

## Documento de Cooperación Técnica

### I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Regional
▪ Nombre de la CT:	Habilidades para la Economía Digital
▪ Número de CT:	RG-T3199
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Juan Carlos Navarro (IFD/CTI), Jefe de equipo; Claudia Suaznabar (IFD/CTI); Michael Hennessey(IFD/CTI), Graciana Rucci (SOC/LMK), Elías Tefarikis (IFD/CTI); Pauline Henriquez (IFD/CTI); Yohana Gonzalez Alzualde (IFD/CTI), Pilar Jimenez (LEG/SGO)
▪ Taxonomía:	Investigación y Disseminación
▪ Fecha de autorización del Abstracto de CT:	28 de marzo de 2018
▪ Beneficiario:	Países prestatarios miembros del Banco Interamericano de Desarrollo
▪ Agencia Ejecutora:	Banco Interamericano de Desarrollo
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones financiado con capital ordinario (INS)
▪ Financiamiento Solicitado del BID:	US\$500.000
▪ Contrapartida Local, si hay:	N/A
▪ Periodo de Desembolso:	36 meses (30 meses ejecución)
▪ Fecha de Inicio Requerido:	1 de julio de 2018
▪ Tipos de consultores:	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	IFD/CTI
▪ Unidad Responsable de Desembolso (UDR):	IFD/IFD
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	N/A
▪ CT incluida en CPD (s/n):	N/A
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Productividad e Innovación; Instituciones y Estado de Derecho

### II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 La globalización y los avances recientes en el desarrollo de tecnologías digitales están cambiando radicalmente la actividad empresarial (procesos de producción, modelos de negocio) y con ella las destrezas requeridas de buena parte de la fuerza de trabajo, así como el contexto en el que se trabaja (trabajo con sistemas inteligentes, robots o plataformas)<sup>1</sup>.
- 2.2 El futuro de la innovación en empresas, institutos de investigación y todo tipo de organizaciones públicas y privadas dependerá, como siempre ha sido el caso, de contar con una masa crítica de individuos con destrezas apropiadas para contribuir al buen funcionamiento de los sistemas de innovación de cada país, región o ciudad. Lo

---

<sup>1</sup> The Future of Jobs (World Economic Forum, January 2016).

nuevo a partir de la revolución tecnológica en curso es que este personal va mucho más allá del tradicional cuadro de recursos humanos entrenados en ingeniería o investigación científica. La profundidad del impacto de la revolución digital dicta que no solo las destrezas necesarias son nuevas, sino que el cambio en la naturaleza del trabajo y lo acelerado del cambio tecnológico necesitarán de transformaciones mucho más amplias y significativas en las habilidades de buena parte de la población.

- 2.3 La adquisición de estas habilidades (*reskilling* y *upskilling*)<sup>2</sup> y la velocidad con la que tendrán que ser adquiridas por buena parte de la fuerza de trabajo determina que la respuesta tendrá que ir más allá de la actualización de la currícula académica de la educación formal (primaria, secundaria y superior). Más allá de estos canales tradicionales, un esfuerzo grande tendrá que dirigirse a la actualización de las habilidades de la fuerza laboral existente a través de la oferta de formación continua, vocacional, a distancia y en un marco general concebido como “*life-long-learning*”, puesto que las nuevas destrezas no van a permanecer estáticas, sino que se espera cambien rápidamente a lo largo de la vida de los estudiantes y trabajadores. Además, la tecnología digital está creando nuevas oportunidades para aprender de nuevas maneras, oportunidades más flexibles, accesibles y de más corta duración como los MOOC (Massive Open Online Course), los nanodiplomas o los *coding bootcamps*. Precisamente, para proveer este nuevo tipo de oferta de formación están surgiendo nuevos tipos de prestadores de servicios de formación a nivel global: nuevas universidades tecnológicas como UTEC en Uruguay o Perú, organizaciones enfocadas en programación como Laboratoria, Udacity, General Assembly, entre otros.
- 2.4 La promesa de la inversión en innovación como camino a un aumento de productividad requiere varios insumos esenciales, y el capital humano es uno de los más importantes. La inversión en *reskilling* y *upskilling* para la economía digital porta consigo la expectativa de que el trabajo será más productivo, y que los trabajadores reentrenados podrán colocarse más fácilmente en el mercado de trabajo. Tanto la novedad, como la dimensión, como la urgencia de las necesidades de *reskilling* y *upskilling* digital representan, sin embargo, un reto que América Latina y el Caribe apenas comienzan a encarar.
- 2.5 Adicionalmente, no todas las consecuencias de la revolución tecnológica digital son abiertamente positivas para la fuerza de trabajo. A escala mundial se registran dificultades para llenar puestos de trabajo que requieren destrezas digitales, y América Latina y el Caribe no son la excepción. Pero al mismo tiempo, la automatización, las máquinas inteligentes y el fenómeno de *scale without mass*<sup>3</sup> que parece caracterizar el desarrollo de empresas nuevas de base tecnológica, están generando preocupaciones sobre la desvinculación entre la creación de empleo y el progreso tecnológico. Lo mismo ocurre con la creación de nuevos tipos de arreglos de trabajo en la economía colaborativa en torno a la precariedad de los empleos.

---

<sup>2</sup> El concepto de “*reskilling*” se refiere a la adquisición de nuevas habilidades a ser aplicadas en nuevas funciones o una nueva forma de trabajo. El concepto de “*upskilling*” se refiere a mejorar y actualizar las habilidades y competencias de la fuerza laboral para cumplir con un rol más amplio o más complejo dentro de la misma área de trabajo.

<sup>3</sup> El concepto de *scale without mass* se refiere a empresas que hayan logrado una alta valoración e influencia global y, sin embargo, sigan teniendo un tamaño de fuerza laboral reducido (por ejemplo, WhatsApp o Airbnb).

- 2.6 Según un estudio realizado por McKinsey<sup>4</sup>, en la región, el impacto de la potencial automatización de la fuerza de trabajo, habilitada por los avances en robótica, inteligencia artificial y *machine learning*, es considerable y tocaría el 50% de la masa salarial en Brasil, 52% en México y 53% en Colombia y Perú. Sin embargo, la automatización no ocurrirá de la noche a la mañana y factores técnicos, económicos, sociales y regulatorios influirán el avance y alcance de su adopción<sup>5</sup>.
- 2.7 En economías desarrolladas, la necesidad de entender con precisión las tendencias de las habilidades del futuro y medir la brecha entre oferta y demanda actual y futura se ha traducido en varias iniciativas públicas o público-privadas, tales como el *Digital Skills and Jobs Coalition* de la Unión Europea o el *Digital Skills Forum* en Nueva Zelanda, con el fin de poder ajustar la oferta de formación y las políticas de inmigración.
- 2.8 En la región, son escasos y dispersos los estudios de brechas de talento con habilidades del futuro y nacen principalmente de encuestas desarrolladas por el sector privado. Sin embargo, todas apuntan a una tendencia similar: una escasez creciente de capital humano para el aprovechamiento de la economía digital. Por ejemplo, según Cisco, para 2019, se necesitará medio millón profesionales de tecnología digital en Latinoamérica<sup>6</sup>. Para el año 2025, se espera que este número alcance aproximadamente 1,25 millones, contando solamente a los desarrolladores de software<sup>7</sup>.
- 2.9 El objetivo de esta Cooperación Técnica (CT) es apoyar a los países de la región a avanzar en la determinación de las necesidades de capital humano con destrezas digitales y alinear el contenido de la educación y formación a la nueva demanda. Los objetivos específicos son: (i) generar información acerca del estado actual del talento digital de la región y de cómo debe adaptarse la estrategia de adquisición de talento de los sistemas de innovación de ALC como consecuencia de la irrupción de la revolución digital, (ii) apoyar el despliegue a pequeña escala de experimentos de programas de *reskilling* y *upskilling* digital en la región; y (iii) la difusión de las lecciones aprendidas de las actividades de esta CT.
- 2.10 Como resultado de la CT se propone en particular avanzar en la determinación de las necesidades de *reskilling* y *upskilling* de la fuerza de trabajo, tanto por el contenido de la educación y formación para la economía digital como en la dimensión del reto, dada la estructura económica de la región. Adicionalmente, se propone explorar el diseño y la experimentación de soluciones costo-efectivas para hacer frente a los retos en cuestión.
- 2.11 **Alineamiento estratégico.** La Cooperación Técnica es consistente con la actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2010- 2020 (AB-3008) y se alinea estratégicamente con el desafío de desarrollo de Productividad e Innovación, en particular con el objetivo de desarrollar capital humano calificado, en cuanto a que contribuye al conocimiento de las características de la fuerza laboral que representan un obstáculo a la innovación y el crecimiento de la productividad. También, la CT se alinea con el área transversal de Instituciones y Estado de Derecho en cuanto a que proporcionará información que permitirá fortalecer las instituciones del sistema de innovación para suprimir obstáculos a la productividad y el crecimiento empresarial.

---

<sup>4</sup> A future that works: automation, employment, and productivity (McKinsey Global Institute, January 2017).

<sup>5</sup> "Artificial intelligence, automation and work", Acemoglu D. y Restrepo P., 2018.

<sup>6</sup> Filling the IT Skills Gap in Latin America with Qualified IT Talent (CISCO, August 2014).

<sup>7</sup> Women in Science and Technology: What does the literatura say? (IDB, February 2014).

En esa línea, la CT contribuye a los indicadores de (i) instituciones y estado de derecho y (ii) productividad e innovación del Marco de Resultados Corporativo (CRF) 2016-2019 (GN-2727-6). También, está alineada con el Documento de Marco Sectorial de Innovación, Ciencia y Tecnología y su actualización (GN-2791-5) con respecto a la importancia de enfrentar los desafíos planteados por la economía digital y la necesidad de aumentar la disponibilidad de capital humano altamente calificado para la innovación. Adicionalmente, la CT está alineada con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7) en la medida en que prioriza, en las actividades de conocimiento, el análisis de nuevas tecnologías digitales para apoyar la intermediación y capacitación, así como la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (GN-2588-4) cuando plantea la necesidad de que programas y políticas sociales contribuyan al aumento de la productividad y el mejor funcionamiento de los sistemas de innovación. Asimismo, en el marco del Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones (INS) (GN-2819-1) para el año 2018, esta CT está alineada con de los criterios de priorización relacionados al fortalecimiento de la arquitectura institucional de las entidades del sector público de la región, al atendimento de los retos de la revolución digital para aprovechar las oportunidades de la economía digital y al desarrollo de plataformas y herramientas de diálogo e intercambio de conocimiento.

- 2.12 **Complementariedad con otras intervenciones.** Esta CT complementa otros proyectos del Banco abordando la transformación digital en la región. El BID, a través de su División de Competitividad, Tecnología e Innovación (CTI), está desplegando esfuerzos para apoyar a los países a aprovechar las oportunidades de la economía digital, contribuyendo a cerrar las brechas de información para el diseño de políticas y promoviendo la adopción y uso de tecnologías digitales en el sector productivo mediante el desarrollo de programas de extensión digital, el fomento de nuevos modelos de negocios en base a tecnologías digitales y nuevas formas de innovar, el financiamiento de factores habilitantes para gatillar procesos de transformación digital por verticales, así como la formación de talento con destrezas digitales. Tres operaciones de préstamo (CH-L1138, TT-L1038 y JA-L1079, esta última en preparación) bajo la responsabilidad de la División de Mercados Laborales (LMK) y de la gerencia de Integración (INT) contienen componentes dedicados a inversiones en formación en habilidades digitales, en el contexto de programas de apoyo a la industria de exportación de servicios. También han contribuido con estudios y proyectos piloto otra serie de proyectos de cooperación técnica provenientes de varias Divisiones del BID y del FOMIN. En particular, esta TC complementa el trabajo de la operación RG-T3000, y profundizará las actividades de sensibilización con hacedores de política pública a los retos relacionados con las destrezas digitales desarrolladas dentro del marco de la misma. Adicionalmente, esta CT avanzará sobre los resultados obtenidos de un estudio<sup>8</sup> acerca de las necesidades de capital humano para el sistema de innovación en su conjunto en Perú, desarrollado en el marco de la operación PE-L1162, y profundizará dichos resultados en el contexto del aprovechamiento de las habilidades para la economía digital. Los resultados de los estudios y otras actividades de esta CT servirán de insumos para el diseño e implementación de intervenciones del Componente 2 de la operación PE-L1162. Finalmente, se espera generar una colaboración estrecha con el Programa Compete Caribbean II, actualmente iniciando sus actividades, respondiendo a la demanda

---

<sup>8</sup> El estudio "Capital Humano para un Sistema de Innovación Próspero - Marco Teórico y Caso País: Perú" ofrece un marco teórico para el análisis de la oferta y demanda de capital humano necesario para el buen funcionamiento de un sistema de innovación.

creciente de los países del Caribe de generar capacidades para el aprovechamiento de la economía digital.

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

- 3.1 **Componente 1. Mapeo de las tendencias y necesidades de las habilidades del futuro (US\$235.000).** Este componente tiene como objetivo generar información acerca del estado actual del talento digital de la región y de cómo debe adaptarse la estrategia de adquisición de talento de los sistemas de innovación de América Latina y el Caribe como consecuencia de la irrupción de la revolución digital. En particular, se espera focalizar el esfuerzo de levantamiento y análisis de información en las siguientes áreas: (i) contenidos de la educación para la economía digital (destrezas clave, transferibilidad y complejidad de las mismas) –¿cuáles son hoy y cuáles deberían ser estos contenidos?; (ii) oferta y demanda de capital humano para la innovación en la economía digital; (iii) cambios en las necesidades de formación de científicos, ingenieros y tecnólogos para adaptarlos a las necesidades surgidas en la economía digital; (iv) disponibilidad, efectividad y potencial en la región de nuevas modalidades de oferta de formación para el capital humano para la innovación (nano diplomas, MOOCs y otros); (v) potencial de la oferta tradicional de formación para adaptarse a las nuevas demandas de la economía digital (universidades, escuelas técnicas y sistemas establecidos de formación técnica-profesional); (vi) dimensionamiento de la demanda potencial por destrezas digitales a través de la economía en América Latina y el Caribe.

Para ello se financiará: (i) una revisión de la literatura sobre destrezas para la economía digital alrededor del mundo; (ii) una revisión de fuentes secundarias (encuestas, bases de datos y estudios pre-existentes) que contengan información acerca de oferta y demanda de fuerza de trabajo con destrezas digitales en América Latina y el Caribe; (iii) una revisión a nivel mundial de cambios recientes en los programas de formación para científicos, ingenieros y tecnólogos realizados para prepararlos mejor para trabajar en ambientes determinados por el uso de tecnologías digitales; (iv) un inventario de mejores prácticas internacionales<sup>9</sup> de instrumentos de apoyo a la formación en destrezas digitales, con particular referencia a instituciones y programas ya disponibles en América Latina y el Caribe, y esto tanto en instituciones tradicionales (universidades, institutos públicos de formación técnica-vocacional) como en nuevas variedades emergentes de oferta de formación, incluyendo aquellas impulsadas por empresas privadas y el sector empresarial; este inventario prestará especial atención a información y mecanismos disponibles para la determinación de la calidad y pertinencia de la oferta formativa, con miras a comenzar un proceso de documentación de buenas prácticas; (v) estudios diagnóstico específicos para un número limitado de países<sup>10</sup> (no más de 4) de América Latina y el Caribe que analice las brechas de talento existentes en materia de capital humano para la economía digital; y (vi) un balance de los resultados de los estudios anteriormente descritos, que contenga conclusiones acerca de oferta y demanda de capital humano para la economía digital, y formule un marco de referencia que permita ordenar los principales retos y las principales avenidas de respuesta a esos retos en los países de la región.

---

<sup>9</sup> Para ello, se revisarán las experiencias de Singapur, el Reino Unido, Nueva Zelanda, Finlandia o la Unión Europea, entre otros.

<sup>10</sup> Los países a ser seleccionados deberán contar con información de fuente secundaria, incluyendo encuestas, bases de datos y estudios preexistentes, tanto por el lado de la oferta como de la demanda por destrezas digitales.

Se prestará especial atención a definir las fallas de mercado relevantes y en función de ellas a definir el rol específico de las políticas públicas de formación de capital humano para la innovación en este ámbito.<sup>11</sup>

- 3.3 **Componente 2. Pilotos de programas para cerrar la brecha de talento humano con habilidades del futuro (US\$200.000).** Este componente tiene como objetivo apoyar el despliegue a pequeña escala de experimentos de programas de *reskilling* y *upskilling* digital en América Latina y el Caribe. Se financiarán dos programas en países diferentes, a ser seleccionados según su potencial de impactos positivos, juzgado a partir de la experiencia internacional y su adecuación a la naturaleza de los problemas que intenta resolver. Para avanzar en la ejecución de este componente el proyecto anunciará una convocatoria.<sup>12</sup>
- 3.4 Serán elegibles programas de *reskilling* y *upskilling* impulsados por empresas de mayor y menor tamaño, universidades, centros técnicos, entidades públicas, fundaciones y ONG. Para la selección de los pilotos, se aplicarán los siguientes criterios de selección: (i) el carácter novedoso e innovador de la oferta de formación en destrezas digitales; (ii) las oportunidades para el escalamiento, la replicabilidad y sostenibilidad de los programas; (iii) el involucramiento de actores en sistemas de innovación con capacidad institucional probada tales como agencias de innovación, universidades, *clusters* empresariales y redes de emprendedores, entre otros; y (iv) una diversificación de las zonas geográficas donde se implementen los pilotos.
- 3.5 **Componente 3. Difusión y continuidad (US\$30.000).** Este componente tiene como objetivo la difusión de las lecciones aprendidas de los estudios y pilotos y su difusión entre hacedores de políticas, académicos y el sector privado. En particular, se organizará un seminario regional<sup>13</sup> y una serie de contenidos digitales, entre ellos: (i) sitio Web; (ii) serie de Facebook Live; y (iii) canal digital para compartir videos con los principales expertos y temas abordados, como también los hallazgos e información más relevante del proyecto. Especial énfasis se pondrá en generar contenido en video y redes sociales, dado el relevante uso de estos en LAC. Adicionalmente, se financiará la publicación de los estudios y el marco de referencia derivados del Componente 1.
- 3.6 El costo total de la CT será de US\$500.000, que será financiado por el Banco a través del Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones (INS). Se han previsto recursos para la evaluación de la CT por parte de un consultor externo independiente al final de la ejecución del proyecto. La siguiente tabla presenta un desglose del presupuesto por componentes y actividades.

---

<sup>11</sup> Las nociones de sistema nacional de innovación y de capital humano son ampliamente utilizados y explorados en sus implicaciones en el Marco Sectorial de Innovación, Ciencia y Tecnología.

<sup>12</sup> Un antecedente a tener en cuenta por los pilotos previstos en este componente será el que se adelanta en el marco del préstamo TT-L1038. En este caso se seleccionaron seis propuestas, de empresas pequeñas, medianas y grandes que desarrollarán habilidades técnicas en animación, videojuegos, ciberseguridad, medios digitales, portales web; habilidades gerenciales para exportación (e.g, propiedad intelectual para exportación de servicios) y habilidades blandas. Se trata de propuestas innovadoras con contenidos muy diversos, que permiten formar en contenidos de punta a individuos de distintos entornos (desde formación en medios digitales para jóvenes vulnerables del sector rural hasta ciberseguridad para ingenieros).

<sup>13</sup> También se buscará difundir las lecciones aprendidas con la participación en una serie de eventos internos y externos al Banco.

**Presupuesto Indicativo (US\$)**

<b>Actividad / Componente</b>	<b>Descripción</b>	<b>BID/INS</b>	<b>Contrapartida Local</b>	<b>Financiamiento Total</b>
<b>Componente 1. Mapeo de las tendencias y necesidades de las habilidades del futuro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento de experiencias internacionales de destrezas para la economía digital</li> </ul>	US\$20.000		US\$20.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de fuentes secundarias que contengan información acerca de la oferta y demanda de fuerza de trabajo con destrezas digitales en ALC</li> </ul>	US\$70.000		US\$70.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio de mejores prácticas internacionales de instrumentos de apoyo a la formación en destrezas digitales</li> </ul>	US\$60.000		US\$60.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios diagnósticos ALC a nivel país o territorio</li> </ul>	US\$70.000		US\$70.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación que contenga conclusiones acerca de la oferta y demanda de capital humano para la economía digital y formule un marco de referencia</li> </ul>	US\$15.000		US\$15.000
		<b>US\$235.000</b>		<b>US\$235.000</b>
<b>Componente 2. Pilotos de programas para cerrar la brecha de talento humano con habilidades del futuro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultorías y otras actividades para el diseño, implementación y evaluación de pilotos</li> </ul>	US\$200.000		US\$200.000
		<b>US\$200.000</b>		<b>US\$200.000</b>
<b>Componente 3. Difusión y continuidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seminario regional</li> </ul>	US\$15.000		US\$15.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Serie de Contenidos Digitales (Facebook live, Videos, web)</li> </ul>	US\$15.000		US\$15.000
		<b>US\$30.000</b>		<b>US\$30.000</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación regional</li> </ul>	US\$25.000		US\$25.000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del proyecto</li> </ul>	US\$10.000		US\$10.000
		<b>US\$35.000</b>		<b>US\$35.000</b>
<b>Total</b>				<b>US\$500.000</b>

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

- 4.1 La ejecución será llevada a cabo por el Banco, a través de la División de Competitividad, Tecnología e Innovación (IFD/CTI). Dado el ámbito regional de las actividades de investigación y difusión previstas, se ha determinado que se justifica la ejecución por parte del Banco. Por un lado, esto permitirá minimizar costos de coordinación entre países e instituciones para el adelanto de las actividades previstas. Adicionalmente, dado lo incipiente del estudio sistemático en la región de las

temáticas de economía digital y sus implicaciones sobre la oferta y demanda de capital humano calificado, la ejecución por parte del Banco facilitará la instalación de capacidades dentro del Banco mismo y de allí su difusión a los principales entes públicos y privados concernidos por la temática de la CT. Esto queda respaldado por el fuerte énfasis en el desarrollo de una estrategia de diseminación del conocimiento en base a tecnologías digitales detallada en el Componente 3.

Previo al inicio de cualquier actividad en cualquiera de los países beneficiarios, el jefe de equipo se asegurará de solicitar la carta de no objeción del gobierno correspondiente.

- 4.2 El Banco contratará consultores individuales y/o empresas de consultoría de acuerdo con las políticas y procedimientos de adquisiciones del Banco vigentes, respectivamente, AM-650, GN-2765-1 y GN-2303-20.

## **V. Riesgos importantes**

- 5.1 El principal riesgo al que se enfrenta esta CT es el de la disponibilidad de un mínimo de información relevante para los principales estudios y actividades previstas en el componente I. Si bien el objetivo de la CT es el de mejorar el conocimiento respecto al tema de capital humano para la economía digital en ALC, no se tiene previsto realizar encuestas o generar bases de datos con información primaria, por lo que deberá encontrar fuentes secundarias con suficiente información de utilidad. Se pretende mitigar este riesgo invirtiendo recursos en una evaluación de las fuentes de datos preexistentes, como la primera de las actividades previstas para la TC.

## **VI. Salvaguardias ambientales**

- 6.1 Dadas las características del proyecto no se esperan riesgos ambientales ni sociales negativos, por lo que la clasificación de esta operación de acuerdo con la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (OP-703) esta operación es Categoría "C" (ver Formulario de [Análisis de Salvaguardias](#) y [Filtro de Política de Salvaguardias](#)).

### **Anexos Requeridos:**

- Anexo I – [Matriz de Resultados](#)
- Anexo II - [Términos de Referencia](#)
- Anexo III - [Plan de adquisiciones](#)



## Habilidades para la Economía Digital

RG-T3199

### CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el **Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones Financiado con Capital Ordinario (INS)**, de conformidad con la comunicación de fecha 28 de marzo de 2018 suscrita por Dimas Tejero (ORP/GCM). Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de **US\$500,000** para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la fecha de elegibilidad del proyecto para financiamiento. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares estadounidenses. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

Certificado:

<i>Original signed</i>	<u>06/20/2018</u>
_____ Sonia M. Rivera Jefe Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento ORP/GCM	_____ Fecha

Aprobado:

<i>Original signed</i>	<u>06/21/2018</u>
_____ Gonzalo Rivas Jefe de División División de Competitividad e Inovación IFD/CTI	_____ Fecha