

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

COLOMBIA

PROGRAMA PARA FORTALECER POLÍTICAS DE EMPLEO

(CO-L1250)

PERFIL DE PROYECTO

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: Carolina González-Velosa, Jefa de Equipo (LMK/CCO); Graciana Rucci, Jefa de Equipo Alterna (SCL/LMK); Dulce Dias (SCL/LMK); Diego Arisi (LMK/CCO); Manuel Urquidi (LMK/CBO); Laura Casas (LMK/CCO); Natalia Ariza (CAN/CCO); Allison Elías y Joaquim Tres (VPS/001); Mylenna Cárdenas y Eugenio Hillman (FMP/CCO); Javier Jiménez (LEG/SGO); y Ethel Muhlstein (SCL/LMK).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública.

PERFIL DE PROYECTO

COLOMBIA

I. DATOS BÁSICOS

Nombre del Proyecto:	Programa para Fortalecer Políticas de Empleo		
Número de Proyecto:	CO-L1250		
Equipo de Proyecto:	Carolina González-Velosa (LMK/CCO) (jefe de equipo), Graciana Rucci y Dulce Dias (SCL/LMK); Diego Arisi (ICS/CCO); Manuel Urquidi (LMK/CBO); Laura Casas (LMK/CCO); Natalia Ariza (CAN/CCO); Alison Elías y Joaquim Tres (VPS/001); Mylenna Cárdenas y Eugenio Hillman (FMP/CCO); Javier Jimenez (LEG/SGO); y Ethel Muhlstein (SCL/LMK).		
Prestatario:	República de Colombia		
Organismo Ejecutor:	Ministerio de Trabajo		
Tipo de operación:	Inversión específica		
Plan Financiero:	BID (Capital Ordinario)	Hasta US\$	20.000.000
	GRF y Donantes (Migración) ¹	Hasta US\$	5.000.000
	Total:	Hasta US\$	25.000.000
Salvaguardias:	Políticas activadas:	OP-703; OP-102; B.1; B.2; B.3; B.7; y B.17	
	Clasificación:	"C"	

II. JUSTIFICACIÓN GENERAL Y OBJETIVOS²

- 2.1 Colombia muestra avances en materia social en las últimas décadas, como la reducción en la pobreza y el aumento en cobertura de educación y salud (BID, 2015). Pero sigue enfrentando retos en el mercado de trabajo. Para muchos colombianos, el empleo se caracteriza por la desprotección y la inestabilidad: 61% de los trabajadores está en la informalidad y un tercio de los asalariados lleva menos de un año en su cargo. Además, hay un alto nivel de desempleo estructural: alrededor de 10% en zonas urbanas, lo que ubica a Colombia como uno de los países con mayores tasas de desempleo en América Latina (BID-SIMS 2017, Arango et al 2016). Este problema es más pronunciado para las mujeres: la brecha de género en desempleo es la segunda más alta de la región (EconEstudio, 2019).
- 2.2 **La reciente migración venezolana, repentina y de gran magnitud, está ahondando estos problemas.** Se estima que en años recientes han ingresado a Colombia 1,2 millones de personas desde Venezuela con intención de permanencia

¹ El 6 de mayo de 2019 fue aprobado el uso de hasta US\$100 millones de la Facilidad no Reembolsable del Banco (GRF) (GN-2947-6) para apoyar a países que reciben flujos migratorios repentinos y de gran volumen a través de proyectos de inversión que atiendan brechas de desarrollo que han sido aumentadas por el fenómeno migratorio regional. Recursos de la Cooperación suiza y del GRF están en consideración.

[Cumplimiento de Criterios de Elegibilidad.](#)

² [Bibliografía](#) adjunta.

En su mayoría son migrantes por razones económicas, en edad de trabajar y con una alta tasa de participación laboral³. Este aumento en la oferta de trabajo ha puesto una mayor presión en los mercados laborales en ciudades fronterizas. Por ejemplo, en Cúcuta, Riohacha y Valledupar las tasas de desempleo han tenido un crecimiento acelerado desde el 2014 y en 2018 alcanzaron 16%, 15% y 15% respectivamente, mientras que el promedio nacional fue 9,2% (Fedesarrollo 2018, Banco Mundial 2018).

- 2.3 **Los problemas de inserción laboral son en gran medida reflejo de la insuficiente empleabilidad de las personas.** Ello se debe, primero, a que la mayoría de los buscadores de empleo carecen de información para insertarse en las vacantes donde pueden ser más productivos. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), en 2017 el 68,3% de los trabajadores consiguió empleo a través de métodos informales, como familiares y amigos. Esto, además de limitar el logro de enganches productivos, reduce la posibilidad de llenar vacantes con trabajadores de otras regiones del país, lo que es especialmente costoso en ciudades con presión migratoria. Segundo, buena parte de la fuerza laboral carece de las habilidades requeridas por el sector productivo. Según Manpower (2018), 42% de las empresas en Colombia tiene dificultades para encontrar trabajadores con habilidades pertinentes. Tercero, muchas personas que han adquirido habilidades por fuera del sector educativo no pueden validarlas en el mercado de trabajo, pues no se han desarrollado sistemas para certificar aprendizajes informales. Esto afecta a buena parte de la fuerza de trabajo: según GEIH, en 2017 el 67% de la población económicamente activa no había completado la educación media. Y en el caso de la población migrante que no puede validar su experiencia y educación en el mercado colombiano, el problema se agudiza (Fundación Corona, 2018; Gonzalez-Velosa y Rosas 2015, DNP-Econometría, 2012 y SENA-CNC, 2018, FUPAD 2019).
- 2.4 **Para enfrentar estos tres problemas en el mundo se desarrollan, respectivamente: (i) políticas activas y pasivas de empleo, (ii) políticas de formación para el trabajo (FT)⁴; y (iii) políticas de certificación laboral.** Las políticas activas ayudan a los buscadores a encontrar trabajo. Incluyen servicios de intermediación (que emparejan a buscadores con vacantes), orientación y capacitación. Hay evidencia sobre su impacto, tanto en el mundo como en Colombia, y de acuerdo a meta-análisis recientes pueden aumentar el empleo de 5 a 12 puntos porcentuales en el largo plazo (Card et al 2015). Las políticas pasivas son subsidios o seguros para mantener el ingreso de los desempleados que pueden permitir mayor tiempo de búsqueda dando lugar a mejores emparejamientos. Las evaluaciones de impacto indican que, según su diseño, pueden aumentar el empleo y formalidad (Alaimo et al 2015). Las políticas de FT buscan impartir en la fuerza de trabajo habilidades pertinentes, adecuadas a las necesidades del sector productivo. A diferencia de la educación formal, la FT tiene currículos por competencias laborales, lo que facilita su adaptación a nuevas demandas del sector productivo y la actualización de habilidades entre la población adulta (Bassi et al 2014). Finalmente, las políticas de certificación de competencias laborales buscan validar

³ Para más detalles sobre la magnitud y características del flujo migratorio, ver [Cumplimiento de Criterios de Elegibilidad](#).

⁴ Se define FT y el Desarrollo Humano (DH) como la formación conducente a certificados de aptitud ocupacional que complementa o actualiza a la educación académica. En Colombia, incluye la ofrecida por las instituciones de FTDH y el SENA.

las habilidades adquiridas por fuera del sistema de educación formal. Evalúan en la práctica las capacidades de una persona para realizar una labor según un estándar ocupacional que debe definir la industria. Son de especial utilidad en sectores que demandan evidencia demostrada sobre competencias estandarizadas (v.g., trabajos de riesgo, productores de bienes de exportación). También son de especial utilidad para la población migrante cuyas habilidades y experiencias no fueron adquiridas en el país de destino, generando una barrera en empleabilidad⁵.

A. Políticas activas y pasivas de empleo

- 2.5 En Colombia estas políticas se enmarcan en una institucionalidad joven y en construcción. Con el nacimiento del Ministerio de Trabajo (MT) en 2011, el gobierno adquirió nuevas funciones de rectoría de las políticas de empleo. En 2013 se creó el Servicio Público de Empleo (SPE), como una red de prestadores públicos y privados y la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UASPE), entidad adscrita al MT que ejerce la rectoría sobre los prestadores.
- 2.6 **El SPE tiene baja efectividad y cobertura.** En 2018 se remitieron 8.200.000 de hojas de vida a empleadores y únicamente 700.000 resultaron en una colocación. Solo 2,1% de los trabajadores consiguió su empleo por el SPE y se registraron 228.000 empresas en el SPE a nivel nacional: una cifra baja dado que solo en Bogotá había 728.000 empresas registradas (UASPE, GEIH).
- 2.7 **Esto se debe, primero, a retos en los insumos con que opera el SPE.** No hay interoperabilidad de información entre todos los prestadores del SPE. Esto restringe el emparejamiento de buscadores de empleo con vacantes en otras regiones del país, lo que es especialmente costoso por la heterogeneidad regional en los mercados laborales y la presión que ha puesto la crisis migratoria en algunas ciudades. Hay además debilidades en el software de emparejamiento: una consulta puede arrojar hasta 60.000 resultados, requiriendo 8 horas de trabajo de un consultor de empleo para llenar una vacante.
- 2.8 Existe también un problema de propiedad de la información: la UASPE arrienda el sistema de información (SISE) a través de un modelo que le impide tener información en tiempo real y dificulta cambios al software. Finalmente, hay retos en el recurso humano: no hay estándares para el perfil de los consultores de empleo que solo reciben una capacitación anual organizada por la UASPE (F. Corona y MT 2019, WCC (2018)).
- 2.9 **Segundo, es resultado de limitantes en el modelo de atención.** Aun cuando la normativa colombiana busca integrar la política pasiva con la activa, se ofrecen subsidios a cesantes independientemente de la intermediación y de la capacitación. Además, los servicios complementarios para población vulnerable son insuficientes (v.g., no se ha desarrollado una ruta de atención a migrantes) y la atención a empleadores es limitada, lo que restringe el número de vacantes y las contrataciones de población migrante (UASPE, Casas et al. 2019, Fedesarrollo 2019, FUPAD 2019).
- 2.10 **Tercero, hay poca capacidad para evaluar el SPE y dar seguimiento a resultados.** El MT no ha establecido mecanismos para dar seguimiento a los

⁵ El reconocimiento de aprendizajes previos a través de la certificación de competencias es reconocido por la OIT como una de las mejores prácticas para inserción laboral de migrantes. Un ejemplo destacable es la intervención para el corredor migratorio entre Siria y Jordania (OIT, 2017).

beneficiarios de las políticas activas y pasivas, analizar su inserción laboral y estudiar la eficiencia en la asignación de recursos (Casas et al. (2019)).

B. Política de formación para el trabajo

- 2.11 En Colombia el sistema de FT está conformado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y más de 4.000 instituciones privadas que ofrecen más de 21.000 programas de Técnico Laboral accesibles para quienes completaron la educación secundaria.
- 2.12 **Hay retos para asegurar la pertinencia y calidad de buena parte de esta oferta.** Sólo el 10% de los programas de FT tienen certificación de calidad y los estándares de este proceso, están basados en insumos. Ello se debe a que la acreditación basada en resultados no se ha desarrollado. El MT legalmente debe desarrollar capacidades para lograrlo. Actualmente, las Secretarías de Educación territoriales hacen el licenciamiento, consistente en verificar requerimientos de infraestructura y administración, y organismos de tercera parte hacen la certificación de calidad, basada en normas técnicas de procesos. Además, faltan procesos para recolectar y analizar información sobre las necesidades de recurso humano del sector productivo e informar la oferta de FT. Tampoco se aprovecha la información administrativa para analizar la demanda de cualificaciones ni se recogen periódicamente encuestas de vacantes. Y, si bien hay procesos consultivos con empresarios para recabar información, éstos no siempre son sistemáticos y efectivos. Todo ello limita el desarrollo de oferta pertinente y la efectividad de la política migratoria e impide que los estudiantes elijan programas de manera informada. (Fundación Corona, 2018; González-Velosa y Rosas, 2016; Casas et al. 2019).

C. Certificación de competencias laborales

- 2.13 Según evaluaciones independientes, en Colombia una certificación laboral puede aumentar hasta en 0,4% la probabilidad de tener empleo remunerado, pero el sistema de certificaciones es débil, con baja cobertura (CNC, 2018). El SENA, el mayor certificador del país, sólo certifica aproximadamente 140.000 personas al año. El 80% de las certificaciones están concentradas en 18 sectores, que en su mayoría corresponden a competencias reguladas, con estándares de verificación establecidos legalmente (v.g instalación de gas, trabajo en alturas) (Econometría 2012). Esto en parte se debe a la ausencia de una política de fomento que amplíe la oferta y que involucre al sector productivo en la gestión de talento humano por competencias. También al bajo involucramiento del sector privado, cuyas 23- agencias certificadoras se enfocan sobretudo en competencias reguladas (ONAC, 2019), lo que limita la expansión del modelo a otros sectores estratégicos. El SENA realiza convenios específicos para que el sector productivo certifique directamente competencias de sus aprendices (v.g., tecnologías de información). Este es un modelo prometedor, pero de baja escala.
- 2.14 Además, la política de atención a migrantes venezolanos (CONPES 3950) trae nuevos retos. Pone metas de certificación y responsabiliza al SENA en esta tarea. Pero faltan recursos para ampliar cobertura y el proceso es poco conocido por migrantes y empleadores. En 2018 el SENA solo certificó 804 migrantes.
- 2.15 **Justificación.** En el Plan Nacional de Desarrollo el gobierno se ha planteado fortalecer al MT como rector de las políticas de empleo, mejorar el SISE, acercar el SPE a los empleadores, y conformar el sistema de calidad de la FT. Además, el

CONPES 3950 ha planteado metas para la certificación de competencias de migrantes y el acceso a una ruta de empleo de migrantes en el SPE. A su vez, se ha desarrollado una estrategia de inclusión laboral para migrantes en el marco de una mesa interinstitucional liderada por la Gerencia de la Frontera de Venezuela y en la que el BID participa activamente. Para apoyar estas acciones, el gobierno ha solicitado una operación de crédito por US\$25.000.000 a cargo del MT de los cuales US\$5.000.000 corresponden a recursos no reembolsables provenientes del GRF y de donantes.

- 2.16 **Objetivo.** El objetivo del programa es contribuir a aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante⁶ a través de: (i) el aumento, la cobertura y efectividad de las políticas de empleo; (ii) la mejora en la pertinencia y calidad de la FT; y (iii) ampliación y fortalecimiento de la certificación de competencias.
- 2.17 Se beneficiarán empresas y buscadores de empleo que utilizan el SPE, oferentes y aprendices de la FT y sus empleadores; miembros de la fuerza laboral que certifiquen sus competencias y empresarios usuarios de la certificación. Se priorizarán acciones dirigidas a mitigar la presión en los mercados laborales afectados por flujos migratorios y potenciar la oportunidad que la migración representa para la economía colombiana.
- 2.18 **Componente 1. Cobertura y efectividad de las políticas de empleo (BID: US\$11.800.000/GRF y donantes: US\$1,250,000):** Se prevén las siguientes actividades: (i) desarrollo de un sistema de información del SPE que haga interoperable la información de los prestadores, que tenga un motor de emparejamiento; y sobre el cual el gobierno tenga derechos de propiedad; (ii) fortalecimiento del modelo de atención del SPE para buscadores (v.g. simplificación de trámites para nacionales y migrantes, servicios de orientación para mujeres) y para empleadores (v.g. apoyo en gestión de vacantes y contratación de migrantes); (iii) creación de capacidades entre consultores de empleo y funcionarios de la UASPE y el MT; y (iv) desarrollo de sistema gerencial en MT para analizar efectividad de políticas pasivas y activas y eficiencia en asignación de recursos.
- 2.19 **Componente 2. Pertinencia y calidad de la FT y ampliación y fortalecimiento en certificación de competencias (BID: US\$11.200.000/GRF y donantes: US\$3.750,000).** Se prevén las siguientes actividades: (i) desarrollo y divulgación de información sobre demanda de habilidades dirigida a hogares, prestadores y hacedores de política de empleo y migratoria (analítica de datos, encuestas para identificar vacantes de difícil colocación, procesos consultivos con empresarios y plataforma de orientación); (ii) diseño e implementación de modelo de aseguramiento de calidad basado en resultados liderado por MT (desarrollo de metodologías y pilotos); (iii) certificación de competencias de migrantes y nacionales a través del SENA u otros agentes certificadores y capacitación conducente a dicha certificación; y (iv) desarrollo de herramientas para la regulación, registro y fomento de la certificación de competencias en el MT en sectores estratégicos vinculados a población migrante y comunidades receptoras.
- 2.20 **Administración.** Se prevé aproximadamente US\$2.000.000 para unidad ejecutora, auditoría, y monitoreo y evaluación.

⁶ Incluye población colombiana retornada.

- 2.21 **Mecanismos de ejecución.** El organismo ejecutor será el MT. Se establecerán mecanismos de coordinación con la UASPE, como el establecimiento de un convenio interinstitucional. Para las adquisiciones aplicarán políticas GN-2349-9 y GN-2350-9. Los recursos que se utilicen del GRF, deberán desembolsarse *pari passu* con los recursos de préstamo.
- 2.22 **Alineación estratégica.** El programa se alinea con la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020 (AB-3008) y los desafíos de desarrollo: (i) inclusión social e igualdad al promover mayor inclusión laboral; y (ii) productividad e innovación, al mejorar el acceso al empleo y la calidad de la FT. Se alinea con el área transversal de: (i) Instituciones y Estado de Derecho al aumentar la capacidad institucional del MT; y con la Estrategia País 2015-2018 (GN-2832) en los objetivos de reducir la informalidad, incrementar la calidad del gasto y capacidad de gestión de la inversión pública⁷. Finalmente, está vinculado con la Ampliación del alcance de la Facilidad No Reembolsable del BID para apoyar a países que reciben flujos migratorios intrarregionales repentinos y de gran magnitud (GN-2947-6 y AB-3199).

III. ASPECTOS TÉCNICOS Y CONOCIMIENTO DEL SECTOR

- 3.1 El BID ha desarrollado conocimiento técnico relevante para el diseño de políticas de empleo y FT (v.g. González-Velosa y Rucci 2016, Amaral et al 2017, Alaimo et al 2015) y para el desarrollo tecnológico de SPE a nivel regional (RG-T3149). Además, de la experiencia operativa en programas similares se desprenden lecciones como: la importancia del acompañamiento técnico durante la ejecución, las alianzas público-privadas para el empleo y la FT; los esquemas de operación flexibles y el fortalecimiento institucional⁸. Más específicamente, se recogen aprendizajes de proyectos en Perú (PE-L1152) en cuanto atención a empresarios en el SPE, Paraguay (PR-L1066) en modernización tecnológica del SPE, y Chile (CH-L1064) (CH-L1135) para mejoras de procesos de gestión y evaluación de políticas activas evaluaciones de impacto.

IV. RIESGOS AMBIENTALES Y ASPECTOS FIDUCIARIOS

- 4.1 No se prevén efectos ambientales o sociales negativos significativos. Según la directiva B.3 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias del Banco (GN-2208-20 y OP-703), la operación fue clasificada como categoría “C”. Se identifican riesgos fiduciarios de nivel medio por baja experiencia del organismo ejecutor y se realizarán actividades para mitigarlos. El análisis de capacidad institucional se realizará en los meses de junio y julio.

V. OTROS TEMAS

- 5.1 El prediseño de las actividades dirigida a la población en comunidades receptoras de flujos migratorios y migrantes contará con recursos de RG-T3438, financiada por el Fondo General de Cooperación de España.

⁷ Se alinea con la estrategia país que será sometida a aprobación de Directorio en junio, y que conserva estos mismos objetivos estratégicos.

⁸ [Marco Sectorial de Trabajo.](#)

VI. RECURSOS Y CRONOGRAMA DE PREPARACIÓN

- 6.1 Se prevé distribuir el POD a QRR el 29 de julio de 2019, distribuir el Borrador de POD a OPC el 11 de septiembre de 2019 y aprobar la operación el 22 de enero de 2020. El presupuesto estimado para diseño es US\$92.000 para consultorías más US\$15.600 para misiones y talleres.

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a "Información Deliberativa" contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la "Política de Acceso al Información" del Banco (Documento GN-1831-28).



Safeguard Policy Filter Report

Operation Information

Operation		
CO-L1250 Program to strengthen employment policies		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C		
Country	Executing Agency	
COLOMBIA	CO-MDTDC - Ministerio de Trabajo de Colombia	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Labor Markets	SOCIAL INVESTMENT	
Team Leader	ESG Primary Team Member	
CAROLINA GONZALEZ VELOSA		
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$20,000,000	0.000 %
Assessment Date	Author	
21 Mar 2019	Icasas Operational Analyst	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	2 Apr 2019	
QRR (Estimated)		
Board Approval (Estimated)		
Safeguard Performance Rating		
Rationale		



Safeguard Policy Filter Report

Potential Safeguard Policy Items

[No potential issues identified]

Safeguard Policy Items Identified

B.1 Bank Policies (Access to Information Policy– OP-102)

The Bank will make the relevant project documents available to the public.

B.2 Country Laws and Regulations

The operation is expected to be in compliance with laws and regulations of the country regarding specific women's rights, the environment, gender and indigenous peoples (including national obligations established under ratified multilateral environmental agreements).

B.3 Screening and Classification

The operation (including [associated facilities](#)) is screened and classified according to its potential environmental impacts.

B.7 Supervision and Compliance

The Bank is expected to monitor the executing agency/borrower's compliance with all safeguard requirements stipulated in the loan agreement and project operating or credit regulations.

B.17. Procurement

Suitable safeguard provisions for the procurement of goods and services in Bank financed operations may be incorporated into project-specific loan agreements, operating regulations and bidding documents, as appropriate, to ensure environmentally responsible procurement.

Recommended Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

Additional Comments

[No additional comments]



Safeguard Screening Form

Operation Information

Operation		
CO-L1250 Program to strengthen employment policies		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C		
Country	Executing Agency	
COLOMBIA	CO-MDTDC - Ministerio de Trabajo de Colombia	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Labor Markets	SOCIAL INVESTMENT	
Team Leader	ESG Primary Team Member	
CAROLINA GONZALEZ VELOSA		
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$20,000,000	0.000 %
Assessment Date	Author	
21 Mar 2019	Icasas Operational Analyst	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	2 Apr 2019	
QRR (Estimated)		
Board Approval (Estimated)		
Safeguard Performance Rating		
Rationale		

Operation Classification Summary

Overridden Rating	Overridden Justification
Comments	



Safeguard Screening Form

Conditions / Recommendations

No environmental assessment studies or consultations are required for Category "C" operations.

Some Category "C" operations may require specific safeguard or monitoring requirements (Policy Directive B.3). Where relevant, these operations will establish safeguard, or monitoring requirements to address environmental and other risks (social, disaster, cultural, health and safety etc.)

The Project Team must send the PP (or equivalent) containing the Environmental and Social Strategy (the requirements for an ESS are described in the Environment Policy Guideline: Directive B.3) as well as the Safeguard Policy Filter and Safeguard Screening Form Reports.

Summary of Impacts / Risks and Potential Solutions

Disaster Risk Summary

Disaster Risk Level

C

Disaster / Recommendations

Disaster Summary

Details

Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s).
Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

ESTRATEGIA AMBIENTAL Y SOCIAL

I. Medio Ambiente

El objetivo del programa es mejorar el acceso y la calidad de los servicios de empleo para aumentar la empleabilidad en Colombia. Los objetivos específicos consisten en: (i) aumentar la cobertura y la efectividad de las políticas de empleo; y (ii) mejorar la calidad y pertinencia de la Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Se estima que esta operación no producirá impactos ambientales negativos significativos. De acuerdo con la directiva B.3 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (GN-2208-20 y OP-703), esta operación es Categoría C.

II. Impactos Sociales

Se prevé que esta operación tendrá efectos favorables en materia de igualdad y productividad; en particular, contribuirá a mejorar la inserción laboral de buscadores de empleo. Asimismo, el programa favorecerá propuestas que promuevan la inclusión de inmigrantes de Venezuela y retornados y financiará asistencia técnica en desarrollo de proyectos de formación con una perspectiva que fomente la inserción laboral de migrantes.

ÍNDICE DE ACTIVIDADES Y TRABAJO SECTORIAL EJECUTADO Y PROPUESTO

Temas	Descripción	Fechas	Referencias y vínculos a archivos electrónicos
Análisis del sector	Alaimo et al (2015): “Empleos para Crecer”, Libro, BID.	2015	https://publications.iadb.org/handle/11319/7203
	BID (2015), “Documento de Marco Sectorial de Trabajo”, División de Mercados Laborales, BID.	2015	https://www.iadb.org/en/sector/social-investment/sector-framework
	Fedesarrollo. Informe Mensual del Mercado Laboral: Migración Venezolana a Colombia.	2018	https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/13
	Banco Mundial. Migración desde Venezuela a Colombia: Impactos y Estrategia de Respuesta en el Corto y Mediano Plazo.	2018	https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30651
	González-Velosa y Rosas. Avances y Retos en la Formación para el Trabajo en Colombia. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.	2016	https://publications.iadb.org/es/publicacion/15583/avances-y-retos-en-la-formacion-para-el-trabajo-en-colombia
	Amaral et al. (2017).	2017	https://publications.iadb.org/handle/11319/8584
	Casas, L. González-Velosa, C. y Meléndez, M. Políticas para Más y Mejores Empleos. Nota técnica 1633. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.	2019	https://publications.iadb.org/es/politicas-para-mas-y-mejores-empleos-el-rol-del-ministerio-de-trabajo-en-colombia
	Consejo Nacional de Política Económica y Social –Documento CONPES 3950. Estrategia para la Atención de la Migración desde Venezuela. Bogotá, Colombia	2018	https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf
	Estrategia del BID con 2015-2018.	2015	https://www.iadb.org/es/paises/colombia/estrategia-y-representacion
	Gonzalez-Velosa, C. y Rucci, G. Métodos para anticipar demandas de habilidades. Nota técnica 0954. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC	2016	https://publications.iadb.org/es/publicacion/17075/metodos-para-anticipar-demandas-de-habilidades

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a "Información Deliberativa" contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la "Política de Acceso al Información" del Banco (Documento GN-1831-28).