

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	BOLIVIA
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a la Implementación de un Sistema de Formación Laboral en Bolivia
▪ Número de CT:	BO-T1358
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Urquidi Zijderveld, Manuel Enrique (SCL/LMK) Líder del Equipo; Lima, Eirivelthon Santos (CSD/RND) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Almeida, Juliana Salles (CSD/CCS); Canelas, Alejandro (INO/SMC); Garcia Valero, Andrea Carolina (SCL/LMK); Glass, Marie-Lena (CSD/CCS); Lunstedt Tapia, Christian (CAN/CBO); Muhlstein, Ethel Rosa (SCL/LMK); Negret Garrido, Cesar Andres (LEG/SGO)
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	2 Jun 2020.
▪ Beneficiario:	Estado Plurinacional de Bolivia por Intermediario del Planificación del Desarrollo (MPD) y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Protección Social (MTEPS)
▪ 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\$350,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso:	36 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	30 de Julio de 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):	S
▪ CT incluida en CPD (s/n):	S
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Capacidad institucional y estado de derecho; Sostenibilidad ambiental; Igualdad de género; Diversidad

II. Objetivos y Justificación de la CT.

- 2.1 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. Adicionalmente se espera que estas nuevas habilidades aporten en la transición del sector hacia buenas prácticas agropecuarias para mejorar la competitividad del sector, la sostenibilidad ambiental, la resiliencia a los impactos negativos del cambio climático y para apoyar la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. 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 los de competitividad

y cambio climático.¹ Con 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 sistemas agropecuarios competitivos y sostenibles (resilientes y bajos en carbono), y acorde a las necesidades del siglo 21.

- 2.2 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). El sector agropecuario boliviano cuenta con 1.8 millones de empleos que son el 32% de la población económicamente activa y aporta 12,44% al Producto Interno Bruto (PIB) (INE, 2018).
- 2.3 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.² 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.³ Considerando, por ejemplo, que más del 97% del consumo de agua en el país es para riego⁴, 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).⁵ 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 pronostican reducciones del 56% y del 51%, respectivamente.⁶
- 2.4 El desarrollo de habilidades y conocimientos relacionados con el incremento de la competitividad, mejora de la productividad y 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.⁷ 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.⁸ Sin embargo, el sector laboral no se encuentra preparado para hacer frente a esta nueva realidad.

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

² 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)

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

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

⁵ [“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

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

⁷ Ver también [“Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs”](#) 2008 / OIT, p. 13

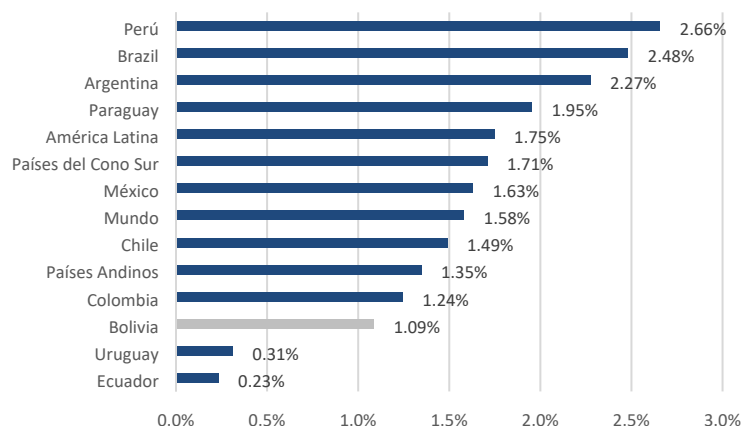
⁸ [“INDC del Estado Plurinacional de Bolivia”](#) 2015 / Estado Plurinacional de Bolivia, p. 9-12

- 2.5 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 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.⁹
- 2.6 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).
- 2.7 La experiencia internacional muestra que, desde el ámbito de los programas de empleo y de inserción laboral, co-ejecutados en Bolivia por el MPD y el 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.
- 2.8 Una de las formas más completas de estimar la competitividad del sector económico es la productividad total de los factores, ya que esta contempla la medición de la eficiencia del factor trabajo, pero además la eficiencia con que se usan los demás factores de producción. En ese sentido, estudios recientes muestran que la productividad agropecuaria muestra un gran rezago con relación a su potencial y competidores regionales. La Productividad Total de los Factores (PTF) agropecuaria en Bolivia ha mantenido tasas de crecimiento promedio menores a las del resto de los países de la región (Figura 1). Desde el 2006, el crecimiento de la PTF en el sector ha aumentado, en promedio, de 1,09% al año (Fuglie y Rada, 2015). Los líderes de crecimiento de la

⁹ 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.

PTF en el sector, Perú y Brasil han incrementado su PTF en el sector, en promedio, de 2,66% y 2,48% al año respectivamente.

Figura 1. Bolivia: Crecimiento promedio PTF 2006 – 2015 (en %).



Fuente: Elaboración propia en base a USDA, 2015

- 2.9 En el caso del sector agropecuario boliviano, los cambios introducidos 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.
- 2.10 Este esquema de trabajo es además complementario a los esfuerzos del MPD y el MTEPS para promover la inserción laboral en empleos de calidad. En este contexto, en los últimos años, con apoyo del Banco, el MPD y el MTEPS vienen 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 y al MPD a implementar un plan de inserción laboral de jóvenes. Gracias a la mejora de procesos y sistemas de información y la apertura de oficinas de empleo. 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 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.
- 2.11 La CT considera lecciones aprendidas durante la implementación de capacitación virtual en el marco del Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL) PR-L1066; 2660/OC-PR a nivel operativo y también experiencia sobre el modo de definir contenidos con el sector privado. También se incorpora la lección aprendida de que

incluir capacitación no sólo a trabajadores sino a los supervisores promueve la productividad laboral.¹⁰

- 2.12 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.
- 2.13 **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. La operación se encuentra alineada con la Estrategia de País del Grupo BID con Bolivia, 2016-2020 (GN-2843) al promover la CL laboral de mujeres y de personas del área rural, que son en su mayoría de origen indígena.
- 2.14 Adicionalmente la presente CT se alinea con los esfuerzos de BID Invest, que apoya actualmente al sector de agronegocios en Bolivia mediante esfuerzos que han tenido como objetivo expandir la producción y mejorar la productividad agrícola, fortalecer la integración de las MIPYME en las cadenas de valor y crear empleos sostenibles en áreas rurales, así como mejorar las prácticas ambientales. La CT apoya estos esfuerzos al fortalecer el desarrollo e inclusión de los diferentes actores que forman parte de la cadena de valor a través del fortalecimiento de capacidades y adopción de nuevas tecnologías que contribuyen a su tecnificación y/o profesionalización.
- 2.15 La CT también se alinea a los objetivos del Fondo Multi Donante para la Transformación de la Educación y Capacitación Técnica y Vocacional (TVT) al promover la participación del sector privado en el diseño de mallas curriculares. Y cumple con los tres criterios de elegibilidad del fondo al: (i) trabajar con el sector productivo (CAO); (ii) promover una innovación, (plataforma virtual para capacitación a distancia en el área rural a través de hubs en organizaciones locales); y (iii) escalabilidad, al estar prevista la ampliación a otras áreas geográficas del país.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto.

- 3.1 El costo total de la CT asciende a US\$ 350,000 que estarán financiados por Fondo Multi Donante para la Transformación de la Educación y Capacitación Técnica y Vocacional (TVT), que proveerá los recursos con carácter no reembolsable. La CT no prevé contrapartida local. El beneficiario será el Gobierno de Bolivia a través del MPD y del

¹⁰

Ver: "Training, Soft Skills and Productivity: Evidence from a Field Experiment in Retail", BID, 2019 ([link](#)).

MTEPS y la CT se ejecutará con apoyo de la Cámara Agropecuaria del Oriente, entidad que (i) apoyará en la definición de contenidos y habilidades necesarias por los empleadores; (ii) coordinará con asociaciones locales para que las mismas propongan candidatos a la capacitación de trabajadores y buscadores de empleo¹¹; (iii) coordinará la certificación de los cursos, misma que en algunos casos podrá ser conjunta con una entidad educativa; y (iv) proveerá la infraestructura donde la plataforma y los cursos del piloto se alojarán. El periodo de desembolso y de ejecución será de 36 meses. Estos fondos serán utilizados en los siguientes componentes:

- 3.2 **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, para ello se realizará un estudio sobre vacantes, perfiles y necesidades de capacitación; adicionalmente realizar un análisis de buenas prácticas y lecciones aprendidas de experiencias similares; (ii) elaboración de contenidos de CL¹², que conlleva el diseño de cursos y su transferencia a un medio pedagógico adecuado para la plataforma con videos didácticos; (iii) apoyo al diseño e implementación de una herramienta de educación a distancia¹³ a ser implementada por la CAO que incluya consideraciones de accesibilidad desde el área rural y un módulo para descarga de contenidos en dispositivos móviles; (iv) implementación del piloto de capacitación mediante la entrega de cursos en el área rural a trabajadores; y los costos asociados al seguimiento y monitoreo del piloto.
- 3.3 El componente financiará un programa piloto para mejorar las habilidades de alrededor de 500 trabajadores y/o buscadores de empleo en el sector agropecuario (incluidos mandos medios y nivel gerencial). La CL se realizará a través de herramientas digitales¹⁴ 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.
- 3.4 Se prevé lograr la partición de al menos 5 asociaciones locales de empleadores en el Departamento de Santa Cruz, Bolivia, afiliadas a la CAO. Posteriormente la plataforma y los contenidos se pondrán a disposición de las asociaciones de otros Departamentos del país, así como de las asociaciones de Santa Cruz que no hayan participado del piloto. Para ello el componente también financiará la transferencia de los contenidos a una plataforma en el MPD y/o MTEPS.

¹¹ En aquellos perfiles ocupacionales que se prioricen para CL se promoverá una participación de mujeres en los cursos en al menos la misma proporción de trabajadoras activas existente dentro de cada asociación local que proponga candidatos.

¹² 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.

¹³ La CT no prevé compra de equipamiento dado que se utilizará la infraestructura tecnológica de la CAO.

¹⁴ Entre los costos de implementación se prevé la opción de subsidiar conectividad para buscadores de empleo que requieran el apoyo por motivos socioeconómicos. Sin embargo, considerando 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.

- 3.5 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.
- 3.6 El componente coordinará con el PAE II para promover la inserción y capacitación laboral de jóvenes a través del subcomponente ejecutado por el MPD y con los componentes ejecutados por el MTEPS para los trabajadores mayores de 35 años.
- 3.7 **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) encuesta a beneficiarios (trabajadores y empresas) y un informe de resultados del piloto; y (ii) talleres o eventos virtuales de comunicación de los resultados.
- 3.8 **Resultados esperados.** Los resultados esperados son los trabajadores que han tomado cursos y usado los materiales de resumen de lo aprendido; las asociaciones que han usado la plataforma para capacitar a sus trabajadores y el nivel de satisfacción de los empleadores. Ver [matriz de resultados](#).

Presupuesto Indicativo

Componente	Descripción	BID/Financiamiento TVT	Financiamiento Total
Componente 1	Piloto de capacitación en habilidades específicas en el sector agropecuario	280.000	280.000
	Análisis de demanda de habilidades.	65.000	65.000
	Apoyo a la implementación de herramienta de CL.	40.000	40.000
	Diseño e implementación de la CL ¹⁵ .	175.000	175.000
Componente 2	Evaluación y sistematización de la experiencia	70.000	70.000
Total		350.000	350.000

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 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

¹⁵ Incluye el costo de paquetes de conectividad

países, así como organizar actividades para promover la transferencia de mejores prácticas de dentro y fuera de la región. El MTEPS no cuenta, en este momento, con capacidad institucional suficiente para diseñar e implementar el piloto, al no contar con un área especializada en capacitación laboral ni con experiencia en implementación de herramientas como las que se propone diseñar. 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.

- 4.2 En este sentido, el Jefe de Equipo a cargo para la administración y ejecución de esta CT, es Manuel Urquidi (manuelu@iadb.org, *057757).
- 4.3 **Adquisiciones y gestión financiera.** El Banco contratará consultores individuales y firmas consultoras, de acuerdo con las políticas y procedimientos de adquisiciones vigentes del Banco. 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 equipo de esta operación no ha identificado riesgos substanciales de operación.
- 5.2 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.
- 5.3 Para prevenir el riesgo de que buscadores de empleo no se puedan beneficiar de la CL por no poder acceder a contenidos por falta de disponibilidad de paquetes de datos, el proyecto prevé la posibilidad de un subsidio de conectividad de internet a buscadores de empleo que lo requieran por razones socioeconómicas.
- 5.4 Para prevenir el riesgo de que los buscadores de empleo no puedan recibir una parte práctica de capacitación, se coordinará con el PAE II para que los mismos sean elegibles de apoyos económicos de inserción laboral¹⁶.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1 Ninguna.

¹⁶ La necesidad de asignación de este subsidio se definirá considerando (i) si el beneficiario es buscador de empleo o trabajador activo; y (ii) el nivel de ingresos en caso de ser trabajador activo. La implementación y asignación se coordinará con la CAO para garantizar la necesidad de asignación basada en (i) disponibilidad de conectividad en el área geográfica; y (ii) alternativas como ser la descarga de contenidos en la asociación local. En aquellos casos en que se requiera el subsidio se prevé que se realizará una compra directa de paquetes de datos o tarjetas de recarga en distintas cantidades a distintos operadores de teléfono, según las compañías con las que tengan servicios contratados los beneficiarios.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 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.](#)
- [Matriz de Resultados.](#)
- [Términos de Referencia.](#)
- [Plan de Adquisiciones.](#)