵ Flores Lima, Roberto (2007). Innovaciones en Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación Laboral en México. BID. Mimeo.

sobre el empleo varía por edad, género y región, pero que en muchos casos tienen un efecto positivo en la tasa de empleo. Asimismo, sujeto a obtener empleo, se encuentran impactos positivos en términos de calidad del trabajo⁶.

- 1.8 **Estrategia del Gobierno.** En el Plan Nacional de Desarrollo del GOB, se menciona que las políticas sociales deben contribuir a erradicar las causas estructurales de la pobreza y otras formas de exclusión y marginalización. Bajo este marco, el GOB está impulsando intervenciones que respondan a las necesidades de los grupos vulnerables, priorizando acciones que apoyen a romper el ciclo de pobreza y que aumenten sus posibilidades de empleo. Por tal motivo, se han llevado a cabo acciones encaminadas a generar una mayor cantidad de empleos cada año. La contribución del MTEPS a este proceso consiste en impulsar mecanismos de intermediación que faciliten el acceso a mejores empleos y mediante acciones de apoyo a la capacitación en empresas.
- 1.9 Desde 1993 el SE opera una bolsa de trabajo, que en 2008 se extendió a nivel nacional con la apertura de 12 oficinas locales de promoción de empleo. La fase inicial de la ampliación de la bolsa y de MPED, actualmente en implementación con apoyo del BID (Cooperación Técnica (CT) BO-T1066) y otros donantes, sentará las bases para esta operación propuesta que consolidará el fortalecimiento del servicio y sus programas.
- 1.10 **Alcance de la política laboral.** Según el Decreto Supremo N°29894⁷, entre las atribuciones del MTEPS está el promover políticas de empleo, especialmente para jóvenes, con la finalidad de generar y mantener condiciones que garanticen a las trabajadoras y trabajadores una ocupación laboral con dignidad. Sin embargo, el programa de intermediación laboral requiere, entonces, la existencia de vacantes y buscadores de empleo. Uno de los principales problemas que afectan el mercado laboral en Bolivia es la falta de creación de empleos en el sector productivo formal y la incapacidad de éste para absorber la creciente población en edad de trabajar. Datos de la encuesta a empresas (Enterprise Surveys) y de los rankings de *Doing Business* del BM apuntan a que en Bolivia persistirán los desincentivos a la creación de buenos empleos, lo que se debe a los altos costos económicos y de transacción para crear y mantener una empresa, al igual que a los gastos sociales asociados con la contratación de personal que limitan la creación de nuevas empresas (ver enlace Panorama Económico y Sectorial).
- 1.11 **Contexto nacional.** De casi 10 millones de habitantes (65% concentrado en zonas urbanas), 4,8 millones están ocupados, con una altísima tasa de informalidad del 73,9% a nivel nacional (Encuesta de Hogares 2007)⁸.

⁶ Ibarrarán, Pablo y David Rosas-Shady (2009). *Evaluating the Impact of Job Training Programs in Latin America: Evidence from IDB-Funded Operations. Forthcoming in Journal of Development Effectiveness.*

⁷ Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, del 7 de febrero de 2009.

⁸ Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares MECOVI 2007.

- 1.12 Luego de 5 años seguidos de crecimiento robusto (incluyendo 6,2% en 2008), la economía boliviana se desaceleró en 2009, como consecuencia de la crisis financiera internacional. A pesar de esto, la tasa de crecimiento fue de 3,5% y la perspectiva para 2010 es de 4%, lo cual indica que la economía boliviana ha resistido los embates de la crisis. Este crecimiento aún no se manifiesta en un crecimiento del empleo; la creación de empleo productivo es un reto de mediano plazo. Los sectores estratégicos del país son hidrocarburos, minería, electricidad y recursos ambientales, sectores altamente intensivos en capital. Por ello, el GOB ha establecido una estrategia para impulsar el desarrollo de ciertos sectores intensivos en mano de obra, como la industria, manufactura y artesanía, el turismo, el desarrollo agropecuario, la construcción, el comercio, otros servicios⁹.
- 1.13 **Diagnóstico del mercado laboral.** La mayor parte de la población en edad de trabajar y ocupada se concentra en zonas urbanas. Según datos para 2007, la población boliviana en edad de trabajar¹⁰ es de 7,6 millones, de los cuales 61% están ocupados. En zonas urbanas, la población en edad de trabajar es de 5 millones y la población ocupada alcanza los 2,7 millones (53%). Además, de la población ocupada urbana, el 52% no tiene secundaria completa, 19% tiene secundaria completa y 28% superior completa.
- 1.14 Más del 60% de la población ocupada en zonas urbanas son trabajadores informales¹¹, con niveles más altos que en otros países de la región. A nivel nacional, casi el 90% de la población ocupada no cuenta con cobertura de pensiones u otros beneficios básicos¹². Un aspecto relacionado es el subempleo, que representa la subutilización parcial de mano de obra, que en las áreas urbanas de Bolivia afecta al 21% de la población ocupada.
- 1.15 El desempleo en Bolivia en las últimas dos décadas se ha situado alrededor del 7%, pasando de 7,2% en 1999 a 7,7% en 2007 en zonas urbanas. Este nivel de desempleo es comparable con el promedio regional (8%); sin embargo, esconde diferencias significativas por tramos de edad, género y nivel educativo, entre otros. Por ejemplo, en zonas urbanas, la tasa de desempleo para jóvenes de 18 a 24 años es de 10,6% para aquellos con secundaria completa versus 18% para los que cuentan con estudios superiores completos. Esos porcentajes son de 6,5% y 10,6% para el grupo entre 25 y 35 años, respectivamente.
- 1.16 **Lecciones aprendidas de los servicios y programas de empleo en ALC.** Basado en la evidencia empírica y sistemática, el Banco viene apoyando el fortalecimiento de los SE en varios países de la región, desarrollando

⁹ Fuente: Plan Nacional de Desarrollo de Bolivia.

<http://www.planificacion.gov.bo/BANNER/PARA%20PAG%20WEB/pnd1.html>

¹⁰ Población de 10 años y más de edad. Definición oficial.

¹¹ Documento de Trabajo de UDAPE (2007) "Informe Especial. La Informalidad en el Mercado Laboral Urbano 1996-2006". www.udape.gob.bo.

¹² Según datos del 2007, Bolivia es uno de los países con mayor proporción de trabajadores informales (medidos como la proporción de trabajadores asalariados sin contribución a la seguridad social), alcanzando un 68,2% para la población de 15 años y más, porcentaje que se elevaría si se consideraran los trabajadores por cuenta propia.

observatorios laborales, portales de empleo, así como implementando programas de capacitación e inserción laboral. En particular, apoya programas de capacitación en planta, que tienen mayor evidencia de efectividad. Actualmente, se está ejecutando una CT (RG-T1752) dirigida a crear una red regional para fortalecer los SE de la región y proveer un espacio de intercambio de experiencias y conocimiento técnico, red de la cual Bolivia forma parte.

- 1.17 Históricamente, el Banco ha trabajado desde inicios de 1994 con programas que vinculan la capacitación con prácticas laborales en puestos de trabajo, en particular en México, Centroamérica, Chile y Argentina. Los programas financiados por el Banco han estimulado la participación del sector privado en la operación y el cofinanciamiento de este tipo de programas. La experiencia en la región ha demostrado un aumento en las tasas de colocación de los beneficiarios, utilizando métodos de evaluación tales como experimentos naturales y no experimentales (emparejamiento). El programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (BECATE) en México, actualmente financiado por el Banco, es un ejemplo del impacto que tienen los programas de capacitación *in situ*. Este programa está por encima de los programas de capacitación que no cuentan con esta modalidad, cuando el objetivo es la colocación de los beneficiarios en puestos mejor remunerados y de mejor calidad. La premisa básica es que el buscador de empleo puede recibir capacitación adicional requerida específicamente para el puesto de trabajo, por lo que sería atractivo para la empresa contratarlo al final de su capacitación *in situ*. Esta cumple muchas funciones, como bajar las barreras a la entrada, reducir la falta de información, y mejorar la adecuación entre el trabajo y el trabajador. La experiencia adquirida en la implementación de los proyectos de desarrollo de los servicios de empleo y los programas de capacitación indican la importancia de contar con una ventanilla única que atienda al buscador de empleo de manera integral, eficiente y mejore sus posibilidades de inserción laboral en empleos productivos. En este sentido, es recomendable desarrollar servicios con este esquema.
- 1.18 **Estrategia del Banco en el sector y en el país.** El programa propuesto es consistente con la Estrategia de País del Banco, la cual se centra en la reducción de la pobreza a través de actividades en cuatro pilares principales: (i) productividad, competitividad e infraestructura productiva necesaria para promover un crecimiento económico balanceado y sostenible; (ii) protección social y desarrollo del sector de agua potable y saneamiento; (iii) inclusión de la mayoría y desarrollo con identidad; y (iv) fortalecimiento del aparato estatal mediante el desarrollo institucional a nivel nacional y descentralizado. La mejora de la intermediación laboral y de la inducción al mundo del trabajo y capacitación técnica en el mismo forman parte de los pilares de competitividad, protección social, inclusión y cohesión social. Mejorar la competitividad requiere, entre otras cosas, una mano de obra mejor calificada y por lo tanto entrenada para trabajar en actividades de mayor valor agregado.
- 1.19 La participación del Banco en temas laborales en Bolivia se inicia en el año 1997 con una serie de CT, que incluye la solicitud actual del GOB de desarrollar un

programa integral de empleo orientado a fortalecer sus políticas de empleo. El Banco, a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) ha financiado aspectos específicos de la problemática de empleo. En particular, los programas de Modernización de Relaciones Laborales (ATN/MH-5524-BO), Fortalecimiento de la Formación Técnica (1093/SF-BO) y Financiamiento de Mejores Prácticas en Prevención del Trabajo Infantil (ATN/EA-7912-RG-2), demuestran los esfuerzos iniciales en el sector. A partir de 2009, Bolivia participa junto a 10 países de la región en una Red de Servicios de Empleo (RG-T1752). El Programa de Apoyo al Empleo, representa la primera vez en que el GOB solicita un préstamo para apoyar los tres aspectos centrales que se detallan en el párrafo 1.21. Adicionalmente, la CT BO-T1066 está apoyando el desarrollo de trabajo analítico y el diseño de instrumentos y sistemas básicos que impulsarán estos esfuerzos.

B. Justificación del préstamo

- 1.20 **Programa de Apoyo al Empleo.** El enfoque del préstamo propuesto es mejorar una serie de debilidades institucionales, políticas activas de empleo y de información en el mercado laboral, tales como la falta de información sobre los puestos disponibles, las barreras que enfrentan los buscadores de empleo y la falta de receptividad de los empleadores a nuevos candidatos por vías diferentes a las tradicionales (contactos familiares, conocidos, entre otras). Se espera que el beneficio social del programa sea positivo, ya que contribuirá a aumentar la calidad de la inserción laboral y su productividad.
- 1.21 Se optó por impulsar un programa de implementación sencilla dada la incipiente capacidad institucional en Bolivia para dar lugar al desarrollo de políticas del mercado laboral en materia de intermediación y capacitación para el trabajo. Estas son áreas en las cuales el MTEPS ha ido adquiriendo experiencia a través de MPED. Se espera aprovechar dicha experiencia para consolidar un programa integral de capacitación y empleo que incluya tres aspectos centrales: (i) la ampliación de la intermediación entre oferentes y demandantes de empleos, mediante una mejora en la promoción de la información sobre la oferta y la demanda de trabajo y un acceso a oportunidades de trabajo de mejor calidad; (ii) el desarrollo y la consolidación de un programa nuevo de apoyo al empleo de adultos; y (iii) el fortalecimiento de aspectos de planificación, análisis de políticas de empleo y evaluación. La consolidación del MPED es parte integral del programa de impulso al empleo que opera la DGE, pero como éste cuenta con financiamiento del BM y de la AECID no es necesario que forme parte del financiamiento de la operación propuesta. No obstante, el Banco, en colaboración con los otros donantes y el MTEPS, por medio de este programa, está desarrollando un sistema integral que facilite la conducción de todos los programas a través de un mecanismo único que será el SE que opera la DGE. Además, se espera coordinar actividades de supervisión conjunta con los equipos de proyecto de los donantes y una estrecha comunicación entre personal a cargo de la operación en las Representaciones del BID y del BM en Bolivia y la AECID.

- 1.22 Como ya se mencionó, la falta de inserción laboral en empleos productivos afecta a gran parte de la población ocupada de Bolivia, lo cual implica problemas sociales e impacta negativamente en su vida laboral, con efectos que perduran en el largo plazo. Otro problema observado en Bolivia es que ciertos segmentos como los jóvenes y adultos profesionales y los adultos no profesionales, tienen pocas oportunidades de mejorar sus condiciones laborales. Existe una importante tendencia en el sector privado hacia la contratación de bachilleres y estudiantes universitarios, ya que debido al exceso de oferta laboral en relación a los empleos creados, los empleadores están en posición de contratar a los trabajadores más capacitados con bajos salarios. En la Encuesta de Demanda de Profesionales y Técnicos en el área urbana de Bolivia, las empresas afirmaron que del nuevo personal que contratarían en la gestión 2008, los más cotizados serían bachilleres y universitarios¹³. Muchas empresas reclutan egresados directamente de las instituciones educativas, pero de éstas se seleccionan a los mejores alumnos o aquellos que cuentan con mecanismos informales de información (como contactos a través de familiares o amigos). Por otra parte, los adultos no profesionales que cuentan con un oficio suelen obtener trabajos precarios y mal remunerados.
- 1.23 En zonas urbanas, según datos para 2007, el porcentaje de informalidad varía inversamente con el nivel educativo alcanzado. Por ejemplo, si bien los niveles de informalidad son similares entre el grupo más joven de 18 a 24 versus el de 25 a 35, se destaca la diferencia entre los que cuentan con nivel educativo superior completo, donde el grupo de 25 a 35 años tiene el doble de informalidad que el grupo más joven¹⁴. De acuerdo a lo anterior, se espera iniciar la fase piloto de un programa de apoyo al empleo de adultos (PAE) en las mismas ciudades donde operará el SE y donde se está iniciando la expansión del programa MPED. Después de 18 meses de operación de esta fase piloto, se espera iniciar una fase de ampliación y consolidación del PAE basado en el análisis de los procesos desarrollados y en su caso con ajustes que se consideren oportunos¹⁵. Se optó por concentrar el esfuerzo en las mismas ciudades del MPED porque éstas cuentan con (i) la mayor concentración de empresas con capacidad para ofrecer puestos de trabajo; y (ii) la experiencia necesaria para articular esfuerzos entre los actores clave (organismos empresariales, universidades).

C. Objetivos, componentes y costo

- 1.24 El objetivo general del programa es apoyar al MTEPS a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la

¹³ UDAPE (2009). Demanda de profesionales y técnicos en Bolivia. Mimeo.

¹⁴ Cálculos propios en base a MECOVI (2007). Diferencias estadísticamente significativas al 5%. El Programa de Apoyo al Empleo será ejecutado a través del SE, que se apoyará en las oficinas locales en las principales áreas urbanas del país. Estas últimas ya atienden los pedidos de personal de las empresas y las solicitudes de trabajo de los buscadores de empleo en general y cuentan con personal que operará la expansión de MPED. Las oficinas locales del SE son las entidades apropiadas para contar con una ventanilla única de atención que canalizará a todo buscador de empleo que acuda a los programas que opera el servicio: bolsa de trabajo, programa de apoyo al empleo de adultos, MPED y otros.

¹⁵ El programa continuará operando durante la evaluación de procesos e implementará los cambios surgidos de la evaluación a medida que sean requeridos.

inserción laboral de los trabajadores. Este objetivo se realizará a través de los siguientes tres componentes:

- 1.25 **Componente 1. Ampliación del servicio de empleo (US\$6,4 millones):** Se contempla apoyar el desarrollo de las áreas del MTEPS que tienen injerencia en el desarrollo de políticas, programas y proyectos de empleo, con particular énfasis en dotar al SE con los recursos necesarios para desarrollar: (i) sistemas de intermediación vía Internet (Portal de Empleo), información de mercado y un servicio de apoyo telefónico “800” para orientar a usuarios y para dar atención al público; (ii) servicios personalizados de orientación laboral y de referencia a puestos de trabajo; (iii) reclutamiento, selección y supervisión de beneficiarios del PAE (ver Componente 2), MPED (financiado por el BM), entre otros; y (iv) actividades de promoción al empleo como ferias y talleres de búsqueda de empleo y difusión. El BID financiará la ampliación de las oficinas del SE. En este sentido, el servicio es dado a través de una ventanilla de atención única por medio de la cual un buscador de empleo es canalizado al apoyo o servicio más apropiado. Con los recursos de este componente se financiarán los gastos de inversión antes mencionados relacionados con la operatividad de las Oficinas de Empleo, así como los gastos asociados a la entrega de servicios de orientación laboral. Estos últimos constituyen gastos de inversión según la experiencia del Banco y la experiencia internacional en programas de mercado laboral.
- 1.26 Se financiará el desarrollo e implementación de sistemas e instrumentos que faciliten la intermediación, capacitación y orientación laboral y otras acciones, entre los que se encuentran el portal de empleo y un sistema de información laboral y los sistemas operativos y administrativos para la gestión y entrega de los apoyos económicos que se otorgarán a beneficiarios de los programas ejecutados por el SE (estipendios para capacitación, seguro y vales, entre otros)¹⁶.
- 1.27 Se dotarán las 12 oficinas existentes de un paquete mínimo de técnicos y otros especialistas, equipamiento y sistemas de información requeridos para la conducción adecuada del programa. Además de estas oficinas, se podrán dotar otros puntos de atención, previo acuerdo con el Banco. Se estima conveniente reubicar algunas de las oficinas existentes en localidades más accesibles. Para facilitar esta reubicación, serán elegibles gastos de alquiler, mobiliario y adecuación de los espacios para facilitar el flujo de trabajo además de los gastos de equipamiento y otros materiales de trabajo.
- 1.28 En este sentido, se financiará la contratación de técnicos y administrativos necesarios para operar el programa. Esto incluye los técnicos requeridos en las oficinas locales y los que se van a integrar al nivel nacional del SE a cargo de coordinar el programa a nivel nacional, departamental y local. Con el financiamiento de este programa se dotará a la DGE y las coordinaciones a cargo

¹⁶ El MTEP cuenta con sistemas operativos establecidos con financiamiento del Banco Mundial, por lo cual ha sido clasificado de bajo riesgo. El procedimiento de control de pago de estipendios para capacitación que ha sido acordado con el ministerio está basado en la experiencia operativa del MPED y con asesoramiento técnico recibido de expertos que han operado un sistema similar probado en un programa similar.

de MPED, el desarrollo de servicios de empleo y el PAE con los recursos necesarios para asegurar una gestión efectiva del programa.

- 1.29 En las oficinas locales del SE serán financiados por el programa gestores de empleo y concertadores de empresas a cargo de orientación laboral, promoción del programa, y la concertación de oportunidades de empleo en los sectores clave con especial énfasis en identificar el mayor número posible de empleos productivos. Todos los buscadores de empleo serán canalizados a la modalidad más idónea para su situación por los gestores de empleo desde las oficinas de promoción de empleo. La canalización de buscadores de empleo ya sea al programa MPED, al programa propuesto en el Componente 2 – Empleo para Adultos, o directamente a una vacante que no pertenezca a las dos otras modalidades, se rige principalmente por el criterio del gestor de empleo en la etapa de orientación al buscador. El gestor es quien considera cuál de los programas que opera el servicio es más apto para el perfil y las necesidades del buscador (ver criterios de elegibilidad en el enlace Reglamento Operativo).
- 1.30 También se asignará un responsable específico nacional para atender el tema de personas con discapacidad. Asimismo, se financiarán con recursos del préstamo oficiales operativos y el personal administrativo, que incluye especialistas en adquisiciones y gestión financiera; un técnico en informática y un técnico estadístico, que permitirán dotar al programa de información actualizada para las bases de datos. Igualmente, se financiará en el SE la constitución de una línea de teléfono “800” para prestar apoyo a la intermediación y soporte técnico. Se estima que para asegurar la sostenibilidad del servicio a largo plazo, el MTEPS contribuirá paulatinamente con una mayor proporción de recursos propios a medida que el programa se consolide como uno prioritario del sector. Todo consultor contratado para ejercer las funciones arriba detalladas, será contratado de conformidad con las políticas del Banco. A su vez, este componente financiará ferias y talleres de empleo y otras actividades de articulación con empresas. Dado que es un programa que recién inicia operaciones en ciudades clave y de un SE que está en proceso de acercamiento a los empleadores con programas como este, se financiarán gastos de promoción, difusión y mercadeo social que permitan posicionar el programa a nivel nacional y en todas las localidades.
- 1.31 De igual forma, se financiará la contratación de consultorías de corto plazo¹⁷ orientadas a fortalecer la capacidad de planificación, análisis y evaluación de programas laborales, entre los cuales se encuentran el análisis de tendencias de empleo y salarios en el área de influencia de las oficinas locales del SE.
- 1.32 Finalmente, este componente financiará el costo de vales de capacitación (cursos cortos), únicamente en los casos de necesidades específicas para la inserción laboral en determinados trabajos (por ejemplo, informática). Se estima que el presupuesto no excederá US\$725.000 para tal fin.

¹⁷ Consultorías cortas de apoyo a la elaboración de estudios y/o análisis estadísticos que sean requeridos en el período de ejecución del préstamo y que no ameritan personal permanente.

- 1.33 **Componente 2. Apoyo al Empleo de Adultos (US\$11,9 millones):** Este componente está enfocado en facilitar la inserción de buscadores de empleo que ya cuentan con el perfil requerido, pero que carecen de una oportunidad de trabajo que les permita adquirir la capacitación *in situ* (en empresas) y la experiencia necesaria para lograr su inserción laboral. El objetivo de este componente es incrementar el acceso a oportunidades de trabajo de buscadores de empleo en edad de trabajar, medido por la inserción en mejores empleos (en términos de salarios y beneficios, comparado con un grupo de comparación observable), que si lo tuvieran que lograr por su cuenta. Serán elegibles para recibir el apoyo los buscadores de empleo que cumplan con las calificaciones básicas y con otros requisitos de la vacante y que no requieran de una capacitación prolongada como la que ofrece MPED. El programa está dirigido principalmente a adultos profesionales, egresados de escuelas técnicas y universidades, pero también son elegibles los buscadores de empleo que enfrenten problemas de inserción laboral y que cuenten con perfiles demandados en puestos específicos.
- 1.34 El buscador de empleo que califique para una capacitación *in situ* en una empresa recibirá un apoyo económico (estipendio) para sustentar sus gastos de transporte y otros, durante el periodo de capacitación *in situ*. El apoyo económico al buscador de empleo contempla un periodo de no más de 3 meses de capacitación laboral *in situ*, en empresas que cuenten con vacantes reales. Todo beneficiario participará en un curso de 12 horas de inducción al mundo del trabajo que ofrecerán las oficinas del SE en cada localidad. Por su parte, las empresas que acepten beneficiarios del programa deberán acordar un plan de capacitación con el SE que incluirá un breve periodo de inducción a la empresa y de la capacitación técnica que recibirá el beneficiario. La modalidad de la capacitación reflejará la mejor manera para implantar las destrezas. La capacitación técnica puede incluir talleres, rotación a prácticas en estaciones de trabajo o la asignación de tareas específicas en un puesto de trabajo determinado.
- 1.35 Los recursos de este componente serán empleados para beneficiar a aproximadamente 20.000 buscadores de empleo al final del proyecto, los que durante su estadía en la empresa recibirán estipendios para capacitación y gastos de seguro para cubrir accidentes. Conforme a análisis preliminares, se ha determinado que los estipendios serán de un salario mínimo mensual vigente y un salario y medio mínimo mensual vigente, dependiendo del nivel de sueldo de la vacante para la cual el buscador de empleo está siendo entrenado (ver sección III.B del enlace Reglamento Operativo). Actualmente, el salario mínimo vigente es de Bs.680 (US\$100). Por consiguiente, el rango actual sería entre Bs.680 y Bs.1020 mensuales (US\$150)¹⁸. El nivel del estipendio es el mecanismo de autofocalización, ya que desincentiva la participación de beneficiarios que por sus condiciones socioeconómicas no requieren el apoyo de un programa como este. Los procedimientos de control (asistencia al trabajo, cumplimiento de sus tareas)

¹⁸ Conforme a la política salarial del gobierno, el salario mínimo aumenta anualmente en un 5% en promedio, por lo cual se proyecta que para los años 4 y 5 de ejecución el rango estará entre Bs.868 y Bs.1.302.

necesarios para efectuar el pago de los estipendios para capacitación se encuentran detallados en el Reglamento Operativo (Sección III.H).

- 1.36 **Componente 3. Planificación, análisis de políticas de empleo y evaluación (US\$1 millón):** Este componente financiará el desarrollo de sistemas de monitoreo, estudios de evaluación operativos y la evaluación de impacto del programa de inserción laboral para adultos y otras líneas que atienden a población específica (como por ejemplo, los usuarios de las oficinas locales del SE). Se estima que al menos el 70% de este componente se destinará al desarrollo, y en algunos casos, a mejoras de los registros y sistemas de monitoreo. Se está analizando la posibilidad de establecer un panel permanente de un grupo de control observable que permitirá medir los impactos de las actividades del SE y del PAE (ver enlace de Monitoreo y Evaluación).
- 1.37 **Otras actividades.** A solicitud del MTEPS, se analizará la posibilidad de incluir acciones orientadas a identificar oportunidades de prácticas laborales en empresas organizadas de ramas crecientes del sector de agroindustria en áreas rurales. El trabajo analítico correspondiente está siendo financiando con la CT BO-T1066.
- 1.38 **Costo y financiamiento.** El costo del programa es de US\$20 millones, los cuales serán financiados en su totalidad por el Banco con cargo a los recursos de su capital ordinario y del Fondo para Operaciones Especiales.

CUADRO I.1 - MONTO POR COMPONENTE Y POR CATEGORÍA DE GASTO

Categoría de gasto (US\$)	BID
I. Ampliación del servicio de empleo	6.442.314
II. Apoyo al empleo de adultos	11.942.382
III. Planificación, análisis de políticas de empleo y evaluación	1.010.000
Costos administrativos	515.304
Auditorías	90.000
Total	20.000.000

II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS

A. Instrumentos financieros

- 2.1 El Banco apoyará la presente operación mediante un préstamo de inversión financiado en parte con cargo a los recursos de su capital ordinario (US\$14 millones) y en parte con cargo a los recursos del Fondo para Operaciones Especiales (US\$6 millones). El periodo de desembolso previsto es de 5 años.

CUADRO II-1. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSOS (US\$)

Años					Total
1	2	3	4	5	
3.423.200	4.566.750	4.646.720	4.386.690	2.976.640	20.000.000

B. Riesgos ambientales y sociales de las salvaguardias

- 2.2 **Ambientales y sociales.** El presente programa no incluye actividades que generen impactos ambientales y/o sociales negativos. Esta operación está clasificada como categoría “C”. El programa apunta a acciones para mitigar los factores que limitan la productividad de los trabajadores más pobres y las barreras que enfrentan ciertos grupos como mujeres y grupos con discapacidad. No está previsto que los sistemas informáticos, de monitoreo y evaluación produzcan impactos negativos.

C. Riesgos fiduciarios

- 2.3 **Adquisiciones.** La Unidad de Adquisiciones del MTEPS puede considerarse con fortaleza institucional en materia de adquisiciones, al punto que genera para el Banco bajos riesgos en ese respecto. Lo anterior por cuanto: (i) su personal posee experiencia en el manejo de adquisiciones financiadas con recursos de organismos multilaterales; (ii) los sistemas informáticos de reporte que le permiten monitorear sus acciones de adquisiciones son adecuados; y (iii) tiene un plan de adquisiciones que se revisa trimestralmente. No obstante ello, atendiendo la mayor carga en materia de adquisiciones producto de la expansión de sus líneas de acción como consecuencia del presente programa, será necesario contratar a un especialista en adquisiciones adicional para atender el proyecto.
- 2.4 **Capacidad de implementación y sostenibilidad.** Existen experiencias pasadas de operaciones en temas laborales en Bolivia que muestran la buena relación de cooperación entre ambas partes. Sin embargo, esta será la primera vez que el GOB obtendrá apoyo para un programa integral y de mayor alcance. Para mitigar este riesgo, se acordó mantener los cuadros técnicos actuales (que cuentan con experiencia en la implementación de MPED y de las oficinas locales del SE existentes), y proveer un nivel adecuado de recursos (físicos, humanos y tecnológicos), tal como está contemplado en el financiamiento.

D. Otros riesgos

- 2.5 **Marco macroeconómico.** Un riesgo constante para las políticas activas de mercado laboral es que, en última instancia, los resultados dependen del entorno macroeconómico. De esta forma, un riesgo importante es que las reformas estructurales y el programa de inversión anunciado por el GOB no obtengan los resultados esperados en cuanto a generación de empleo.
- 2.6 **Gobernabilidad y ambiente político del sector.** La gobernabilidad y ambiente político en el sector de trabajo puede estar minada por una falta clara de comunicación con los sectores privados de producción, creciente preocupación por la incertidumbre de las leyes laborales, e inestabilidad en sus cuadros políticos a nivel ministerial. La mitigación de este riesgo depende de la efectividad de los gestores de empleo y concertadores de empresas. Para eso, el proyecto contempla ser riguroso en la selección de los mismos para que cumplan con un perfil orientado al sector empresarial y en la formación continua de estos especialistas.

III. PLAN DE EJECUCIÓN Y GESTIÓN

A. Resumen de arreglos de ejecución

- 3.1 **Organismo ejecutor.** El MTEPS será el organismo ejecutor. La responsabilidad global de la administración y ejecución del programa recaerá en su Dirección General de Empleo, que se apoyará en los Coordinadores Nacionales, en las jefaturas departamentales y en las oficinas locales del SE.
- 3.2 Para fines de la ejecución de esta operación, el Director General de Empleo se apoyará en los Coordinadores Nacionales que estarán a cargo de la administración y operación del día a día de este programa: (i) el PAE; (ii) el SE; y (iii) el MPED.
- 3.3 Actualmente, el SE cuenta con 12 oficinas locales funcionando a nivel nacional, ubicadas en las oficinas de las jefaturas departamentales en las ciudades capitales y la ciudad de El Alto, con financiamiento del Tesoro General de la Nación (TGN). En el marco del programa propuesto se acordó que estas oficinas locales del SE se reubicarán en lugares que faciliten la entrega de servicios; también se podrán abrir otros puntos de atención previo acuerdo con el Banco.
- 3.4 **Condiciones previas.** La condición previa para el primer desembolso es que haya entrado en vigencia el RO previamente aprobado por el Banco. En adición a las condiciones previas al primer desembolso, será condición previa para el desembolso de los recursos del Componente 2, evidencia que ha entrado en vigencia el instrumento jurídico mediante en el cual se establece el marco legal, institucional, operativo y financiero para la entrega de los estipendios a las personas naturales beneficiarias con este programa.

B. Otorgamiento de estipendios para capacitación *in situ*

- 3.5 El mecanismo de ejecución para el otorgamiento de estipendios para capacitación requiere inicialmente la firma de una carta de acuerdo entre el MTEPS y las empresas seleccionadas, así como un plan de capacitación acordado. Dichas empresas acogerán a los beneficiarios referidos por el SE. Los pagos serán mensuales, efectivizados a través del Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa (SIGMA) basados en solicitudes emitidas por las oficinas locales que se basan en la revisión del cumplimiento de los requisitos de asistencia, de acuerdo al proceso de autorización descrito en detalle en el Reglamento Operativo (sección III.H).

C. Adquisición de bienes y servicios

- 3.6 **Adquisiciones.** Las adquisiciones del programa se regirán por las políticas del Banco (documentos GN-2349-7 y GN-2350-7). La Licitación Pública Internacional (LPI) será el método aplicable cuando el costo del bien o servicio distintos de consultoría sea igual o mayor a US\$200.000, y para el caso de obras cuando el monto sea igual o mayor a US\$3.000.000. La Licitación Pública Nacional (LPN)

será aplicable cuando el costo del bien sea igual o mayor a US\$50.000 en el caso de bienes y servicios de consultoría, y para obras de valor igual o mayor a US\$350.000. La Comparación de Precios (CP) será aplicable cuando el costo de los bienes o servicios no supere el equivalente a US\$50.000 y, para el caso de las obras, no supere los US\$350.000. En el caso de los servicios de consultoría, la lista corta de consultores podrá estar compuesta por consultores nacionales cuando el costo sea menor al equivalente de US\$200.000. Se podrá usar el Sistema de Contrataciones del Estado (SICOES), que ha sido evaluado y aceptado por el Banco (ver Anexo III, Plan de Adquisiciones).

- 3.7 **Contrataciones directas.** Se podrá emplear el método de contratación directa para ciertos servicios de consultoría, debido a su experiencia previa con programas de financiamiento exterior, de conformidad a los párrafos 3.9 a 3.13 de las políticas de consultorías del Banco y de acuerdo a lo establecido en el enlace Plan de Adquisiciones. La justificación de la contratación directa de los servicios de consultoría identificados, es acorde con lo dispuesto en las políticas del Banco (ver enlace Plan de Adquisiciones).

IV. AUDITORÍA

- 4.1 **Auditoría.** El organismo ejecutor deberá presentar los estados financieros anuales del programa, auditados por una firma de auditores independientes 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. Los costos de auditoría serán cubiertos con recursos del financiamiento del Banco.
- 4.2 **Resumen de mecanismos de seguimiento de resultados - monitoreo y evaluación.** A los 18 meses de ejecución del programa se realizarán evaluaciones de proceso de los componentes 1 y 2 e inmediatamente se continuará con una fase de ampliación y consolidación del programa. Asimismo, se espera montar un sistema de monitoreo continuo que permita contar con información pertinente para el seguimiento del programa en las tres modalidades (SE, PAE y MPED). El Banco está colaborando con expertos del BM y del GOB en la elaboración de la metodología de evaluación de impacto de MPED y el PAE. La evaluación del PAE se basará en diseño longitudinal que explotará la variación temporal en el acceso al programa para medir el impacto en salarios y transiciones laborales post-programa. El monitoreo del SE se basará en el registro de solicitantes de servicios y de empresas que registran vacantes en el servicio de empleo. En ambos casos, los registros pueden incluir preguntas específicas para los beneficiarios y empresas participantes en MPED o PAE. Se establecieron indicadores de resultados a ser medidos en el sistema (ver enlace de Monitoreo y Evaluación).

**Programa de Apoyo al Empleo
(BO-L1051)
Matriz de Efectividad en el Desarrollo
Resumen**

Criterio	Puntaje	Puntaje máximo
I. Relevancia Estratégica	Bajo	
Sección 1. Objetivos estratégicos del BID en materia de desarrollo	3.5	10
Diversificación de países	2.0	2
Iniciativas corporativas	0.0	2.5
Armonización y alineación	0.5	3.5
Focalización de la población beneficiaria	1.0	2
Sección 2. Objetivos de desarrollo de la Estrategia de País	4.0	10
Diagnóstico del sector en la Estrategia de País	3.6	6
Objetivo e indicador del sector en la Estrategia de País	0.4	4
II. Resultados de desarrollo - Evaluabilidad	Parcialmente satisfactorio	
3. Evaluación basada en pruebas y solución	4.3	10
4. Plan de evaluación y seguimiento	7.6	10
5. Costo-beneficio o eficacia en función del costo	0.0	10
6. Matriz de seguimiento de riesgos y mitigación	7.5	10
III. Función del BID - Adicionalidad		
Sección 7. Adicionalidad	7.0	10
Asistencia técnica proporcionada antes del proyecto	3.0	3
Mejoras en la gestión de controles internos en los ámbitos financiero, estadístico, de adquisiciones o de seguimiento	4.0	4
Mejoras en el desempeño ambiental, laboral y de salud	0.0	3

I. Relevancia Estratégica: Esta operación se llevará a cabo mediante un préstamo de inversión. Su objetivo está vinculado a ampliar y fortalecer la cobertura y efectividad de las políticas laborales en un país del grupo C/D en Sudamérica, Bolivia. El proyecto usará sistemas nacionales en administración financiera y fortalecerá el sistema de monitoreo del MTEPS.

II. Evaluabilidad: El proyecto describe al mercado laboral en Bolivia y señala varios retos, como son la informalidad, la precariedad del empleo y el subempleo. Ante la ausencia de instituciones fuertes, se plantea ampliar y fortalecer el servicio de empleo, para mejorar la información para buscadores de empleo y el funcionamiento del mercado laboral. También plantea otorgar estímulos a la contratación de trabajadores. Las soluciones planteadas, en particular la entrega de estímulos, no están suficientemente justificadas ni fundamentadas con el diagnóstico, mismo que si bien presenta datos del mercado laboral no presenta un análisis que pudiera justificar estas intervenciones. No obstante, el proyecto cuenta con un sólido componente de evaluación, y sus componentes podrán ser evaluados para verificar las hipótesis subyacentes a las intervenciones a ser financiadas.

III. Adicionalidad: La principal adicionalidad de la intervención viene dada por las mejoras que presentarán en el uso de información y monitoreo en ámbitos del sector pero fuera del proyecto mismo. Además, existe una cooperación técnica que ha apoyado en varios temas de planeación sectorial que sustentan, pero van más allá de la presente operación.

MATRIZ DE RESULTADOS PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (BO-L1051)			
OBJETIVO DEL PROYECTO:	Apoyar al MTEPS a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los trabajadores bolivianos.		
IMPACTO ESPERADO:	Personas (todas, hombres, mujeres, jóvenes) que se benefician de un sistema de empleo eficiente en Bolivia.		
INDICADORES DE RESULTADO:	Línea de base (2010)	Meta al final del programa (2015)	Comentarios
Resultado 1: Capacidad de diseño, ejecución, análisis y evaluación de políticas activas de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTEPS) mejoradas. Indicadores: <ol style="list-style-type: none"> 1. Buscadores de trabajo que son atendidos por año. 2. Número de vacantes que los empleadores anuncian anualmente en el servicio. 	<p>10.000 (2009)</p> <p>3.000 (dato 2008)</p>	<p>20.000</p> <p>6.000</p>	
Resultado 2: Inserción laboral de adultos buscadores activos de empleo apoyados por el programa mejorada. Indicadores: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tasa de colocación de los beneficiarios del programa de apoyo de adultos (dato de monitoreo). 2. Porcentaje de beneficiarios del programa de apoyo de adultos que se mantienen en su empleo después de tres meses de terminado el estipendio (dato de monitoreo para una muestra de beneficiarios). 	<p>0</p> <p>0</p>	<p>60%</p> <p>40%</p>	Programa nuevo, se espera tener 2.000 beneficiarios en 2012.

[illegible]

MATRIZ DE RESULTADOS PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (BO-L1051)							
OBJETIVO DEL PROYECTO:	Apoyar al MTEPS a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los trabajadores bolivianos.						
IMPACTO ESPERADO:	Personas (todas, hombres, mujeres, jóvenes) que se benefician de un sistema de empleo eficiente en Bolivia.						
COMPONENTE 1: AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO							
Productos	Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Fuente de datos/Comentarios
1. Número de oficinas del servicio de empleo nacional y locales fortalecidas.	0	0	9	3			Proyección elaborada por el MTEPS. Oficinas del servicio de empleo atendidas: oficina nacional y oficinas locales en: La Paz, El Alto, Cochabamba, Quillacollo, Santa Cruz, Montero, Oruro, Potosí, Tarija, Trinidad, Cobija, Sucre
2. Portal de empleo funcionando.	0	0	1				Proyección del MTEPS, en base a la existencia de consultorías de la CT BO-T1066 que permitirán diseñar el sistema de información y el soporte técnico informático requerido
3. Nuevas empresas que registran sus vacantes en el sistema.	0	200	200	200	200	200	
Resultados intermedios							
1. Aumenta la capacidad de brindar asistencia a los usuarios del servicio de empleo medido como:							Actualmente existen 12 gestores de empleo, uno en cada oficina en funcionamiento. Se espera terminar el proyecto con 25 gestores de empleo, y capacitar a los existentes y a los nuevos. Actualmente las oficinas del servicio de empleo no cuentan
---Acceso a línea “800”.	0	1					
--- Acceso a la bolsa de empleo a través de la web.	0	0	1				
--- Gestores de empleo capacitados.	0	12	10	3			
--- Concertadores de empresas capacitados.	0	12	10	3			

MATRIZ DE RESULTADOS PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (BO-L1051)							
OBJETIVO DEL PROYECTO:	Apoyar al MTEPS a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los trabajadores bolivianos.						
IMPACTO ESPERADO:	Personas (todas, hombres, mujeres, jóvenes) que se benefician de un sistema de empleo eficiente en Bolivia.						
							con concertadores de empresas. Se espera contar con 25 concertadores al final del proyecto.
Resultados							
1. Ampliación de la capacidad institucional del servicio de empleo en gestión y prestación de servicios de asistencia a trabajadores y empresas medido como: --- Buscadores de trabajo que son atendidos por año. --- Número de vacantes que los empleadores anuncian anualmente en el servicio.	10.000 3.000	10.000 3.000	12.000 3.500	15.000 4.500	18.000 5.500	20.000 6.000	Sistema de información del servicio de empleo. Encuesta de satisfacción a empresas y trabajadores.
COMPONENTE 2: APOYO AL EMPLEO DE ADULTOS							
Productos	Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Comentarios
1. Personas beneficiadas con estipendios.	0	2.000	4.000	5.000	6.000	3.000	Estimaciones en base a proyecciones del MTEPS, considerando el número de beneficiarios atendidos en MPED.
Resultados Intermedios							
Tasa de colocación de los beneficiarios del programa de apoyo de adultos (dato de monitoreo).	0	40%	50%	50%	60%	60%	
Porcentaje de beneficiarios del programa de apoyo de adultos que se mantienen en su empleo después de tres meses de terminado el		20%	25%	25%	30%	30%	

MATRIZ DE RESULTADOS PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (BO-L1051)							
OBJETIVO DEL PROYECTO:	Apoyar al MTEPS a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los trabajadores bolivianos.						
IMPACTO ESPERADO:	Personas (todas, hombres, mujeres, jóvenes) que se benefician de un sistema de empleo eficiente en Bolivia.						
estipendio (dato de monitoreo).							
Resultados							
Porcentaje de beneficiarios del programa de apoyo a adultos que obtienen empleo en relación al grupo control (definido en base a estrategias de control por características observables) (dato de estudio de evaluación).	0	p/d	p/d	p/d	p/d	p/d	Los indicadores se estimarán a partir de estudios que están siendo iniciados bajo la cooperación técnica BO-T1066.
Porcentaje de beneficiarios del programa de apoyo de adultos del mismo perfil que obtienen un trabajo mejor remunerado con relación al grupo control (definido en base a estrategias de control por características observables) (dato de estudio de evaluación).	0	p/d	p/d	p/d	p/d	p/d	Los indicadores se estimarán a partir de estudios que están siendo iniciados bajo la cooperación técnica BO-T1066.
Porcentaje de beneficiarios del programa de apoyo a adultos que reducen su periodo de búsqueda de empleo con relación a personas del mismo perfil en el grupo de control (definido en base a estrategias de control por características observables) (dato de estudio de evaluación).	0	p/d	p/d	p/d	p/d	p/d	Los indicadores se estimarán a partir de estudios que están siendo iniciados bajo la cooperación técnica BO-T1066.
COMPONENTE 3 PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y EVALUACIÓN							
Productos	Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Comentarios
Sistema de Monitoreo y Evaluación en funcionamiento.	0	0	1				
Programa de apoyo al empleo de adultos evaluado. ---- Evaluación de procesos.			1				

MATRIZ DE RESULTADOS PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (BO-L1051)							
OBJETIVO DEL PROYECTO:	Apoyar al MTEPS a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los trabajadores bolivianos.						
IMPACTO ESPERADO:	Personas (todas, hombres, mujeres, jóvenes) que se benefician de un sistema de empleo eficiente en Bolivia.						
---- Evaluación de impacto.						1	
Servicio de Empleo evaluado. --- Evaluación de procesos --- Evaluación de impacto			1			1	
Resultados Intermedios							
Resultados							

Proyecto: Programa de Apoyo al EmpleoNúmero de Proyecto: **BO-L1051** y Contrato de Préstamo:

Adquisiciones:

Desde:

Hasta:

No. Ref. (1)	Categoría y descripción del contrato de Adquisiciones	Costo Estimado de la Adquisición (USD)	Método de Adquisición (2)	Revisión (ex-ante o ex-post)	Fuente de Financiamiento y Porcentaje		Precalificación (SI/NO) (3)	Fechas Estimadas		Status (pendiente, en proceso, adjudicado, cancelado). (4)	Comentarios
					BID %	Local / Otro %		Publicación de Anuncio Especifico de Adquisición	Terminación del Contrato		
1	BIENES										
1.1	Equipos de Computación	530700	LPN	EX ANTE	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
1.2	Servidores	20000	CP	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
1.3	Equipo de Televisión	20000	CP	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
1.4	Mobiliario	440000	LPN	EX ANTE	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
2	OBRAS										
	Adecuación Oficinas UE	a definir	a definir	NA	NA		NO	NA	NA	Pendiente	
3	SERVICIOS DIFERENTES A CONSULTORIA										
3.1	Servicios de difusión	2000000	LPN	EX ANTE	100%		NO	NA	NA	Pendiente	Se trata de varios contratos que no superan los US\$200.000.
4	SERVICIOS DE CONSULTORIA										
4.1	Consultoría individual Coordinador Nacional del Servicio de Empleo (Componente II)	70000	CD	EX ANTE	100%		NO	NA	NA	Pendiente	

No. Ref. (1)	Categoría y descripción del contrato de Adquisiciones	Costo Estimado de la Adquisición (USD)	Método de Adquisición (2)	Revisión (ex-ante o ex-post)	Financiamiento y		Precalificación (SI/NO) (3)	Fechas Estimadas		Status (pendiente, en proceso, adjudicado, cancelado). (4)	Comentarios
					BID %	Local / Otro %		Publicación de Anuncio Especifico de Adquisición	Terminación del Contrato		
4.2	Consultoría individual Coordinador Nacional Empleo para adultos (Componente I)	70000	CD	EX ANTE	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.3	Consultoría individual Responsable Nacional de intermediación laboral	60000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.4	Consultoría individual Responsable Nacional de Informática	60000	CD	EX ANTE	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.5	Consultoría individual Responsable Nacional de Personas con Discapacidad	60000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.6	Consultoría individual Responsable Nacional de Orientación y Capacitación Laboral	60000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.7	Consultoría individual Responsable Nacional de Estadística	51000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.8	Consultoría individual Responsable Nacional Administrativo Financiero	54000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	

No. Ref. (1)	Categoría y descripción del contrato de Adquisiciones	Costo Estimado de la Adquisición (USD)	Método de Adquisición (2)	Revisión (ex-ante o ex-post)	Fuente de Financiamiento y		Precalificación (SI/NO) (3)	Fechas Estimadas		Status (pendiente, en proceso, adjudicado, cancelado). (4)	Comentarios
					BID %	Local / Otro %		Publicación de Anuncio Especifico de Adquisición	Terminación del Contrato		
4.9	Consultoría individual Especialista en Comunicaciones a nivel Nacional	51000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.1	Consultoría individual Responsables Departamentales (9)	48000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.11	Consultoría individual Supervisor Oficinas locales del servicio de empleo (9)	42000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.12	Consultoría individual Supervisor Adultos	42000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.13	Consultoría individual Concertador de Empresas	40000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.14	Consultoría individual Oficiales operativos	28000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.15	Consultoría individual Contador	48000	CD	EX ANTE	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.16	Consultoría individual Especialista en Adquisiciones	48000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.17	Consultoría individual Técnico en Adquisiciones	28000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	

No. Ref. (1)	Categoría y descripción del contrato de Adquisiciones	Costo Estimado de la Adquisición (USD)	Método de Adquisición (2)	Revisión (ex-ante o ex-post)	Financiamiento y Porcentaje		Precalificación (SI/NO) (3)	Fechas Estimadas		Status (pendiente, en proceso, adjudicado, cancelado). (4)	Comentarios
					BID %	Local / Otro %		Publicación de Anuncio Especifico de Adquisición	Terminación del Contrato		
4.18	Consultoría individual Técnico en contabilidad	28000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.19	Técnico en comunicación	28000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.2	Consultoría individual Técnico en estadística	28000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.21	Consultoría individual Consultor en capacitación	10000	CCIN	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.22	Firmas Consultoras Auditoria	50000	SBPF	EX POST	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
4.23	Firmas Consultoras Evaluación	A definir	A definir	A definir	100%		NO	NA	NA	Pendiente	
5	TRANSFERENCIAS (CAPACITACION IN SITU)										
	Transferencias (Capacitación in situ)	12670000	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
	TOTAL-	16684700									

1

Si hubiesen grupos de contratos individuales similares que van a ser ejecutados en distintas localidades o distintas épocas, estos pueden incluirse agrupados bajo un solo rubro con una explicación en la columna de comentarios indicando el valor promedio individual y el periodo durante el cual serian ejecutados. Por ejemplo: En un proyecto de educación que incluye construcción de escuelas, se pondría un ítem que diría "Construcción de Escuelas", el valor total estimado en USD 20 millones y una explicación en la columna comentarios: "Este es un lote de aproximadamente 200 contratos para construcción de escuelas con valor promedio de USD 100.000, 00 cada una a ser adjudicados individualmente por las municipalidades participantes en un periodo de 3 años, entre enero de 2006 y diciembre de 2008".

2

Bienes y Obras: LPI: Licitación Pública Internacional, LIL: Licitación Internacional Limitada; LPN: Licitación Pública Nacional; CP: Comparación de Precios; CD: Contratación Directa; AD: Administración Directa; CAE: Contratación a través de Agencias Especializadas; AC: Agencias de Contrataciones; AL: Agencias de Inspección; CPIF: Contrataciones en Prestamos a Intermediarios Financieros; CPO/COT/CPOT: Construcción - Propiedad - Operación / Construcción - Operación - Transferencia (del inglés BOO/BOT/BOOT); CBD: Contratación Basada en Desempeño; CPGB: Contrataciones con Préstamos Garantizados por el Banco; PSC: Participación de la Comunidad en las Contrataciones.

3

Firmas Consultoras: SBCC: Selección Basada en la Calidad y el Costo; **SBC:** Selección Basada en la Calidad; **SBPF:** Selección Basada en Presupuesto Fijo; **SBMC:** Selección Basada en el Menor Costo; **SCC:** Selección Basada en las Calificaciones de los Consultores; **SD:** Selección Directa.

Consultores Individuales: CCIN: Selección basada en la Comparación de Calificaciones Consultor Individual Nacional; **CCII:** Selección basada en la Comparación de Calificaciones Consultor Individual Internacional.

Aplicable para el caso de las Políticas nuevas solo para Bienes y Obras. En el caso de las Políticas Antiguas es aplicable a Bienes, Obras y Servicios de Consultoría.

4

Se utilizará la columna de Status para adquisiciones retroactivas y actualizaciones del plan de adquisiciones.