

## Documento de Cooperación Técnica

### I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	COSTA RICA
▪ Nombre de la CT:	Mejora de la Formación e Intermediación Laboral en Costa Rica en un Contexto de Crisis Mediante Nuevos Modelos de Colaboración Público – Privado y de Gestión por Desempeño
▪ Número de CT:	CR-T1232
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Rosas Shady, G. David (SCL/LMK) Líder del Equipo; Barragan Crespo, Enrique Ignacio (LEG/SGO); Biehl, Maria Loreto (SCL/EDU); Cruz Aguayo, Yyannu (SCL/LMK); Garcia Valero, Andrea Carolina (SCL/LMK); Hernandez-Cartagena, Carolina L. (SCL/LMK); Ernest Mondol, William
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	Programa para proteger los empleos e ingresos de poblaciones vulnerables afectadas por el Coronavirus en Costa Rica ( CR-L1144)
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	25 Ago 2020.
▪ Beneficiario:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Fondo Multidonante para la Transformación de la Educación y Formación Técnica y Profesional(TVT)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$300,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	24 Meses
▪ Fecha de inicio requerido:	Octubre 2020
▪ Tipos de consultores:	Firmas y Consultores Individuales
▪ Unidad de Preparación:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL-Sector Social
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Y
▪ CT incluida en CPD (s/n):	N
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad

### II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 La pandemia del Corona Virus (CV) ha generado una crisis económica a nivel mundial que está afectando negativamente los ingresos de la mayoría de las personas, particularmente de los grupos vulnerables. Costa Rica no escapa a esta situación. El Banco Central de Costa Rica estima que el crecimiento económico del país en el 2020 será negativo (menos un 5%) Asimismo, se estima que entre 110 y 330 mil trabajadores formales perderán su empleo; y que el empleo informal alcanzará a 1 millón de empleados (Azuara et al., 2020).
- 2.2 Al respecto, la información disponible confirma un deterioro importante de los principales indicadores del mercado laboral. En comparación al mismo periodo en 2019, en el segundo trimestre 2020, la fuerza de trabajo disminuyó en 182 mil personas, la tasa de participación laboral se redujo de 5.4 puntos porcentuales (pp) y cayó a 57,6 %; la tasa de desempleo aumentó de 12 pp y alcanzó un 24,0%, y la tasa

de ocupación cayó de 11.7 pp y es de 43,7 %. Las personas vulnerables son las más afectadas por esta situación. Por ejemplo, la tasa de desempleo de las mujeres ha subido de 15,4 pp y alcanza un 30,4% (versus 20% para los hombres). Asimismo, 30,9% y 68,5% de las personas que perdieron su empleo producto de la crisis respectivamente tienen entre 25 a 34 años de edad, y un nivel educativo de secundaria incompleta o menos<sup>1</sup>.

- 2.3 Ante este escenario los trabajadores necesitan de apoyo para: conocer las oportunidades laborales; fortalecer sus habilidades para aumentar su empleabilidad; y/o para adquirir nuevas habilidades que les permitan transitar entre los sectores económicos más afectados (e.g., comercio y reparación, transporte y almacenamiento, hoteles y restaurantes, y construcción) a aquellos más dinámicos (e.g., manufactura, comunicación, salud y cuidado personal)<sup>2</sup>.
- 2.4 Dada esta situación Costa Rica necesita implementar políticas laborales que permitan mitigar los efectos de la crisis en el empleo y los ingresos y que contribuyan con la recuperación económica. Las políticas de intermediación y capacitación laboral, que buscan facilitar la inserción laboral formal de los trabajadores informales y la reinserción de las personas que han perdido su empleo por la crisis (Arboleda et al., 2020) son una de las principales herramientas de política disponible que permitirán limitar la pérdida del capital humano y contribuir a la recuperación económica. Por un lado, las políticas de intermediación laboral son ofertadas por los Servicios Públicos de Empleo (SPE) que, entre otras funciones, operan como intermediarios laborales; proporcionan información del mercado laboral; y ofrecen cursos de orientación y capacitación laboral (BID, AMSPE y OECD, 2016). Durante la crisis económica, los SPE tienen un rol clave para facilitar la reinserción laboral en los sectores económicos que generan empleo. Por su parte, las políticas de capacitación buscan actualizar y mejorar las habilidades, tanto transversales (habilidades del siglo XXI), digitales y técnicas (Aguerrevere et al., 2020), de los informales y de las personas despedidas para que consigan un empleo en los sectores dinámicos. Para esto se pueden ofrecer capacitaciones que estén alineadas con las necesidades de las empresas. Estas capacitaciones pueden ser cortas, modulares y acumulables, para permitir posibles trayectorias formativas.
- 2.5 El Gobierno de Costa Rica (GOC) está implementando medidas para responder a los efectos inmediatos del CV en el mercado laboral. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) está ofreciendo una transferencia monetaria no condicionada temporal, llamada Bono Proteger. El GOC pretende complementar esta estrategia con medidas orientadas a generar oportunidades de inserción y/o reinserción laboral que contribuyan a la reactivación económica. Por un lado, están las actividades de intermediación laboral. Para esto, desde finales del 2019, se cuenta con el Sistema Nacional de Empleo (SNE)<sup>3</sup>. Su objetivo es responder a las necesidades de las personas que están en busca de encontrar, cambiar o desarrollarse en el empleo y necesitan mejorar su perfil ocupacional, como con las necesidades del sector productivo que requiere de talento humano calificado para su productividad y desarrollo empresarial. Para lograr estos objetivos, el SNE cuenta con

---

<sup>1</sup> <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reeceiit2020.pdf>

<sup>2</sup> [https://www.manpowergroup.com/wcm/connect/235b98f3-68c4-4695-a8c3-f86b8d51bb93/CR\\_ES\\_MEOSBrochure\\_1Q20.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-235b98f3-68c4-4695-a8c3-f86b8d51bb93-n2AggRc](https://www.manpowergroup.com/wcm/connect/235b98f3-68c4-4695-a8c3-f86b8d51bb93/CR_ES_MEOSBrochure_1Q20.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-235b98f3-68c4-4695-a8c3-f86b8d51bb93-n2AggRc)

<sup>3</sup> Decreto Ejecutivo No. 41.766.

la Agencia Nacional de Empleo (ANE), que se constituye en el SPE del país. Si bien el SNE está bajo la rectoría del MTSS, la creación de la ANE es responsabilidad del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). ANE debe articular los servicios de intermediación laboral (bajo un concepto de ventanilla única). Dada su reciente creación, la ANE aún requiere desarrollar un servicio de orientación laboral, y una bolsa de empleo digital (plataforma digital) que, mediante la integración de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial (IA), permita realizar una intermediación costo-eficiente de los buscadores de empleo, según sus habilidades, con las vacantes requeridas.

- 2.6 Por otra parte, están las actividades de capacitación laboral. Para eso el país cuenta con el programa Empléate del MTSS. Este programa fue creado en 2012 y busca la inserción laboral mediante el desarrollo de habilidades, transversales y técnicas, en las áreas de mayor demanda laboral. El programa ofrece subsidios económicos mensuales (₡195.000 o US\$343) y busca funcionar sobre tres ejes: (i) la identificación de empleadores que requieren contratar personal, con los cuales se firma un convenio en el cual el MTSS se compromete a capacitar a un número determinado de personas en las necesidades específicas de la empresa firmante, y la empresa se compromete a brindar la oportunidad a los beneficiarios de ser parte de su proceso de reclutamiento; (ii) la identificación de un proveedor de formación y su vinculación con la empresa para la construcción de una malla curricular a medida; y (iii) el registro y selección de los beneficiarios. Los potenciales beneficiarios deben postular completando un formulario disponible en el sitio Web. Pueden ser beneficiarios las personas que cumplan los siguientes requisitos: a) ser de escasos recursos económicos o encontrarse en una situación de desempleo o subempleo; b) mayor de 15 años; c) residente en la zona donde se desarrolla el proyecto; d) haber culminado los estudios de primaria; y e) contar con una cuenta bancaria. Finalmente, el programa entrega el subsidio al beneficiario y éste tiene la responsabilidad de pagar los costos de formación en la institución señalada.
- 2.7 Empléate requiere ser fortalecido para poder ofrecer una respuesta adecuada y rápida durante el período de recesión económica. Por ejemplo, su tasa de inserción sólo fue del 21% en 2019. Necesita mejorar la identificación de necesidades de las empresas en aquellos sectores que empiecen a generar empleo e incrementar su difusión y conexión con las empresas; mejorar los mecanismos de selección de los beneficiarios y de los oferentes de capacitación laboral; y mejorar su gestión por desempeño. A esto se suma que Empléate no cuenta con una oferta de programas virtuales de capacitación. En el actual contexto de restricciones a la movilidad debido al CV, Empléate pretende escalar un piloto de capacitación virtual que viene siendo implementado desde mediados del 2020 por la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) y la plataforma de capacitación virtual Coursera. El programa ofrece capacitación virtual y certificación laboral, de manera gratuita, en un conjunto de cursos, dentro de la plataforma de Coursera, que han sido preseleccionados por CINDE, en base a la identificación de la demanda actual y futura de las empresas en el país. Antes de escalarlo, el MTSS requiere realizar un análisis de los resultados del piloto (por ejemplo, en términos de tasa de deserción, tasa de culminación, tasa de inserción laboral) a fin de introducir mejoras en el diseño conceptual y operativo del programa.
- 2.8 El país también cuenta con el INA que es el principal oferente público de formación profesional. La institución tiene cobertura nacional y en 2017 benefició a 127.049 personas mediante distintos cursos de formación y certificaciones de

competencias. El INA enfrenta limitaciones en términos de la pertinencia y de la calidad de sus servicios que le imposibilitan responder adecuadamente al contexto actual: sólo 39% de sus egresados (sin experiencia laboral previa) logran obtener empleo. Estos resultados se deben principalmente a cuatro factores. En primer lugar, el INA tiene una débil conexión con el sector productivo. La institución está organizada en base a 12 núcleos de formación<sup>4</sup> y 12 Comités de Enlace (CE). Los CE son organismos colegiados (de carácter consultivo), constituidos principalmente por funcionarios del INA, representantes de empresas y de los trabajadores, que buscan informar sobre las necesidades de habilidades del sector productivo a los responsables del desarrollo curricular. Hoy los CE no están operativos o no funcionan eficientemente; tienen limitaciones en términos de representatividad; de foco y una carencia de objetivos e indicadores claros. Asimismo, la estructura de núcleos no responde a la actual estructura económica y al mercado laboral.

- 2.9 En segundo lugar, INA presenta fallas en el desarrollo de competencias y de currículos. Por una parte, los procesos de desarrollo y actualización curricular se basan principalmente en el *expertise* de los especialistas del INA. La mayoría de los cursos no están basados en competencias laborales, ni consideran módulos en habilidades transversales. Tampoco existe una oferta adecuada de cursos cortos, modulares y acumulables, que permitan responder de manera ágil a la crisis. En tercer lugar, el INA carece de un perfil actualizado de las competencias que tienen y que requieren sus docentes y de mecanismos recurrentes de evaluación. Los candidatos a docentes son evaluados bajo un criterio técnico, sin considerar las capacidades pedagógicas. Tampoco tiene un sistema de evaluación y capacitación docente adecuado<sup>5</sup>. Asimismo, el sistema de aseguramiento de la calidad, conocido como SICA, sólo considera indicadores sobre la calidad de los procesos, pero no considera indicadores sobre la calidad de los resultados (e.g., sobre la inserción laboral de sus graduados). Y en cuarto lugar, el INA presenta limitaciones en su sistema de gestión educativa (SIGED)<sup>6</sup>. Por ejemplo, la institución cuenta con un plan estratégico de optimización del SIGED y de transformación digital, pero este no cuenta con objetivos claros en el mediano plazo y una asignación efectiva de recursos para su ejecución.

- 2.10 **Justificación.** El GOC ha solicitado el apoyo al Banco para mitigar los efectos de la crisis en los empleos e ingresos. Para ofrecer este apoyo, el Banco aprobó el “Programa para proteger los empleos e ingresos de poblaciones vulnerables afectadas por el Coronavirus en Costa Rica” (CR-L1144). Entre otras actividades, este programa considera recursos para mejorar y ampliar la cobertura de Empléate. Sin embargo, dado que el CR-L1144 requiere la aprobación de la Asamblea Parlamentaria para poder iniciar su ejecución, y que este proceso puede llevar cierto tiempo, se requiere avanzar con la introducción de mejoras al programa que le

---

<sup>4</sup> Son: agropecuario; comercio y servicios; sector eléctrico; industria alimentaria; industria gráfica; mecánica de vehículos; metalmecánica; náutico-pesquero; salud, cultura y artesanías; tecnología de materiales; textil y confección industrial de ropa; y turismo.

<sup>5</sup> Entre las principales capacidades pedagógicas a evaluar y mejorar entre los docentes de INA se encuentran: el manejo del aula; la autoevaluación de los métodos de enseñanza; la claridad en la transmisión de contenidos; la capacidad de fomentar el aprendizaje; la adaptación al nivel, interés y preferencias de los estudiantes (Shulman, 1986).

<sup>6</sup> El Banco está impulsando la herramienta SIGED para la medición del grado de madurez de los sistemas tecnológicos de las entidades educativas. Con esta herramienta se han realizado diagnósticos en 14 países. A finales del 2019 se apoyó al INA con el diagnóstico de su SIGED, el cual dio como resultado la clasificación de incipiente.

permitan dar una respuesta rápida a la crisis una vez que los recursos del CR-L1144 estén disponibles. Por otra parte, el INA ha iniciado un proceso de transformación para mejorar la pertinencia y calidad de sus servicios. Para lograr este propósito de manera innovadora y también poder contribuir mejor con la mitigación de la crisis, la institución ha solicitado la asistencia técnica del Banco. Esta solicitud es consistente con el apoyo que el Banco le ha venido ofreciendo a la institución. Específicamente, con recursos del proyecto de cooperación técnica no reembolsable CT-T1154<sup>7</sup>, se ha venido apoyando con el desarrollo de capacidades técnicas del INA orientadas a la identificación de las necesidades de habilidades y la elaboración de estándares ocupacionales en base al análisis funcional, y de cualificaciones; y con el poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). También ha apoyado con el análisis de la gobernanza y el diagnóstico (línea de base) del SIGED. Este apoyo ha permitido identificar cuáles son las necesidades de mejora que debe atender la institución en el corto plazo para poder responder a la crisis y contribuir a la recuperación económica.

### **III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto**

- 3.1 El objetivo es apoyar al MTSS y al INA para que contribuyan a mitigar los efectos de la crisis del CV en el empleo y los ingresos y también a la recuperación económica del país en el mediano y largo plazo. A continuación, se describen los componentes y actividades:
- 3.2 **Componente 1. Mejora de la oferta de formación que ofrece el programa Empléate (US\$ 40.000).** Busca apoyar al MTSS a iniciar el fortalecimiento de Empléate. En particular, financiará asistencia técnica para avanzar con la definición de medidas orientadas a mejorar la pertinencia y la calidad de la oferta de capacitación que ofrece el programa. En particular, medidas que permitan identificar las necesidades de habilidades del sector productivo (por ejemplo, encuestas puntuales a nivel regional para identificar necesidades de las empresas); mejorar los mecanismos de selección de los beneficiarios (por ejemplo, mejora de los criterios de focalización) y de los oferentes de capacitación laboral (por ejemplo, mejora del registro de oferentes de formación); y mejorar la gestión por desempeño del programa (por ejemplo, desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación). Asimismo, se medirán los resultados del piloto de capacitación virtual CINDE-Coursera que el MTSS quiere escalar mediante Empléate. Específicamente, se financiará asistencia técnica para realizar una medición de resultados que, entre otros, buscará identificar los grupos para los cuáles la intervención es más efectiva y aquellos que requieren de medidas adicionales (e.g., acompañamiento, orientación académica) para poder beneficiarse del mismo. Estos resultados permitirán que el MTSS pueda escalar el programa de manera adecuada.
- 3.3 **Componente 2. Mejora de la oferta de formación del INA (US\$180.000).** Considera dos subcomponentes:
- 3.4 **Subcomponente 2.1: Diseño e implementación de un nuevo modelo de interacción con el sector productivo basado en cadenas de valor.** Busca mejorar el relacionamiento con el sector productivo, para poder desarrollar una oferta formativa de mayor pertinencia, y generar una oferta de cursos cortos de habilitación

---

<sup>7</sup> Este proyecto de cooperación técnica permitió apoyar al INA a realizar diagnósticos, recomendaciones y planes de acción orientados a mejorar su gobernanza, sistema de gestión educativa (SIGED), y calidad y pertinencia de su oferta formativa. El actual proyecto de cooperación técnica se nutre de estos insumos y apoya al INA con la implementación de varias de las recomendaciones y/o acciones.

laboral para el empleo. También busca optimizar el proceso de formación docente para que estos puedan adoptar adecuadamente este nuevo modelo. Financiará asistencia técnica para: (i) organizar 2 nuevos CE, que son los espacios de interacción con el sector productivo, en áreas de desempeño laboral prioritarias. La organización de estos CE permitirá luego desarrollar 4 rutas formativas laborales que serán validadas con el sector productivo, y 12 nuevos programas de formación; y (ii) el diseño de un nuevo sistema de capacitación continua de los docentes que les permita adecuarse al nuevo modelo formativo y a una oferta de cursos distinta y más variada.

- 3.5 **Subcomponente 2.2. Desarrollo de un sistema de gestión por desempeño.** Busca que el INA cuente con un sistema de M&E basado en resultados y que avance con la mejora de su SIGED y de su proceso de digitalización. Financiará asistencia técnica para: (i) el diseño de un nuevo sistema de M&E que atienda las necesidades de información de los clientes internos y externos; y (ii) acompañar el proceso de implementación del SIGED y de digitalización de la institución.
- 3.6 **Componente 3. Diseño de instrumentos para el adecuado funcionamiento de la ANE. (US\$ 50.000).** Busca mejorar los servicios de IL que ofrece la ANE. Financiará asistencia técnica para: (i) diseñar un servicio de orientación laboral; y (ii) acompañar el desarrollo de una plataforma digital de intermediación laboral para el SNE que permita ofrecer un servicio de bolsa de empleo moderno y costo efectivo.
- 3.7 **Beneficiarios.** Las intervenciones planteadas en esta operación buscan llegar a personas directamente afectadas por la crisis COVID-19, principalmente por la pérdida de sus ingresos o empleo. Se prioriza a los grupos más vulnerables frente a la pandemia, como pueden ser las mujeres y/o los jóvenes.
- 3.8 **Alineación estratégica.** La presente CT es consistente con el objetivo del Fondo TVET (SC-569) al contribuir al desarrollo de ecosistemas modernos de formación profesional, con liderazgo de los sectores productivos, que equipen a las personas con las habilidades para tener trayectorias de aprendizaje-laborales a lo largo de la vida. Asimismo, el programa cumple con los tres criterios prioritarios del Fondo TVET que son escalabilidad, innovación y participación del sector privado. Asimismo, es consistente con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2) y se alinea con los desafíos de: (i) inclusión social e igualdad, al promover el acceso equitativo al empleo formal; y (ii) productividad e innovación, pues busca mejorar la productividad laboral a través de mejores emparejamientos entre vacantes y buscadores y una formación profesional de mayor calidad y pertinencia. El programa contribuirá al Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2020-2023 (GN-2727-12) por medio del indicador de beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo. Finalmente, la CT está alineada con la Estrategia de País con Costa Rica 2019-2022 (GN 2785), específicamente con el objetivo estratégico de “mejorar la calidad y la pertinencia de la formación para los trabajos del siglo XXI” y está alineado con el Marco Sectorial de Habilidades (GN-3012-1) al “proporcionar a la fuerza laboral las habilidades necesarias para acceder y mantener trabajos de calidad, garantizando el acceso a oportunidades de aprendizaje permanente de calidad y relevantes”.
- 3.9 **Relevancia.** El proyecto es relevante por varias razones. En primer lugar, es innovador al buscar desarrollar rutas formativas laborales basadas en cadenas de valor y alineadas con el MNC, lo cual representa un cambio sustancial a la manera en la cual se relaciona el INA con el sector productivo. En segundo lugar, promueve un modelo comprensivo, que combina las actividades de capacitación y de intermediación laboral, y que está basado en la interacción directa y cercana con el

sector productivo. Específicamente, se busca asegurar que la capacitación laboral que ofrecerán el MTSS y el INA responda a las necesidades de habilidades de las empresas generadoras de empleo en el país. Además, busca desarrollar una oferta de cursos cortos tanto para el INA como para el MTSS. En términos de intermediación laboral busca que la ANE pueda utilizar las nuevas tecnologías, como es por ejemplo la inteligencia artificial, para ofrecer servicios de intermediación laboral de manera costo-efectiva. Tercero, las intervenciones que promueve son escalables y sostenibles dado que se está trabajando desde un inicio con el sector público en el marco de programas nacionales (Empléate) o Instituciones con presupuesto asegurado (INA).

- 3.10 **Resultados esperados.** El resultado esperado es que la oferta de capacitación del INA y de Empléate responde a las necesidades de las empresas, y que la intermediación laboral en el país se realice de manera costo-eficiente. Estos resultados se medirán como la implementación de rutas formativas laborales desarrolladas por el INA con el sector productivo; los mecanismos de interrelación con el sector productivo que desarrollará Empléate; y la implementación de mecanismos costo-efectivos que permitan mejorar la intermediación laboral entre trabajadores y empresas.
- 3.11 Respecto al primer componente de mejora del programa Empléate, el proyecto plantea ofrecer asistencia técnica que facilite la identificación y conexión con la demanda laboral, la introducción de las mejoras de focalización y selección de beneficiarios y oferentes de capacitación del programa, y la implementación de los sistemas de M&E. También plantea ofrecer asistencia técnica que facilite la implementación de nuevas estrategias de formación (i.e., virtual) que sean efectivas.
- 3.12 Respecto al segundo componente de mejora de la formación del INA, el proyecto busca: (i) establecer nuevos Comités de Enlace (CE) que produzcan rutas formativas laborales y nuevos programas de formación laboral; (ii) implementar un sistema de capacitación continua de los docentes; y, (iii) acompañar el proceso de implementación del SIGED y de un sistema de M&E. Finalmente, respecto al tercer componente, el proyecto busca diseñar los instrumentos de orientación laboral y proveer asistencia técnica para el desarrollo de la plataforma digital de empleo de la ANE. Las actividades propuestas presentan un alto grado de innovación respecto a lo existente en el país. A nivel regional, las actividades que presentan un mayor componente de innovación son la capacitación a docentes en el marco de una institución de capacitación profesional y el diseño de instrumentos de orientación laboral dentro de un SPE.

### Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad / Componente	Descripción	BID/Fin. por Fondo	Fin. Total
<b>Componente 1: Mejora de la oferta de formación que ofrece el programa Empléate</b>	Asistencia técnica para mejorar la pertinencia y la calidad de la oferta de formación y para informar sobre la escalabilidad de un programa de formación y certificación virtual	40.000	40.000
<b>Componente 2: Mejora de la oferta de formación del INA</b>	<b>Subcomponente 2.1:</b> Diseño e implementación de un nuevo modelo de interacción con el sector productivo basado en cadenas de valor <b>Subcomponente 2.2.:</b> Diseño de un sistema de M&E basado en resultados y mejora del SIGED	180.000	180.000
<b>Componente 3: Mejora de la ANE</b>	(i) Diseño de un servicio de orientación laboral presencial y virtual; (ii) Apoyo técnico para el desarrollo e implementación de una plataforma digital de empleo.	50.000	50.000
<b>Imprevistos</b>		30.000	30.000
<b>TOTAL</b>		<b>300.000</b>	<b>300.000</b>

#### IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución.

- 4.1 **Ejecución:** La Agencia Ejecutora será el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), según lo solicitado por el beneficiario, de conformidad con los lineamientos y requisitos establecidos en la Política de Cooperación Técnica (GN-2470-2) y en las Guías Operativas de CT (GN-2629-1), a través de la División de Mercados Laborales (SCL/LMK). Este proceder se justifica por la experiencia del Banco en el desarrollo de los instrumentos operativos y técnicos planteados para este tipo de operaciones, por el conocimiento del ámbito de trabajo de este apoyo operativo y por la orientación de la CT hacia el apoyo a dos instituciones, INA y MTSS, con las cuales el Banco viene trabajando. Este proyecto está vinculado al “Programa para proteger los empleos e ingresos de poblaciones vulnerables afectadas por el Coronavirus en Costa Rica” (CR-L1144). Específicamente, contribuirá a mejorar la efectividad de las actividades relacionadas al programa Empléate a ser financiadas por el CR-L1144. Asimismo, es complementario a la propuesta de CT: “Habilidades para la Industria 4.0: un nuevo modelo de certificación para mejorar la empleabilidad de los jóvenes vulnerables en la era post-COVID19” para Costa Rica. Ambas TC plantean: (i) ofrecer formación de habilidades que sean de calidad y sean relevantes para la demanda laboral; y (ii) fortalecer las capacidades institucionales para responder a las necesidades de un mercado laboral cambiante. Una diferencia importante entre ambas propuestas, además de los grupos poblacionales e instituciones objetivo, es que la presente propuesta tiene como objetivo fortalecer la capacidad institucional de la ANE que se encargará de la articulación de la oferta y demanda de empleo. Esto permitirá apoyar a las personas no solamente a mejorar su nivel de habilidades si no también facilitar su inserción laboral.



- 4.2 **Adquisiciones y gestión financiera.** Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-4 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4); y (c) Contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-28.

**V. Riesgos importantes.**

- 5.1 El riesgo que se identifica consiste en que el INA demore en desarrollar e implementar las actividades consideradas por el proyecto. Para mitigar este riesgo, la selección de estas actividades se basó en los diagnósticos y recomendaciones específicos que se realizaron con apoyo del Banco en los años previos (CR-T1154). Asimismo, se buscará trabajar de la mano con el sector productivo.

**VI. Excepciones a las políticas del Banco**

- 6.1 Ninguna.

**VII. Salvaguardias Ambientales**

- 7.1 No se han identificado riesgos ambientales o sociales asociados con las actividades establecidas en esta operación vinculadas con de acuerdo con la Política de Cumplimiento de Salvaguardas y Medio Ambiente del Banco (OP-703).

**Anexos Requeridos:**

[Solicitud del Cliente - CR-T1232](#)

[Matriz de Resultados - CR-T1232](#)

[Términos de Referencia - CR-T1232](#)

[Plan de Adquisiciones - CR-T1232](#)