

## DOCUMENTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA (CT)

### I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Bolivia/CAN
▪ Nombre de la CT:	Programa de Promoción del Desarrollo de Habilidades en el Sector Agropecuario de Bolivia
▪ Número de CT:	BO-T1358
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Manuel Urquidi (LMK/CBO) Jefe de Equipo; Eirivelthon Santos Lima (RND/CBO); ; Juliana Salles Almeida (CSD/CCS); Marie-Lena Glass (CSD/CCS); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Andrea García (SCL/LMK); Cesar Negret (LEG/SGO); y Christian Lunstedt (CAN/CBO).
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente (CS)
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	22 de junio de 2020
▪ Beneficiario:	Estado Plurinacional de Bolivia por Intermediario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Protección Social (MTEPS)
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Banco Interamericano de Desarrollo, Sector Social, División de Mercados Laborales (SCL/LMK), Manuel Urquidi (manuelu@iadb.org)
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa XXX (TCET)
▪ Financiamiento Solicitado del BID:	US\$350.000
▪ Contrapartida Local, si hay:	0
▪ Periodo de ejecución y de desembolso:	36 meses
▪ Fecha de Inicio requerido:	30 de julio de 2020
▪ Tipos de consultores:	Consultores individuales y firmas
▪ Unidad de Preparación:	SCL/LMK
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/SCL
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Sí
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación

### II. Objetivos y Justificación de la CT

- II.1 La cooperación técnica (CT) tiene como objetivo contribuir con el diseño e implementación de un programa piloto en el sector agropecuario de Bolivia para mejorar el nivel de habilidades de los trabajadores en la transición del sector hacia prácticas sostenibles, resilientes a los impactos negativos del cambio climático y bajas en emisiones. Se busca implementar un sistema interactivo de cursos y un esquema de contenidos para refrescar y actualizar conocimientos, a fin de promover la generación y transferencia de habilidades específicas del sector agropecuario. Para ello la CT apoyará con el análisis de las nuevas tecnologías, tendencias y desafíos que permean el mercado laboral, entre ellos el de cambio climático.<sup>1</sup> En base a dicho análisis se definirán las necesidades de habilidades que conllevan, así como la brecha que existe en el país para lograr impulsar la productividad de empleo en este sector teniendo en vista la necesidad de garantizar el desarrollo de un sistema agrícola

<sup>1</sup> [“INDC del Estado Plurinacional de Bolivia”](#) 2015 / Estado Plurinacional de Bolivia, p. 2, 4, 7-8.

sostenible (resiliente y bajo en carbono), competitivo y acorde a las necesidades del siglo 21.

- II.2 A nivel del mercado laboral boliviano el sector agropecuario representa casi a uno de cada cinco trabajadores, 22% según la Encuesta de Hogares (EH, 2018), (INE, 2019). Según datos del Banco Mundial la fuerza laboral boliviana se dividía en 2018 en: agricultura 28.07%; industria 21.68%; servicios 50.24% (Banco Mundial, 2019).
- II.3 El cambio climático tiene efectos adversos sobre la productividad del sector, porque Bolivia es muy vulnerable a los impactos del cambio climático y su capacidad de adaptación es baja.<sup>2</sup> Se estima que el sector agropecuario boliviano será el más afectado por el cambio climático, debido a variaciones en la temperatura, precipitación, eventos extremos, procesos de desertificación y disminución en la disponibilidad de agua.<sup>3</sup> Considerando, por ejemplo, que más del 97% del consumo de agua en el país es para riego<sup>4</sup>, la creciente escasez de recursos hídricos, así como la desertificación de los suelos requerirá habilidades más sofisticadas y el empleo de tecnologías innovadoras por el sector. Los efectos en el sector son negativos tanto en un escenario pesimista como en uno optimista, con reducciones del PIB nacional en el orden del -10% en el corto plazo (2020s) (USD 1.351 millones por año).<sup>5</sup> Se prevén reducciones en los ingresos rurales en la mayor parte del territorio. En Potosí y Chuquisaca, los dos departamentos más pobres del país, se prevén reducciones del 56% y del 51%, respectivamente.<sup>6</sup>
- II.4 El desarrollo de habilidades y conocimientos relacionados con la mitigación y la adaptación al cambio climático desempeñará un papel esencial para hacer posible el desarrollo integral y verde como estipulado por el país en su Agenda Patriótica 2025 y sus planes de desarrollo nacional.<sup>7</sup> La Contribución Prevista Nacionalmente Determinada (NDC por sus siglas en inglés) de Bolivia propone varias acciones relacionadas con habilidades en el sector agropecuario como, por ejemplo, el fortalecimiento de las capacidades de resiliencia en los sistemas productivos agropecuarios, la transición hacia sistemas agrícolas con prácticas de manejo sustentable y el uso de tecnologías de cosecha de agua.<sup>8</sup> Sin embargo el sector laboral no está preparado para hacer frente a esta nueva realidad.
- II.5 Datos de la encuesta de mercado laboral 2015-2016 muestran que los empleadores reconocen la falta de habilidades específicas como un obstáculo al momento de reclutar nuevos trabajadores y como el principal desafío asociado con la baja productividad de la fuerza laboral boliviana (BID, 2018). El 31% de las empresas señalan que la falta de habilidades de los candidatos es una limitante a la hora de reclutar nuevos empleados. Adicionalmente, el 27% cita la baja productividad del trabajador y el 22% el bajo nivel de habilidades específicas, como la principal causa

---

<sup>2</sup> En 2017, Bolivia era el sexto país más vulnerable (Índice ND-GAIN: Vulnerability) de América Latina y el Caribe (junto con Guatemala y Honduras) y el tercer país menos preparado para mitigar los daños del cambio climático (Índice ND-GAIN: Readiness)

<sup>3</sup> “[La economía del cambio climático en el Estado Plurinacional de Bolivia](#)” 2014 / BID, CEPAL, p. 48

<sup>4</sup> “[La economía del cambio climático en el Estado Plurinacional de Bolivia](#)” 2014 / BID, CEPAL, p. 71

<sup>5</sup> “[Impactos, medidas de adaptación y costos sociales del cambio climático en el sector agrícola del Estado Plurinacional de Bolivia](#)”, 2018 / CEPAL y Unión Europea, p. 29

<sup>6</sup> “[La economía del cambio climático en el Estado Plurinacional de Bolivia](#)” 2014 / BID, CEPAL, p. 50

<sup>7</sup> Ver también “[Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs](#)” 2008 / OIT, p.

13

<sup>8</sup> “[INDC del Estado Plurinacional de Bolivia](#)” 2015 / Estado Plurinacional de Bolivia, p. 9-12

de despidos (BID, 2018). A pesar de ello, la inversión en capacitación laboral es una de las más bajas de América Latina. Con respecto a la necesidad de prácticas sostenibles, resilientes a los impactos negativos del cambio climático y bajas en emisiones, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las habilidades y conocimientos requeridos para facilitar la transición a una economía resiliente y baja en emisiones no forman parte de los planes de estudios en el sistema oficial de formación profesional en la mayoría de los países.<sup>9</sup>

- II.6 La literatura especializada ha identificado que el acervo de habilidades de la fuerza de trabajo es uno de los determinantes principales de la productividad (Hanusheck y Woessmann, 2008; Heckman, Stixrud y Urzua, 2006). Un mayor nivel de habilidades de la fuerza laboral promueve la productividad en forma directa, y de forma indirecta impulsando la innovación, la adopción de tecnologías nuevas y la capacidad gerencial de las empresas (Bauernschuter, Falck y Heblich, 2009; Dostie, 2014; Backes-Gellner, Kluike, Pull y Teuber, 2016). Asimismo, existe evidencia de que la calidad del emparejamiento entre el trabajador y los requerimientos de la vacante es una de las variables que afectan la productividad laboral del trabajador, de la empresa y consecuentemente, el nivel de productividad de la economía en su conjunto (McGowan y Andrews, 2017).
- II.7 La experiencia internacional muestra que, desde el ámbito del MTEPS, se puede responder a los problemas antes mencionados mediante un servicio o sistema de capacitación laboral (CL) (BID, 2016). Este tipo de políticas cobra aún más relevancia en el marco de la actual crisis económica desatada por la emergencia sanitaria (Banerji et al, 2013). Para ello es necesario contar con información sobre la demanda de los empleadores, a través de instancias de consulta o implementación de capacidad laboral.
- II.8 En el caso del sector agrícola boliviano, los cambios introducidos en el sector agropecuario por la innovación e introducción de tecnologías para hacer frente a los desafíos actuales del sector se han visto limitados por la falta de habilidades. Por ello es necesario establecer esquemas que permitan mejorar las habilidades de los trabajadores. Este esquema de capacitación debe además ajustarse al esquema de trabajo del sector, siendo suficientemente flexible como para que los trabajadores participen en capacitación desde distintos lugares geográficos y tengan acceso a materiales que refresquen conocimientos cuando necesitan aplicarlos en contextos en los cuales no tienen acceso necesariamente a áreas urbanas o conexiones de red.
- II.9 Este esquema de trabajo es además complementario a los esfuerzos del MTEPS para promover la inserción laboral en empleos de calidad. En este contexto, en los últimos años, con apoyo del Banco, el MTEPS viene fortaleciendo su capacidad institucional y mejorando la CL. El Programa de Apoyo al Empleo (PAE) (BO-L1051; BO-L1121) aprobado respectivamente en 2010 y 2016 apoyaron al MTEPS a ampliar la cobertura de los sistemas de inserción laboral en Bolivia. Gracias a la mejora de procesos y sistemas de información de la DGE y la apertura de oficinas de empleo financiada con el Componente 1 del programa. La digitalización de información también permitió establecer un sistema de registro de buscadores de empleo. El análisis de impacto del PAE ha mostrado que el programa tiene un impacto positivo sobre la

---

<sup>9</sup> Entre otros, debido a la desconexión entre los sistemas de educación y formación técnica y profesional (EFTP), las políticas ambientales y las estrategias nacionales de desarrollo y entre las instituciones de EFTP y el sector empresarial. Ver “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo” 2018 / OIT, p. 150.

empleabilidad de los beneficiarios. Los resultados positivos del PAE y PAE II sirven como base al presente piloto que busca implementar sistemas de CL para sectores específicos.

- II.10 El esquema de cooperación técnica se justifica debido a que las actividades propuestas se enfocan principalmente en mejorar habilidades y crear mecanismos que faciliten la transferencia de información y buenas prácticas identificadas en otros países similares. Se espera que este trabajo permita sentar condiciones favorables para la mejora continua de los procesos de intermediación y capacitación laboral en el futuro.
- II.11 **Alineación estratégica.** La presente CT se alinea con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional "Soluciones de Desarrollo que Aceleran el Crecimiento y Mejoran Vidas" (AB-3190-2), y se alinea con los desafíos de desarrollo de: (i) Inclusión Social e Igualdad, al promover el acceso igualitario a mejores oportunidades laborales, en especial para personas del área rural y origen indígena; (ii) Productividad e Innovación, al mejorar el emparejamiento entre la demanda de trabajadores y la oferta de los buscadores de empleo a través de mejoras en la capacitación laboral. El programa también se alinea con las áreas transversales de: (i) Igualdad de Género y Diversidad, a través del diseño, implementación y evaluación de un piloto de CL que beneficiará especialmente a personas del área rural; (ii) Capacidad Institucional y Estado de Derecho al apoyar a entidades públicas a mejorar la entrega de servicios mediante la mejora de herramientas para gestión de información; y (iii) "Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental" con un claro enfoque en las habilidades y conocimientos requeridos para tomar medidas de mitigación y adaptación al cambio climático en la adecuación de las mallas del sector agropecuario.

### III. Descripción de las Actividades/Componentes y Presupuesto

- III.1 El costo total de la CT asciende a US\$ 350,000 que estarán financiados por Fondo Multidonante para la Transformación de la Educación y Capacitación Técnica y Vocacional (TVET), que proveerá los recursos con carácter no reembolsable. La CT no prevé contrapartida local. El beneficiario será el Gobierno de Bolivia a través del MTESS y la CT se ejecutará con la participación de la Cámara Agropecuaria del Oriente, entidad que apoyará con la definición de contenidos y la logística para los procesos de capacitación. El periodo de desembolso y de ejecución será de 36 meses. Estos fondos serán utilizados en los siguientes componentes:
- III.2 **Componente 1: Piloto de capacitación en habilidades específicas en el sector agropecuario (US\$ 280,000).** Este componente busca diseñar e implementar un piloto de CL mediante una plataforma informática utilizable en distintos dispositivos, con énfasis en dispositivos móviles. Para ello financiará: (i) análisis de las habilidades requeridas por los empleadores, habilidades actuales de la fuerza laboral y definición de cursos a elaborar; (ii) elaboración y transferencia de contenidos de CL<sup>10</sup>; (iii) análisis de buenas prácticas y lecciones aprendidas de experiencias similares; (iv) diseño e implementación de la plataforma<sup>11</sup>; y (v) costos asociados a la implementación, seguimiento y monitoreo del piloto.
- III.3 El componente financiará un programa piloto para mejorar las habilidades de trabajadores en el sector agropecuario (incluidos mandos medios y nivel gerencial).

<sup>10</sup> En el diseño de contenidos también se analizarán alternativas para conseguir la donación de cursos similares de otras asociaciones empresariales de la región, en caso de ser factible.

<sup>11</sup> La CT no prevee compra de equipamiento dado que se utilizará la infraestructura tecnológica de la CAO.

La CL se realizará a través de plataformas digitales con un sistema de cursos y materiales de reforzamiento asociados a las demandas de los empleadores del sector. Una plataforma de formación en línea con contenidos descargables al celular u otro dispositivo móvil que se podría descargar permitirá tener el contenido de los cursos y recordatorios en cualquier lugar. Tomando en cuenta que la mayoría de los trabajadores en el sector agropecuario están en el campo y tienen difícil acceso a internet, los cursos y recordatorios podrán ser descargados en el centro de formación o la asociación agropecuaria local. La Cámara Agropecuaria del Oriente (CAO) se preocupará de vincular personas con cursos. Se prevé que los empleadores definan las habilidades a través de la CAO y que una universidad o entidad educativa local certifique los mismos.

- III.4 Una oferta de cursos con calidad y pertinencia dará la oportunidad de obtener nuevas habilidades a los beneficiarios, combinando aspectos de innovación, costo-eficiencia y competitividad con consideraciones ambientales en la transición hacia prácticas sectoriales sostenibles, resilientes a los impactos negativos del cambio climático y bajas en emisiones.
- III.5 **Componente 2: Evaluación y sistematización de la experiencia (US\$ 70,000).** Este componente busca analizar los resultados, lecciones aprendidas y opciones de replicabilidad de la experiencia. Para ello financiará: (i) un informe de resultados del piloto; (ii) acciones de comunicación de los resultados.

**Presupuesto Indicativo (US\$)**

<b>Actividad / Componente</b>	<b>BID/Financiamiento TVET</b>	<b>Financiamiento Total</b>
Componente 1: Piloto de capacitación en habilidades específicas en el sector agropecuario	280.000	280.000
Componente 2: Evaluación y sistematización de la experiencia	70.000	70.000
<b>TOTAL</b>	<b>350.000</b>	<b>350.000</b>

#### **IV. Agencia Ejecutora y Estructura de Ejecución**

- IV.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 su División de Mercados Laborales (SCL/LMK). Este proceder se debe a la experiencia y capacidad que tiene el Banco en ejecutar este tipo de proyectos y su capacidad para contratar consultorías internacionales de alto nivel, con un valor agregado, además de las mayores opciones que tiene el Banco para usar herramientas para transferir lecciones aprendidas de otros países, así como organizar actividades para promover la transferencia de mejores prácticas de dentro y fuera de la región. El Banco supervisará los servicios de consultoría y el beneficiario podrá brindar insumos técnicos a los informes de los consultores. La titularidad de los derechos de propiedad intelectual resultantes de la ejecución de la CT pertenece al Banco; sin embargo, se otorgará una licencia de uso de los productos al gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.
- IV.2 En este sentido, el Jefe de Equipo a cargo para la administración y ejecución de esta CT, es Manuel Urquidi ([manuelu@iadb.org](mailto:manuelu@iadb.org), \*057757).

IV.3 **Adquisiciones y gestión financiera.** El Banco contratará consultores individuales y firmas consultoras, de acuerdo con las políticas y procedimientos de adquisiciones vigentes del Banco. Para la contratación de firmas consultoras se aplicarán las políticas de selección de consultores (GN-2765-1) y las guías operativas (OP-1155-4), para las contrataciones de consultores individuales las normas de recursos humanos (AM-650) y para los gastos relacionados a servicios distintos de consultoría, las políticas de adquisiciones corporativas (GN-2303-20). Las adquisiciones deberán reflejarse y realizarse con base a lo previsto en el Plan de Adquisiciones.

## **V. Riesgos Importantes**

- V.1 El equipo de esta operación no ha identificado riesgos substanciales de operación.
- V.2 Se identificó un riesgo medio asociado a la desaceleración en el crecimiento económico por impacto del COVID-19 que podría generar una menor demanda de trabajadores tanto como conocimientos y prácticas que aumenten la resiliencia del sector agropecuario, por lo que se centra las acciones de CL en trabajadores activos para promover que los mismos mantengan y mejoren sus fuentes laborales.

## **VI. Excepciones a las Políticas del Banco**

- VI.1 Ninguna.

## **VII. Salvaguardias Ambientales**

- VII.1 Clasificación C – Dada la naturaleza del proyecto, se estima que no se realizarán actividades que causen un impacto ambiental o social negativo significativo. Ver salvaguardias en SPF y SSF.

### **Anexos Requeridos:**

- Solicitud del Cliente
- Términos de Referencia
- Plan de Adquisiciones