

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PARAGUAY

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL EMPLEO EN EL MARCO DE LA RECONVERSIÓN LABORAL EN EL PARAGUAY POST COVID-19 Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

(PR-L1159)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Manuel Urquidi (LMK/CBO) Jefe de Equipo; Waldo Tapia (LMK/CPN) Jefe de Equipo Alterno; Yyannu Cruz Aguayo (SCL/LMK) Jefe de Equipo Alterno; Claudia Piras (SCL/GDI); Juliana Almeida (CSD/CCS); Eirivelthon Lima (RND/CBO); Álvaro García-Negro (RND/CPR); Mercedes Mateo-Berganza (SCL/EDU); Andrea García (SCL/LMK); Claudia Vazquez (SCL/LMK); Marco Buttazoni (CSD/CCS); Rosa Esperanza Gonzáles (CSD/CCS); Alonso Chaverri-Suárez (LEG/SGO); Jorge Gonzáles (VPC/FMP); Jorge Seigneur (VPC/FMP); Fernando Glasman (VPC/FMP); Simón Zalimben (CDC/CPR); Fernando Grafe (Consultor); Gloria Ortega (Consultora); y Laura Di Capua (Consultora).

De conformidad con la Política de Acceso a la Información el presente documento se divulga al público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo del Banco. El presente documento no ha sido aprobado por el Directorio. Si el Directorio lo aprueba con modificaciones, se pondrá a disposición del público una versión revisada que sustituirá y reemplazará la versión original.

ÍNDICE

RESUMEN DEL PROYECTO	1
I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS	2
A. Antecedentes, problemática y justificación	2
B. Objetivos, componentes y costo	12
C. Indicadores claves de resultados.....	15
II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS	15
A. Instrumentos de financiamiento	15
B. Riesgos ambientales y sociales	16
C. Riesgos fiduciarios	16
D. Otros riesgos y temas claves	17
III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN.....	18
A. Resumen de los arreglos de implementación.....	18
B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados	19

ANEXOS	
Anexo I	Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM)
Anexo II	Matriz de Resultados
Anexo III	Acuerdos y Requisitos Fiduciarios

ENLACES ELECTRÓNICOS REQUERIDOS (EER)	
EER#1	Plan de Ejecución Plurianual (PEP) / Plan Operativo Anual (POA)
EER#2	Plan de Monitoreo y Evaluación
EER#3	Plan de Adquisiciones

ENLACES ELECTRÓNICOS OPCIONALES (EEO)	
EEO#1	Análisis Económico del Proyecto
EEO#2	Borrador de Reglamento Operativo (ROP)
EEO#3	Instrumentos de Gestión
EEO#4	Anexo Cambio Climático
EEO#5	Análisis de Género y Personas con Discapacidad
EEO#6	Arquitectura Tecnológica
EEO#7	Referencias Bibliográficas
EEO#8	Resultados Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PR-L1066)
EEO#9	Filtro de Política de Salvaguardias (SPF) y Formulario de Evaluación de Salvaguardia (SSF)

ABREVIATURAS	
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CL	Capacitación Laboral
DGE	Dirección General de Empleo
DGECC	Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos
FT	formación para el trabajo
GIZ	Sociedad para la Cooperación Internacional (Alemania)
IL	Intermediación Laboral
JICA	Agencia de Cooperación Japonesa al Desarrollo
KOICA	República de Korea
MEC	Ministerio de Educación y Culturas
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OE	Organismo Ejecutor
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OVE	Oficina de Evaluación y Supervisión (Por sus siglas en inglés)
PA	Plan de Adquisiciones
PAIL	Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PR-L1066; 2660/OC-PR)
PCD	Personas con discapacidad
PEP	Plan de Ejecución Plurianual
PIB	Producto Interno Bruto
PME	Plan de Monitoreo y Evaluación
POA	Plan Operativo Anual
PP	Puntos porcentuales
ROP	Reglamento Operativo
SEDLAC	Base de Datos Socio Económica para Latinoamérica y el Caribe (por sus siglas en inglés)
SIL	Sistema de Intermediación Laboral
SIML	Sistema de Información del Mercado Laboral
SINAFOCAL	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Profesional
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional
TERCE	<i>Third Regional Comparative and Explanatory Study</i>
UCP	Unidad Coordinadora del Programa
WEF	Foro Económico Mundial (Por sus siglas en inglés)

RESUMEN DEL PROYECTO
PARAGUAY
PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL EMPLEO EN EL MARCO DE LA
RECONVERSIÓN LABORAL EN EL PARAGUAY POST COVID-19 Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES
(PR-L1159)

Términos y Condiciones Financieras				
Prestatario:			Facilidad de Financiamiento Flexible^(a)	
República del Paraguay			Plazo de amortización:	24 años
Organismo Ejecutor:			Período de desembolso:	6 años
República del Paraguay por Intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)			Período de gracia:	6,5 años ^(b)
Fuente	Monto (US\$)	%	Tasa de interés:	Basada en LIBOR
BID (Capital Ordinario):	30.000.000	100	Comisión de crédito:	(c)
			Comisión de inspección y vigilancia:	(c)
			Vida Promedio Ponderada (VPP):	15,23 años
Total:	30.000.000	100	Moneda de aprobación:	Dólares de los Estados Unidos de América
Esquema del Proyecto				
Objetivo/descripción del proyecto: El Programa tiene como objetivo apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) a desarrollar e implementar políticas que apoyen a buscadores de empleo a acceder a empleos de calidad. Sus objetivos específicos son: (i) aumentar la cobertura del Sistema de Intermediación Laboral (SIL) del MTESS; y (ii) mejorar las habilidades de los buscadores de empleo, mediante la actualización de mallas de capacitación laboral (CL) del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) con un enfoque de género.				
Condiciones contractuales especiales previas al primer desembolso del financiamiento: (i) Que el Organismo Ejecutor (OE) haya creado la Unidad Coordinadora de Programa, mediante Resolución Ministerial, dentro de su estructura, y con dependencia directa de la/el Titular de la Cartera Ministerial, y que haya designado o contratado al coordinador del programa, al especialista en adquisiciones y al especialista fiduciario, con base en términos de referencia previamente acordados con el Banco; y (ii) que el OE haya aprobado el Reglamento Operativo del Programa , mediante Resolución Ministerial, de conformidad con términos previamente acordados con el Banco. (¶3.2 y ¶3.3).				
Excepciones a las políticas del Banco: Ninguna.				
Alineación Estratégica				
Desafíos^(d):	SI <input checked="" type="checkbox"/>	PI <input checked="" type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>	
Temas Transversales^(e):	GD <input checked="" type="checkbox"/>	CC <input checked="" type="checkbox"/>	IC <input checked="" type="checkbox"/>	

^(a) Bajo los términos de la Facilidad de Financiamiento Flexible (documento FN-655-1) el Prestatario tiene la opción de solicitar modificaciones en el cronograma de amortización, así como conversiones de moneda, de tasa de interés y de productos básicos. En la consideración de dichas solicitudes, el Banco tomará en cuenta aspectos operacionales y de manejo de riesgos.

^(b) Bajo las opciones de reembolso flexible de la Facilidad de Financiamiento Flexible (FFF), cambios en el periodo de gracia son posibles siempre que la Vida Promedio Ponderada (VPP) Original del préstamo y la última fecha de pago, documentadas en el contrato de préstamo, no sean excedidas.

^(c) La comisión de crédito y la comisión de inspección y vigilancia serán establecidas periódicamente por el Directorio Ejecutivo como parte de su revisión de los cargos financieros del Banco, de conformidad con las políticas correspondientes.

^(d) SI (Inclusión Social e Igualdad); PI (Productividad e Innovación); y EI (Integración Económica).

^(e) GD (Igualdad de Género y Diversidad); CC (Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental); y IC (Capacidad Institucional y Estado de Derecho).

I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS

A. Antecedentes, problemática y justificación

- 1.1 **El contexto económico y social.** Durante la última década, Paraguay ha tenido un desempeño económico favorable. Entre los años 2008 y 2017, el país creció alrededor de 4,7% anual, lo cual más que duplica al promedio regional (2%). Su Producto Interno Bruto (PIB) per cápita aumentó de US\$9.028 a US\$11.790¹, en un contexto de altos precios de las materias primas. Sin embargo, se estima que se reduzca 0,2% en 2019 y 1,2% en 2020² debido a la crisis ocasionada por la pandemia COVID-19.
- 1.2 El buen desempeño económico y la implementación de políticas públicas inclusivas generó una mejora en los indicadores sociales. Entre 2008 y 2017, la informalidad laboral se redujo de 69% a 60%³; el porcentaje de ocupados con un ingreso laboral total menor o igual al salario mínimo cayó de 74% a 67%⁴; la tasa de incidencia de la pobreza se redujo de 33% a 23%⁵ y la desigualdad de ingresos, estimada por el coeficiente de Gini, disminuyó de 0,51 a 0,49⁶. Sin embargo, las perspectivas de desaceleración del crecimiento económico ponen en riesgo estos avances logrados a nivel social.
- 1.3 **A pesar de estas mejoras, persisten retos de acceso a empleos de calidad⁷.** Según datos al 2018, la informalidad laboral se mantiene elevada (61% hombres y 58% mujeres); y 64% de los ocupados percibe un ingreso laboral igual o inferior al salario mínimo⁸. Se estima que por la crisis generada por la pandemia COVID-19 se reduzcan las oportunidades de acceso a empleos de calidad.
- 1.4 **Estos resultados en términos de empleo son aún peores en el caso de las mujeres.** Paraguay presenta una brecha de género de 26 puntos porcentuales en la participación laboral, la mayor de Sur América. Entre las ocupadas, se observa una elevada segregación ocupacional, con el 88% de las mujeres concentradas en tres sectores: agrícola, comercio y servicios. Esto se vincula al elevado porcentaje de mujeres con ingreso menor al salario mínimo, 14 puntos porcentuales (pp) mayor al de los hombres⁹.
- 1.5 **Los jóvenes enfrentan dificultades específicas para la inserción laboral¹⁰.** En Paraguay en 2016, la tasa de desempleo de jóvenes, entre 15 y 24 años, (12,9%) fue tres veces la tasa de adultos¹¹. Adicionalmente, el 79% de los jóvenes son

¹ El PIB está expresado en dólares constantes de 2011 en términos PPP. WDI. (2019). Ver ([EEO#7](#)) para la lista completa de referencias bibliográficas.

² [Paraguay: panorama normal.](#)

³ SIMS 2019, cifras 2017. La tasa de formalidad, indica acceso a seguridad social para financiar pensiones en la vejez.

⁴ SIMS 2019, cifras 2017.

⁵ SEDLAC (2018).

⁶ WDI (2019).

⁷ Se define empleos de calidad como aquellos que cuentan con al menos salario mínimo y formalidad.

⁸ SIMS, 2019, cifras 2015, 2018.

⁹ Ver ([EEO#5](#)).

¹⁰ BID (2018); UNFPA (2016); Novella et al (2018).

¹¹ Encuesta Permanente de Hogares (EPH); Novella et al (2018).

informales, 79% tiene un ingreso inferior al salario mínimo¹². Los jóvenes perciben como primera barrera de acceso al empleo la falta de experiencia laboral (39,3%) seguida por la falta de habilidades y calificaciones (25,3%)¹³.

- 1.6 **Las personas con discapacidad (PCD) enfrentan obstáculos adicionales.** La tasa de actividad económica de las PCD es más baja que la de otros grupos, con un 42% de los hombres y 77% de las mujeres con discapacidad en condición de inactividad. A pesar de que la Ley 2479 de 2004 establece la incorporación de un mínimo de 5% de PCD en instituciones públicas, de acuerdo a datos para 2018 de la Secretaría de la Función Pública, menos de 10% de las instituciones públicas cumple este porcentaje.

- 1.7 **Los problemas que enfrenan los paraguayos para acceder a empleos de calidad están relacionados en parte a tres causas**¹⁴. En primer lugar, al uso de sistemas ineficientes de búsqueda de empleo: el 87% recurre a métodos informales de búsqueda de empleo: 54% consultando directamente a un empleador y 33% consultando a amigos o parientes¹⁵, los cuales son poco eficientes y no promueven un acceso igualitario a oportunidades laborales¹⁶. En segundo lugar, a la falta de información sobre mercado laboral, que dificulta analizar, diseñar y evaluar propuestas de políticas para promoción del empleo formal. Paraguay no cuenta, por ejemplo, con una encuesta a empleadores con valor muestral por sectores que permita acceder a información sobre la demanda sectorial¹⁷ o con una encuesta de oferta que mida las habilidades de la fuerza laboral. Adicionalmente, como se verá más adelante, la información administrativa está desarticulada, lo que dificulta su uso. Y, en tercer lugar, a la brecha de habilidades de la fuerza laboral. Un ejemplo de ellos son los puntajes de las pruebas de aprendizaje TERCE de 2013 (BID, 2017b), que sitúan a Paraguay en las últimas posiciones de la región. Esto se refleja por ejemplo en que el 29% de los empleadores señalen que la falta de mano de obra calificada constituye una barrera para el crecimiento de sus empresas¹⁸, mientras que el promedio de todos los países encuestados es 22,5%. De acuerdo con datos del WEF (2016), el factor “fuerza de trabajo no capacitada” surge como la tercera barrera más importante

¹² SIMS (2019); CAF (2019).

¹³ Novella et al (2018).

¹⁴ El presente programa está orientado a atacar el problema de stock de personas que ya son parte de la fuerza laboral con insuficientes habilidades para insertarse en el mercado laboral, si bien se está coordinando con otros programas que apuntan a mejorar la calidad de la educación y por tanto están orientados al problema de flujo, la solución de los problemas del mercado laboral paraguayo tiene que ver con intervenciones y políticas más amplias. Por ejemplo, también existen limitaciones en el ambiente de negocios del país (Banco Mundial, 2016) y retos asociados a la productividad e innovación de las empresas (*Conference Board*, 2018). Para una presentación de los otros factores que podrían explicar esta situación ver BID (2015) y BID (2016).

¹⁵ EPH (2018).

¹⁶ Debido a que los buscadores de empleo informales o de grupos con desventajas sociales tienen menos acceso a contactos con información sobre empleos formales o con mejores ingresos (calidad de las redes de contactos) estos métodos son ineficientes para estos buscadores de empleo, ya que al utilizarlos se mantienen de modo desproporcionado en empleos informales. Los mecanismos informales limitan también las oportunidades de las mujeres de encontrar empleo, al disponer de redes de contactos más reducidas. Ver Mazza (2016).

¹⁷ Hasta el momento se cuenta, básicamente, con dos mecanismos para generar información sobre la demanda de habilidades del sector productivo: (i) mesas sectoriales, las cuales no tienen representatividad de empresas en cada sector, ni mecanismos concretos para generar información que pueda ser decantada en decisiones de política; y (ii) estudios ad hoc sobre demanda ocupacional y competencias laborales de un par sectores.

¹⁸ *Enterprise Survey* (2017).

para llevar a cabo negocios en el país. Esta es la posición más alta para esta barrera que aparece para un país en Sudamérica. Comparativamente, Chile prioriza la falta de capacitación en la fuerza de trabajo a un nivel similar, pero con menos menciones en la encuesta y esta barrera ocupa entre la octava y novena posición más importante en promedio para los otros países de la región.

- 1.8 La experiencia internacional muestra que, desde el ámbito del MTESS, se puede responder a los problemas antes mencionados mediante: servicios de intermediación laboral (SIL), apoyos a la inserción laboral (como por ejemplo los programas de aprendices), sistemas de información del mercado laboral (SIML) y capacitación laboral (CL)¹⁹. Los programas de aprendices muestran un impacto en la inserción laboral de los jóvenes positivo²⁰ y la evidencia internacional muestra que son una medida costo-efectiva al promover la capacitación y la generación de experiencia laboral.
- 1.9 **Los Servicios de Intermediación Laboral (SIL) juegan un rol central para enfrentar tres problemas antes mencionados:** el desacople entre oferta y demanda de habilidades, la falta de información, y los obstáculos de grupos específicos para el acceso al empleo. Cuando funcionan efectivamente, los SIL implementan soluciones para que los buscadores de empleo tengan las herramientas para buscar empleo, formarse y colocarse efectivamente; y también para que las empresas puedan encontrar el talento apropiado. Para ello, suelen cumplir con una combinación de funciones fundamentales que incluyen: (i) intermediación Laboral (IL); (ii) SIML; y (iii) diseño e implementación de otras políticas activas de mercado laboral, por ejemplo programas de CL²¹.
- 1.10 **La IL facilita el acceso a empleos de calidad, sobre todo para los grupos más vulnerables.** La evidencia internacional muestra que la IL es una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos²², al reducir el tiempo de búsqueda²³. La evidencia para la región también muestra que la IL pueden ayudar a los desempleados a encontrar empleos con mayores ingresos, en comparación con desempleados que usan otros medios de búsqueda²⁴ e incrementar la probabilidad de encontrar trabajo formal²⁵. También se encuentra que las ganancias para los beneficiarios - relativo a buscar por medios informales - podrían ser mayores para los trabajadores con peores perspectivas en el mercado de trabajo²⁶.

¹⁹ BID (2016).

²⁰ Fazio, Fernández-Coto & Ripani (2016).

²¹ BID, AMSPE y OECD (2015).

²² Brown y Koettl (2015).

²³ Michaelides (2013).

²⁴ Flores-Lima (2010).

²⁵ Pignatti (2016).

²⁶ Van den Berg y Van der Klaauw (2006).

- 1.11 **Un SIML que produzca información válida, oportuna y sistemática sobre la oferta y demanda en el mercado laboral es clave para superar la falta de información y promover el acceso a empleos de calidad²⁷.** Esta información permite: (i) identificar brechas entre las habilidades de los buscadores de empleo y aquellas que requieren los empleadores; y (ii) anticipar la demanda de habilidades futura para guiar la formación para el trabajo (FT), que incluye los programas de CL. El foco de la información del mercado laboral ha cambiado progresivamente desde la “planificación”, o sea un pronóstico basado en la extrapolación de las tendencias pasadas, hacia la anticipación, o sea un pronóstico que contempla también las tendencias sobre el futuro. La experiencia internacional señala tres factores clave para hacer la transición de extrapolación del pasado a anticipación de demandas futuras: (i) utilizar una mayor gama de fuentes de información del mercado laboral (por ejemplo, registros administrativos, información de portales de empleo privados y públicos, encuestas a empleadores, encuestas de seguimiento a participantes de programas de capacitación, entre otros); (ii) desarrollar alianzas con otros actores que participan en la producción de información del mercado laboral (por ejemplo, los departamentos de gobierno, el sector educativo y los centros de investigación); y (iii) contar con un enfoque estratégico desde el punto de vista de la utilización de la información producida por medio del análisis sistemático de las necesidades de los distintos actores a nivel nacional, regional y local²⁸. La pandemia demostró la importancia de los datos administrativos, por las complicaciones que representa el levantar encuestas en contextos de problemas sanitarios.
- 1.12 **La CL pertinente y de calidad puede mejorar la inserción laboral en empleos formales, a partir de la generación y actualización de las habilidades de la fuerza laboral²⁹.** Los resultados en el mercado laboral de cada trabajador están asociados a sus habilidades, las cuales tienen repercusiones directas en ingresos y la probabilidad de obtener un empleo³⁰. La evidencia general³¹ y en la región³² muestra que los programas de CL tienen efectos pequeños a corto plazo, pero mayores en el mediano y largo plazo. El impacto suele además ser mayor para mujeres y cuando la capacitación tiene mayor duración. Adicionalmente, la evidencia para América Latina muestra que la participación de proveedores privados, la orientación de la capacitación hacia la demanda, la inclusión de un importante componente de orientación y/o intermediación laboral, y la incorporación de módulos para el desarrollo de habilidades socio-emocionales³³ son factores de éxito en la implementación de CL³⁴.
- 1.13 **Los sistemas de provisión de FT que mejor funcionan se caracterizan por desarrollar las siguientes funciones básicas³⁵:** (i) identifican las demandas actuales y futuras de habilidades del sector productivo e involucran a los

²⁷ BID, AMSPE y OECD (2015).

²⁸ CEDEFOP, ETTF y OIT (2015).

²⁹ BID (2015).

³⁰ OECD (2015).

³¹ Card et al (2015).

³² Kluve (2016).

³³ Heckman y Kautz (2012); OCDE (2015). La importancia de los programas que buscan incrementar las capacidades socioemocionales entre los jóvenes está siendo cada vez más reconocida (González et al, 2012).

³⁴ Gonzales et al (2012); OIT (2016).

³⁵ BID (2017).

empleadores en el sistema. Por ejemplo, mediante acciones que incluyen la recolección y análisis de información sistemática y confiable sobre el mercado laboral, y la creación de bases organizacionales para que los empleadores se involucren con el sistema; (ii) desarrollan mallas curriculares alineadas con las necesidades de habilidades del sector productivo, así como ambientes y mecanismos de aprendizaje que responden a las demandas reales y cuentan con la infraestructura y equipamiento necesario; (iii) garantizan la calidad de la formación mediante el establecimiento de criterios claros de desempeño e indicadores medibles; el otorgamiento de incentivos para la mejora continua; la ejecución de acciones dirigidas a restablecer la calidad en las instituciones con bajo desempeño; y el aseguramiento de la calidad en los procesos de evaluación, acreditación y certificación garantizando que sean transparentes; y (iv) planifican el presupuesto para priorizar acciones y garantizar la continuidad de recursos y el cofinanciamiento con el sector privado. Cabe señalar que, en aquellos países en los que no se cuenta con una estrategia de capital humano ni con una adecuada gobernanza, el trabajo de definición de necesidades de habilidades y desarrollo de mallas curriculares a nivel sectorial representa una alternativa de avance en paralelo a la reforma del sistema, que permite lograr resultados y ajustar los procesos de prospección, ajuste y formación³⁶.

- 1.14 **Buenas prácticas adicionales para IL y CL de PCD.** La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y las buenas prácticas internacionales promueven una inclusión efectiva³⁷. Esto incluye el considerar la accesibilidad de los edificios públicos y la posibilidad de participación en cursos de formación inclusivos y no segregados. Esta participación garantiza que puedan aprender las habilidades necesarias para su inclusión laboral, al mismo tiempo que personas sin discapacidad aprenden en un ambiente inclusivo a interactuar laboralmente con ellas.
- 1.15 **El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) está encargado de promover e implementar políticas de empleo, formalización, intermediación y capacitación laboral, pero requiere fortalecerse para ejercer adecuadamente su rol.** El MTESS a través del Viceministerio de Empleo y Seguridad Social, y de la Dirección General de Empleo (DGE), ofrece servicios de orientación e intermediación laboral y de apoyo al autoempleo. Asimismo, tiene bajo su dependencia dos instituciones que promueven la CL³⁸. La primera es el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), que dicta cursos con infraestructura e instructores propios; y el Sistema Nacional de Formación y

³⁶ BID (2016b).

³⁷ BID (2019).

³⁸ El presente proyecto se centra en CL, que es la parte de la FT que se otorga primariamente en Paraguay a través de SINAFOCAL y SNPP. Sin embargo, dado que la FT incluye el sistema de educación técnica secundaria y postsecundaria, el presente proyecto coordinará con la GIZ y el Ministerio de Educación y Culturas (MEC) para aprovechar las lecciones aprendidas de su trabajo y entregar información de mercado laboral necesaria para sus funciones. Adicionalmente, se espera que los estudiantes de institutos del MEC y de formación dual cercanos a los centros fortalecidos por el proyecto puedan usar el equipamiento de estos para sus procesos de formación.

Capacitación Profesional (SINAFOCAL), que licita cursos a proveedores privados y que tiene la función rectora de la formación laboral³⁹.

- 1.16 **En los últimos años, con apoyo del Banco, el MTESS viene fortaleciendo su capacidad institucional y mejorando la IL y la CL**⁴⁰. El Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL) (2660/OC-PR), aprobado en 2011 por un monto de US\$5 millones y que finalizó desembolsos en febrero de 2020, apoyó al MTESS a ampliar la cobertura de IL en Asunción y en regiones, que atendió a más de 29.000 personas en 2018 (meta original 4.500). Gracias a la mejora de procesos y sistemas de información de la DGE, y la apertura de seis oficinas de empleo financiada con el Componente 1 del programa. La digitalización de información también permitió establecer un sistema avanzado de registro de buscadores de empleo y un motor de inteligencia artificial para intermediación laboral⁴¹. En su Componente 2, el PAIL apoyó al SINAFOCAL a generar alianzas entre el sector productivo y centros de capacitación para formar alrededor de 4.500 jóvenes hasta 2020, con una participación de un 50% de mujeres, en habilidades demandadas por el mercado incluidos cursos. Además, se crearon mallas para cursos enfocados en las nuevas tecnologías de información y comunicación en una modalidad dual digital (Marketing digital y HelpDesk). Estos resultados sirven como base a la presente operación que continuara fortaleciendo el SIL y los sistemas de CL, incluyendo en esta nueva operación al SNPP.
- 1.17 Paralelamente, la Cooperación Técnica (CT) "Desarrollo Institucional de los Ministerios de Trabajo en Paraguay, Uruguay y República Dominicana" (ATN/FI-13862-RG) apoyó al MTESS con el diseño de alto nivel de los sistemas y procesos que requieren mejora en el Ministerio y con el establecimiento de un Registro Único del Trabajador, posteriormente fortalecidos con apoyo de las CTs. "Análisis del mercado laboral y seguridad social" (ATN/OC-16588-PR) y "Apoyo a la inserción de jóvenes en empleos formales" (ATN/OC-17444-PR). Fruto de este diseño, el MTESS ha establecido algunos sistemas para áreas distintas a la DGE y ha empezado a transitar hacia un concepto de Ministerio Digital.
- 1.18 **Apoyo de otros donantes.** La Agencia de Cooperación Japonesa al Desarrollo (JICA) y de la República de Corea (KOICA) entregan asistencia técnica para actualización de mallas del SNPP. En paralelo la Cooperación Alemana al Desarrollo también apoya dos programas⁴², uno en el Ministerio de Educación y Culturas (MEC) y otro coordinado con el SNPP y SINAFOCAL. Ambos incentivan la formación dual y están basados en la cooperación público-privada y orientados a las necesidades de las empresas.
- 1.19 **Retos pendientes de la IL.** Los logros alcanzados son significativos. Sin embargo, el MTESS aún tiene retos que enfrentar. En Paraguay, la IL se

³⁹ El SNPP y el SINAFOCAL son órganos que dependen jerárquicamente del MTESS. Dependencia jerárquica establecida en sus respectivas leyes de creación: Ley No. 253/71, modificada por Ley 1265/87 del SNPP y Ley No. 1652/00 del SINAFOCAL y su reglamento (Decreto No. 5442/15). Ver también Carta Orgánica del MTESS (Decreto No. 6157/16) y Ley de Creación 51/15.

⁴⁰ Ver ([EEO#8](#)).

⁴¹ En el marco de la CT regional "fAIr LAC, Inteligencia Artificial Responsable para una Prestación más Eficiente e Individualizada de Servicios Sociales para Todos" (ATN/17312-RG) se realizará en 2020 una auditoría ética del sistema "Para Empleo", que permitirá detectar áreas de mejora del Sistema que podrán ser implementadas en el presente proyecto.

⁴² Para información adicional sobre los programas de formación dual en Paraguay [ver enlace](#).

encuentra aún en una fase incipiente. Esto se ve reflejado, por ejemplo, en que en 2018 sólo el 2% de las personas (1% en el caso de mujeres) buscaron trabajo a través del SIL público. Los principales factores que explican esta situación son: (i) la baja cobertura, en términos de oficinas físicas para la atención de buscadores de empleo⁴³ que requieren asistencia en su registro y búsqueda de empleo, ya que se cuenta sólo con cinco oficinas a nivel nacional; (ii) la ausencia de una interconexión con información de otras agencias privadas y públicas de empleo dependientes de los gobiernos locales, así como con los institutos de CL; (iii) la baja utilización de los servicios de intermediación por parte de los empleadores para publicar sus vacantes, en un contexto de alta informalidad del mercado laboral⁴⁴, y la ausencia de personal especializado para trabajar con las empresas en la difusión del servicio y registro de vacantes; y (iv) la ausencia de un adecuado sistema de gestión que incluya indicadores de desempeño.

- 1.20 Por otra parte, los retos que enfrentan las PCD están en parte relacionados a que en Paraguay no existen políticas integrales de acceso a empleo. Adicionalmente, no existe información administrativa ni de encuestas con suficiente representatividad sobre PCD, que permita promover políticas de empleo específicas para esta población. A nivel de la oferta de CL, los cursos y muchas de las infraestructuras en que se dictan no son accesibles ni adecuados para permitir su participación, y en muchos casos las PCD enfrentan obstáculos adicionales para poder llegar a las mismas por ausencia de opciones de transporte público.
- 1.21 **Retos pendientes asociados a SIML⁴⁵.** Dentro de la estructura organizacional del MTESS existen dos observatorios complementarios. El Observatorio Laboral, cuya función es generar inteligencia para analizar y proponer las políticas de empleo. Éste, sin embargo, no cuenta con: (i) las herramientas necesarias para extraer datos robustos y confiables de los sistemas de gestión administrativos; (ii) la capacidad de relevamiento de datos primarios, que permitan hacer un diagnóstico amplio y prospectivo sobre el mercado laboral; y (iii) suficiente capital humano específicamente formado para realizar dichas tareas. El segundo, el Observatorio Ocupacional, cuya función es proponer lineamientos de política y regulación del sistema de CL. Este observatorio también muestra debilidades técnicas para supervisar y monitorear el funcionamiento de los oferentes públicos y privados.
- 1.22 Con el objetivo de desarrollar un SIML eficiente y efectivo es fundamental que las distintas áreas del MTESS encargadas del diseño, implementación y evaluación de políticas para la generación y formalización de empleo cuenten con sistemas de información integrados⁴⁶. En este momento dicha integración es inexistente. Esto se debe principalmente a tres factores: (i) la mayoría de los

⁴³ Se define como buscador de empleo toda persona, ocupada o desocupada, que se encuentre buscando una alternativa de empleo o mejoras en su calidad de empleo.

⁴⁴ En 2018 la DGE registró solamente 1259 vacantes a nivel nacional.

⁴⁵ Adicionalmente a los retos institucionales, los observatorios enfrentan un reto para acceso a fuentes primarias de información (ver por ejemplo el Plan Estratégico del Observatorio Laboral). Paraguay no cuenta, por ejemplo, con una encuesta a empleadores con valor muestral por sectores que permita acceder a información sobre la demanda sectorial o con una encuesta de oferta que mida las habilidades de la fuerza laboral. Adicionalmente, como se verá más adelante, la información administrativa está desarticulada, lo que dificulta su uso.

⁴⁶ BID, AMSPE y OECD (2015).

procesos del MTESS se siguen realizando en papel y no cuentan con sistemas de seguimiento adecuados⁴⁷ e interconectados entre ellas y con instituciones externas; (ii) no se cuenta con información adecuada proveniente de datos primarios recolectados específicamente para analizar el mercado laboral; y (iii) el MTESS no cuenta con personal especializado en el análisis de información laboral en sus distintas instancias⁴⁸. Paralelamente, la falta de apoyos económicos focalizados para subsidios de cuidado infantil y transporte limitan la capacidad del MTESS de desarrollar políticas que promuevan la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad.

- 1.23 **Retos pendientes a nivel de la CL, también persisten retos importantes.** Si bien el 33% de la población ha tenido acceso a cursos de CL⁴⁹, 30% a los del SNPP y SINAFOCAL, no existe evidencia sobre la pertinencia de esta oferta, pero sí sobre los problemas de actualización de contenidos. Por ejemplo, las mallas de capacitación del sector agropecuario están desactualizadas y no incluyen referencias a habilidades asociadas a la prevención o respuesta al cambio climático⁵⁰. Con apoyo de JICA y KOICA, el SNPP ha establecido nuevas mallas en dos de sus centros en la ciudad de Asunción. Sin embargo, estas mallas no han podido ser implementadas en otros institutos debido a problemas de infraestructura, equipamiento y oportunidades de actualización de docentes. Otro ejemplo de estos problemas es que el equipamiento disponible para los cursos de especialidades asociadas a la cadena de frío es del año 1989, en un país fuertemente dependiente de la industria cárnica, lo que tiene además impactos negativos en el medio ambiente⁵¹. Es especialmente necesario mejorar la pertinencia de la CL a la que acceden las mujeres, promoviendo su participación en cursos no tradicionales femeninos y con mayor contenido tecnológico. Según datos del SNPP en 2018 el 33% de las mujeres se capacitaron en cursos de belleza, gastronomía y confección. Por otra parte, la calidad de los cursos es heterogénea, incluso dentro de un mismo centro de formación y los sistemas de seguimiento a estudiantes graduados y de análisis de la calidad de los cursos son aún incipientes.

⁴⁷ El registro de empresas y seguimiento a las planillas de empleados que éstas entregan son funciones del Viceministerio de Trabajo. Esta información es un insumo importante para el sistema de intermediación laboral, que de hecho requiere confirmar la existencia de la empresa en sus registros previo al envío de candidatos y requiere la información de planillas, así como información externa de instituciones de seguridad social, para realizar el seguimiento a la inserción. Adicionalmente, el SNPP y SINAFOCAL no cuentan con sistemas de registro interconectados con el resto del MTESS, lo que no permite confirmar la inserción de las personas capacitadas.

⁴⁸ Se prevé establecer un equipo de análisis de información en la oficina central y proveer de capacidades de uso de esta información y análisis al personal de las oficinas locales.

⁴⁹ EPH (2018).

⁵⁰ Paraguay es vulnerable al cambio climático por contar principalmente con un sistema primario de producción y con una infraestructura, capacidad logística y sector de servicios aún en desarrollo (CEPAL 2014). Por ejemplo, Si bien el sector agrícola está entre los más productivos de la economía, su productividad entre 1996 y 2015 pudo ser mayor, pero debido a eventos climáticos, como sequías o inundaciones, sufrió pérdidas promedio anuales de 0,75% del PIB. BID (2018b). Considerando además las estimaciones sobre futuros incrementos en temperatura media y precipitaciones, resulta necesario implementar medidas de mitigación y adaptación que requieren, entre otros, contar con trabajadores con los conocimientos y habilidades necesarias. Por otro lado, el país tiene una meta de reducción de emisiones de hasta 10% hasta el 2030 con respecto a la línea de base (BAU), lo que demandará habilidades con tecnologías limpias y eficiencia energética en distintos ámbitos de la economía.

⁵¹ La utilización adecuada de equipamiento moderno reduce el consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero.

- 1.24 **Retos adicionales del SNPP y SINAFOCAL.** Ambos enfrentan retos para: (i) utilizar información propia y de fuentes externas para identificar las demandas de habilidades y proponer una oferta formativa ajustada a la necesidad local de los empleadores; (ii) generar un modelo para la actualización permanente de su oferta formativa, que incluya una oferta inclusiva para PCD; y, en el caso del SNPP, actualizar el equipamiento de los institutos técnicos que se requiere para implementar nuevas mallas, considerando el impacto climático en las cadenas de valor de sectores clave de la economía, como el agropecuario y logística, así como las necesidades de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), en estos sectores y adecuar su infraestructura física para que sea accesible para PCD; (iii) realizar un seguimiento a sus graduados para determinar la eficacia de sus acciones formativas y establecer criterios de desempeño; y (iv) planificar su presupuesto en línea con las demandas del sector privado a nivel local y nacional. Adicionalmente, el SNPP enfrenta retos para promover la evaluación y actualización permanente de los docentes.
- 1.25 **Lecciones aprendidas y relación con otras actividades del Banco en el Sector.** El Banco posee experiencia en el diseño y ejecución de las actividades previstas en el Programa. Por ejemplo, el PAIL implementó exitosamente en Paraguay sistemas informáticos complementarios a los que se realizarán en esta operación. Entre las lecciones aplicables a ambos componentes se incluye la implementación de tecnología en fases. La implementación por módulos permite logros rápidos, y sistemas que pueden seguir desarrollándose y ajustarse a nuevas necesidades. Basados en esa experiencia positiva, se aplicará en ambos componentes una metodología de diseño e implementación en fases de las mejoras de procesos y sistemas. Otra lección aplicable a los sistemas propuestos en ambos componentes es el acompañar la implementación con un proceso de gestión de cambio. Este proceso se hará para promover el uso de los sistemas por parte de los funcionarios. Esto requerirá además contar con una arquitectura de alto nivel que permita determinar las relaciones entre los módulos y una estrategia de implementación que no afecte la interconexión final de los sistemas y módulos, estrategia que fue desarrollada en el marco de la CT ATN/FI-13862-RG⁵² y cuya implementación continuará la presente operación. Ambos componentes también incorporan lecciones de un proyecto regional que impulsa la modernización tecnológica de los servicios de empleo (ATN/OC-16825-RG). Por otro lado, el Componente 1 incorpora entre otras lecciones aprendidas de operaciones anteriores: (i) fortalecer el vínculo de los SIL con el sector productivo (3547/OC-PE); y (ii) promover la mejora de los SIML y bases de datos para toma de decisión (2793/OC-CH) así como el conocimiento técnico sobre la importancia de la gestión de desempeño en los SIL (BID, AMSPE y OECD 2015). El Componente 2 incorpora el conocimiento técnico del BID sobre políticas de empleo y CL en la región, por ejemplo: (i) los análisis sobre el rol de los sistemas de información de habilidades en el diseño de política de CL; y (ii) el rol crítico del sector productivo en el aseguramiento de calidad de la FT y la CL (BID 2017, BID

⁵² Entre los principales productos de adicionalidad no financiera del Banco destaca esta arquitectura tecnológica del MTESS (ATN/FI-13862-RG), así como el análisis de alternativas para mejora del manejo de bases de datos (ATN/OC-16825-RG) y los análisis institucionales del MTESS, SNPP y SINAFOCAL (ATN/FI-13862-RG y ATN/OC-16588-PR) y el análisis comparativo de servicios a buscadores de Empleo (BID, AMSPE y OECD 2015).

2015, BID 2016); así como la experiencia operativa en desarrollo de estándares de calidad para la CL (3539/OC-CH).

- 1.26 **Justificación.** El Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2030 del Gobierno de Paraguay prioriza acciones para fomentar la formación laboral y el acceso a empleos de calidad. En este marco se ha solicitado al Banco el financiamiento de una operación alineada con la visión institucional del MTESS de incrementar el acceso a empleo de calidad, así como de garantizar el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos sociolaborales y fundamentales en el ámbito laboral para el desarrollo socioeconómico con inclusión laboral e igualdad de género.
- 1.27 **Alineación estratégica del programa.** El programa es consistente 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 con redes sociales más débiles o que enfrentan retos adicionales de acceso al mercado laboral, como ser las PCD; y (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 intermediación y capacitación laboral que reducen el tiempo de búsqueda de las empresas y consecuente pérdida de productividad asociada. 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 de mujeres para ocupaciones no tradicionales⁵³; el apoyo a la inserción y CL de mujeres mediante el financiamiento de apoyos económicos focalizados para alimentación y subsidios de cuidado infantil; el refaccionamiento de infraestructuras públicas y la adaptación de los sistemas informáticos implementados para hacerlos accesibles para PCD; la promoción a la CL e inserción de PCD buscadores de empleo mediante apoyos económicos focalizados; y adicionalmente la capacitación a los funcionarios del MTESS en temas de igualdad de género e inclusión laboral de PCD; (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 a través de la: (i) adecuación de las mallas de sectores clave (siete del total de diez), como de logística y agropecuario, para la inclusión de conocimientos y habilidades para mitigar y adaptar estos sectores⁵⁴; (ii) reducción de emisiones de GEI en consecuencia de la disminución de viajes por la digitalización de proceso (Registro Único del Trabajador) y la implementación de servicios virtuales⁵⁵; y (iii) certificación EDGE (construcción eficiente/verde) de los cuatro edificios a ser reformados a través de la inclusión de medidas de eficiencia en el uso del agua, eficiencia energética y eficiencia de energía en los materiales; y sustitución de equipos para la implementación de las mallas que tengan la certificación de eficiencia energética.

⁵³ El programa considerará como ocupaciones no tradicionales aquellas en las que el promedio de trabajadoras mujeres sea inferior al 30%.

⁵⁴ Ver (EEO#4).

⁵⁵ Se espera reducir viajes a través de: seguimiento de trámites en línea, evitando viajes para hacer consultas sobre el estado de trámites; actualización de datos de certificaciones en línea para búsqueda de empleo y para impresión de certificados; carga en línea de trámites que realizan las empresas y/o trabajadores (por ejemplo: planillas de trabajadores, vinculaciones, desvinculaciones).

- 1.28 El programa es además consistente con el ámbito operativo prioritario de Tecnología e Innovación de la Actualización de la Estrategia Institucional. Adicionalmente, el programa contribuirá al Marco de Resultados Corporativos 2020-2023 (GN-2727-12) (CRF) mediante: "Beneficiarios de iniciativas de apoyo a empleo". La operación también es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7) con la dimensión de éxito "Los jóvenes de la región y los trabajadores desempleados, subempleados o de difícil empleabilidad transitan al trabajo de forma más rápida y efectiva y con mejores expectativas de salario"; con el Plan de Acción de Diversidad para Operaciones 2019-2020 (GN-2531-71) al promover la inserción y CL de PCD. Se estima que el 12,33% de los recursos de la operación se invierten en actividades de mitigación y adaptación al cambio climático, según la [metodología conjunta de los Bancos Multilaterales de Desarrollo](#). Estos recursos contribuyen a la meta del Grupo BID de aumentar el financiamiento de proyectos relacionados con el cambio climático a un 30% de todas las aprobaciones de operaciones a fin de año 2020 ([EEO#4](#)) por lo cual la operación es también consistente con el Marco Sectorial de Cambio Climático (GN-2835-8). La operación se encuentra alineada con la Estrategia de País del Grupo BID con Paraguay, 2019-2023 (GN-2958), en el área de capital humano y condiciones de vida. La presente operación se encuentra incluida en la Actualización del Anexo III del Informe sobre el Programa de Operaciones 2020 (GN-2991-3).
- 1.29 **Tecnología e innovación.** El programa busca promover la implementación de tecnologías de última generación para: (i) emparejamiento entre oferta y demanda de empleos a nivel del SIL; (ii) emparejamiento y cálculo de brecha entre la demanda de habilidades de empleadores y las habilidades de los buscadores de empleo, a fin de promover cursos pertinentes; y (iii) equipamiento para cursos de CL (realidad virtual). Adicionalmente el programa busca generar habilidades en la fuerza laboral para el uso de estas tecnologías.

B. Objetivos, componentes y costo

- 1.30 **Objetivo.** El Programa tiene como objetivo apoyar al MTESS a desarrollar e implementar políticas que apoyen a buscadores de empleo a acceder a empleos de calidad. Sus objetivos específicos son: (i) aumentar la cobertura del SIL del MTESS; y (ii) mejorar las habilidades de los buscadores de empleo, mediante la actualización de mallas de CL del SNPP y SINAFOCAL con un enfoque de género.
- 1.31 **Componente 1. Ampliación de SIL (US\$18,9 millones).** Se realizarán actividades encaminadas a aumentar la cobertura del SIL del MTESS. Para ello se divide en dos subcomponentes.
- 1.32 **Subcomponente 1.1. Incentivos para la inserción laboral.** Este subcomponente busca promover la inserción laboral, en particular de jóvenes. Se financiarán actividades para: (i) financiar transferencias económicas incluyendo programas de aprendices para jóvenes; (ii) ajustar y diseñar mallas adicionales para el sistema dual de aprendices⁵⁶; (iii) capacitar a los instructores en empresas

⁵⁶ El Sistema de educación dual es una Formación Profesional que combina el aprendizaje en una compañía y en un Centro de formación profesional donde el estudiante pasa tiempo en ambos lugares y cuenta con un tutor de formación en la empresa". Para información adicional sobre los programas de formación dual en Paraguay [ver enlace](#).

para los procesos de capacitación en el sistema dual; (iv) adquirir equipamiento para los institutos técnicos del sistema dual; (v) pagar los instructores en las empresas; y (vi) diseñar e implementar un sistema informático de gestión de la información implementado con estándares de seguridad y privacidad.

- 1.33 **Subcomponente 1.2. Fortalecimiento del MTESS.** Este subcomponente busca ampliar la capacidad del MTESS, mediante el SIL para emparejar adecuadamente las habilidades de buscadores de empleo con las que necesitan los empleadores. Se financiarán actividades para: (i) mejorar y expandir el Servicio Público de Empleo con el perfilamiento de sus usuarios así como de otros servicios; (ii) implementar un sistema de monitoreo y evaluación de políticas de empleo; (iii) implementar un portal web de servicios en línea disponibles al ciudadano; (iv) implementar campañas de comunicación para la reconversión laboral y la protección de los derechos laborales; y (v) reacondicionar a la infraestructura del MTESS para incluir la certificación EDGE y facilitar el acceso a las personas con discapacidad.
- 1.34 **Subcomponente 1.3. Información de mercado laboral.** Este subcomponente busca ampliar la capacidad del MTESS para mejorar el seguimiento a información sobre calidad de empleo mediante la generación y uso de información de mercado laboral. Se financiarán actividades para: (i) mejorar la capacidad de recolección, sistematización y gestión de información, mediante la recolección de datos primarios, implementación de mejoras en los sistemas de gestión e información (incluyendo ciberseguridad y gestión de datos personales), digitalización de procedimiento realizados actualmente de forma manual⁵⁷ e infraestructura tecnológica⁵⁸; (ii) capacitar al personal del MTESS, en particular de los observatorios laboral y ocupacional, en uso de datos, para elaboración, monitoreo, análisis y evaluación de propuestas de políticas para promoción de empleo de calidad. La capacitación de funcionarios incluirá temas de igualdad e inclusión laboral de PCD; (iii) mejorar la infraestructura operativa y tecnológica, a través de la adquisición de vehículos, equipamiento y software; (iv) diseñar e implementar un sistema informático para la fiscalización; y (v) diseñar e implementar un sistema virtual de conciliación como parte del proceso de fiscalización. Adicionalmente se financiará el desarrollo de al menos tres propuestas de políticas de promoción de empleo de calidad.
- 1.35 **Componente 2. Actualización de la oferta de CL (US\$10,5 millones).** Se realizarán actividades encaminadas a mejorar las habilidades de los buscadores

⁵⁷ Se espera digitalizar la entrega de documentación al MTESS por parte de empresas, así como establecer un sistema de seguimiento de trámites que reduzca la necesidad de empresas, trabajadores y buscadores de empleo para hacer seguimiento a sus trámites y recibir certificaciones digitales (por ejemplo, de registro de la empresa y/o, de cumplimiento de obligaciones). Se establecerá además un sistema integrado para intermediación laboral que incluya información sobre las habilidades certificadas en el Componente 2 a fin de que el buscador de empleo pueda agregarlas sin tener que ir a las oficinas del SIL y la impresión de certificaciones de CL en línea, sin tener que ir a la institución de CL.

⁵⁸ Los avances en digitalización establecidos con el PAIL son la base para establecer sistemas informáticos que se interconecten con el SIL tanto dentro de las áreas del Ministerio que tienen información requerida para mejorar los procesos de capacitación y búsqueda de empleo, como en las instituciones de capacitación laboral (SNPP y SINAFOCAL) a fin de contar con toda la información de graduados y de mallas y habilidades en las que se forman. Esta información permitiría al observatorio laboral, al observatorio ocupacional y a las instituciones de capacitación contar con insumos de análisis para generación de políticas. Esta información administrativa es especialmente valiosa por su bajo costo de producción en un país que no cuenta con mucha información estadística.

de empleo, mediante la actualización de mallas de CL del SNPP y SINAFOCAL, para que éstos puedan brindar una respuesta a las necesidades del mercado laboral⁵⁹. Se financiarán actividades⁶⁰ para: (i) consolidar la capacidad del SINAFOCAL y SNPP para analizar el mercado laboral y la demanda de los empleadores, utilizando información proveniente del SIML; (ii) establecer sistemas de consulta a empleadores sobre sus necesidades de habilidades; (iii) alinear y actualizar mallas⁶¹ curriculares a las necesidades relevadas por familia ocupacional e incluir ajustes para promover la inclusión de personas con discapacidad en los cursos; (iv) equipar y adaptar infraestructura de institutos tecnológicos del SNPP para adaptarse a las nuevas mallas y facilitar el acceso a personas con discapacidad, incluyendo la certificación EDGE; (v) implementar un sistema de aseguramiento de calidad de la capacitación; (vi) capacitar instructores/formadores; (vii) diseñar, implementar y evaluar un piloto de capacitación de mujeres para ocupaciones no tradicionales; (viii) apoyar la inserción y capacitación laboral de mujeres mediante el financiamiento de apoyos económicos focalizados para alimentación y subsidios de cuidado infantil; y (ix) fomentar la CL e inserción de buscadores de empleo, especialmente PCD, mediante apoyos económicos focalizados para subsidio para transporte. Los apoyos económicos se regirán por los criterios establecidos en el reglamento operativo (ROP).

- 1.36 Como parte del Componente 2 también se financiará una evaluación de impacto y costo efectividad de aprendizaje en entornos formativos no tradicionales (realidad virtual) comparados con entornos con equipamiento tradicional.
- 1.37 De manera transversal en ambos componentes se financiará acciones para gestión del cambio. Se seguirán, además, buenas prácticas y lineamientos para proyectos de implementación de tecnologías en el Estado, incluyendo los del Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación de Paraguay.
- 1.38 **Administración u otros gastos contingentes (US\$0,6 millones).** Adicionalmente, se destinarán recursos para auditoría y administración del programa.
- 1.39 **Beneficiarios.** El programa espera beneficiar a al menos 40.000 buscadores de empleo con orientación e IL⁶². Se consideran alrededor de 17.500 beneficiarios de cursos de capacitación con nuevas mallas, infraestructura y/o equipamiento, de

⁵⁹ El componente promoverá la pertinencia, a través de: (i) el uso de información proveniente de los sistemas establecidos en el Componente 1 y su interconexión con distintas instituciones del Estado, se podrán conocer las necesidades de capacitación de los buscadores de empleo y de los trabajadores activos, haciendo que las mejoras estén enfocadas a las necesidades del mercado; y (ii) del desarrollo de instancias de articulación público-privado se buscará un mayor conocimiento de cuáles son las competencias que el sector privado requiere a nivel de industria o sector. Para promover la calidad, se profundizarán los sistemas de evaluación y los sistemas de aseguramiento de la calidad de los docentes e instructores tanto en aula como en el lugar de trabajo.

⁶⁰ Ver ¶1.27 que describe las consideraciones para las actividades propuestas en cuanto a la situación de las mujeres y PCD, de acuerdo con el diagnóstico realizado sobre la situación de estas poblaciones.

⁶¹ Durante el proceso de diseño de las mallas y posterior adquisición de equipos, se coordinará con los otros donantes (¶1.17) para evitar duplicación de esfuerzos, promover sinergias y garantizar acceso al equipamiento adquirido para estudiantes de los otros programas que puedan beneficiarse del mismo. Actualmente universidades e instituciones educativas dependientes del MEC utilizan equipamiento del SNPP para sus cursos.

⁶² Para lo cual se incluye, entre otros, la expansión territorial (fuera de Asunción).

los cuáles se espera que 500 sean mujeres que tengan acceso a cursos en ocupaciones no tradicionales⁶³.

C. Indicadores claves de resultados

- 1.40 El impacto esperado es la inserción laboral de buscadores de empleo en empleos de calidad. Los resultados esperados de las actividades destinadas a aumentar la cobertura del SIL del MTESS: un incremento en: (i) el número de buscadores de empleo atendidos anualmente por el SIL; y (ii) la cantidad de vacantes registradas en dicho sistema. En el caso de las acciones destinadas a mejorar las habilidades de los buscadores de empleo, mediante la actualización de mallas de CL del SNPP y SINAFOCAL, los resultados esperados son: (i) el número de personas que se certifican en los cursos de capacitación implementados en el marco del programa, que se reportará de modo desagregado para PCD⁶⁴; y (ii) el número de mujeres que se certifican en cursos de formación en ocupaciones no tradicionales.
- 1.41 **Análisis Económico.** Se realizó un Análisis Costo Beneficio ex ante del programa para estudiar su factibilidad económica. Para un horizonte de evaluación de 10 años, el Valor Presente Neto (VPN), calculado con una tasa de descuento del 9%, que es la que emplea el Sistema Nacional de Inversión Pública del Paraguay, asciende a US\$1.917.533 y la Tasa Interna de Retorno (TIR) es del 14,2%. Empleando una tasa de descuento del 12%, que es la que el BID suele utilizar para analizar proyectos, el VPN estimado es de US\$686.526. El análisis de sensibilidad realizado señala que el VPN esperado se mantiene en terreno positivo (US\$2.074.776), aunque con una variabilidad relativamente elevada.

II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS

A. Instrumentos de financiamiento

- 2.1 El programa será financiado con un préstamo de inversión específica considerando que el mismo: (i) ya ha sido definido en su totalidad; y (ii) no se puede separar sin afectar su naturaleza. Se financiará con cargo a los recursos de capital ordinario por US\$30 millones. Los montos a nivel de subcomponentes son indicativos.

⁶³ Para conocer la información existente sobre PCD referirse al Anexo de Género y Personas Con Discapacidad.

⁶⁴ El Programa llevará un registro completo de sus beneficiarios con un énfasis en PCD para cuantificar el alcance del Programa para esta población. Es importante notar que al momento de diseño de la operación no se cuenta con suficiente información sobre el perfil laboral de las PCD en Paraguay, lo cual dificulta el poder realizar un estimado de la meta que el Programa podrá alcanzar, por ello la desagregación no incluye una meta específica.

Cuadro 1: Costos estimados del Programa (US\$)⁶⁵

Componentes	BID	%
Componente 1. Ampliación de SIL	18,9	63,2
Subcomponente 1.1 Incentivos para la intermediación laboral	10,3	54,5
Subcomponente 1.2 Fortalecimiento del MTESS	3,9	20,6
Subcomponente 1.3. Información de Mercado Laboral	4,7	24,9
Componente 2. Actualización de oferta de CL	10,5	34,9
Administración u otros gastos contingentes	0,6	1,9
Total	30,0	236,0

- 2.2 Los desembolsos serán realizados en el plazo de seis años a partir de la fecha de la firma del contrato de préstamo, según la programación de desembolsos del Cuadro 2. El plazo de desembolso de seis años se basa en el desempeño histórico de la cartera de Paraguay; las características técnicas de diseño del presente programa; y la recomendación de OVE (2017) de internalizar en el diseño de las operaciones de Paraguay los tiempos adicionales requeridos para la aprobación y ejecución.

Cuadro 2. Desembolsos (US\$)

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Total
BID	242.970	2.758.952	4.013.489	8.217.998	10.205.883	4.560.708	30.000.000.00
%	0,8	9,2	13,4	27,4	34,0	15,2	100

B. Riesgos ambientales y sociales

- 2.3 **Ambientales y Sociales.** De acuerdo con las orientaciones de la Política de Salvaguardias y Medio Ambiente (OP-703) del Banco, la operación fue clasificada con Categoría “C”, considerando que el programa no financiará ninguna inversión (obra civil) física de envergadura, por lo que no se prevé tener impactos ambientales negativos significativos.

C. Riesgos fiduciarios

- 2.4 **Aspectos fiduciarios.** Los riesgos estarán dados por el incumplimiento del Plan de Adquisiciones (PA) y Plan Operativo Anual (POA) inicialmente definidos, así como por un atraso del arranque del programa lo que genera un riesgo medio en las condiciones actuales en las que se lleva la evaluación de Gestión de Riesgos. Para mitigar este riesgo: (i) se creará una UCP con personal especializado y perfiles técnicos; y (ii) se implementará un reglamento operativo (ROP); y se otorgará capacitación en temas fiduciarios.
- 2.5 **Capacidad de implementación y sostenibilidad.** Se realizó un análisis de la capacidad institucional al MTESS. El resultado ponderado según la metodología empleada da como resultado una capacidad institucional de desarrollo media y nivel de riesgo medio. Se ha elaborado el Plan de Fortalecimiento Institucional, que incluye un detalle de las acciones de mitigación, costos y responsables que se proponen en función de los puntos de mejora que han sido identificados en el diagnóstico a ser consideradas como actividades de fortalecimiento institucional.

⁶⁵ Los montos de costos previstos incluyen impuestos locales de conformidad con la política del Banco.

D. Otros riesgos y temas claves

- 2.6 **Marco Macroeconómico.** Se identificó un riesgo medio asociado a la desaceleración en el crecimiento económico que podría generar una menor demanda de trabajadores, lo que puede afectar negativamente la meta de inserción laboral del programa por lo cual se promoverá la CL en sectores que tienen mayor perspectiva de mantener un crecimiento de demanda laboral y de alto potencial productivo.
- 2.7 **Otros riesgos.** Se identificaron tres riesgos medios: dos de desarrollo y uno de seguridad cibernética. Estos riesgos y sus medidas de mitigación se describen a continuación: (i) dificultades para el uso y la apropiación de las innovaciones de política y tecnológicas por parte de las entidades estratégicas y los usuarios del programa, lo que retrasaría la ejecución de los Componentes 1 y 2. Para mitigarlos se implementarán procesos de gestión de cambio y capacitación; y campañas de socialización sobre los beneficios del programa; (ii) falta de coordinación y articulación entre los distintos actores institucionales involucrados en la política de empleo, lo que podría retrasar el cumplimiento y la calidad de los productos de los Componentes 1 y 2. Para mitigar este riesgo el Banco apoyará al MTESS en la elaboración de un ROP, tomando como base experiencias y buenas prácticas derivadas de la ejecución de otros programas, y los coordinadores general y técnico de la UCP tendrán un rol clave y funciones específicas en la coordinación y articulación de las distintas instancias del MTESS; entre las que se destacan, el desarrollo de un plan de acción que facilite la coordinación y reuniones periódicas con actores clave para dar seguimiento al cumplimiento de este plan; y (iii) ataques cibernéticos a los sistemas informáticos del MTESS podrían poner en riesgo datos personales de beneficiarios. Para mitigar este riesgo se incorpora en los productos las consideraciones de ciberseguridad como requisito de elegibilidad (¶1.33) y se establecerá una estrategia de ciberseguridad en los primeros seis meses de ejecución del préstamo.
- 2.8 **Sostenibilidad.** Se han detectado dos riesgos medios de sostenibilidad: (i) la sostenibilidad financiera de los nuevos cursos está asociada a la disponibilidad de recursos para capacitación en las cuentas nacionales, para lo cual el MTESS cuenta con recursos provenientes del impuesto a la nómina que Paraguay cobra a las empresas para financiar capacitación laboral. Se prevé además que estos recursos sirvan como base a la estrategia de renovación de equipamiento del SNPP, elaborada como parte de la hoja de ruta del Componente 2, a fin de garantizar que futuros ajustes a las mallas cuenten con el equipamiento necesario para su implementación; y (ii) la rápida obsolescencia de los sistemas tecnológicos, lo que podría generar sobrecostos y afectaría los resultados de los Componentes 1 y 2. Para mitigar este riesgo se diseñarán especificaciones técnicas para selección de proveedores con enfoque en soluciones de nube y soluciones digitales existentes con actualización periódica, customizadas para el uso del MTESS, en lugar de soluciones desarrolladas a medida.

III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

A. Resumen de los arreglos de implementación

- 3.1 **Prestatario y Organismo Ejecutor.** El prestatario es la República de Paraguay, quien a través del MTESS será el OE. Se creará una Unidad Coordinadora del Programa (UCP), encargada de la gestión del programa. El OE es responsable de la ejecución del programa, incluyendo el registro contable de los recursos del préstamo, los procesos de adquisiciones, la presentación de informes y el cumplimiento del ROP, así como la coordinación de todas las actividades técnicas y operativas vinculadas al mismo.
- 3.2 **Las condiciones previas al primer desembolso serán las siguientes: (i) que el OE haya creado la UCP, mediante Resolución Ministerial, dentro de su estructura, y con dependencia directa de la/el Titular de la Cartera Ministerial, y que haya designado o contratado al coordinador del programa, al especialista en adquisiciones y al especialista fiduciario, con base en términos de referencia previamente acordados con el Banco; y (ii) que el OE haya aprobado el [ROP](#), mediante Resolución Ministerial, de conformidad con términos previamente acordados con el Banco.** La primera condición es necesaria para asegurar que el OE cuente con la estructura y capacidad mínima necesaria para el inicio de la ejecución del programa; mientras que la segunda se justifica en la necesidad de que el OE cuente con procedimientos claros para implementación del programa y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- 3.3 **Reglamento Operativo ([ROP](#)).** Las normas de ejecución serán detalladas en el ROP, que será aprobado por el OE y acordados con el Banco. El ROP definirá, entre otros: (i) integrantes, roles y funciones de la UCP; (ii) ámbitos de responsabilidad; (iii) procedimientos fiduciarios; (iv) mecanismos de rendición de cuentas y control de ejecución; (v) coordinación entre otras instituciones; y (vi) requerimientos y contenido de informes, planes y otros instrumentos de gestión y supervisión de programa.
- 3.4 **Coordinación con el sector privado.** El programa promoverá la coordinación del SIL y CL con el sector privado a través de: (i) la apertura de oficinas de empleo en ciudades intermedias donde actualmente no se cuenta con presencia de la DGE y en las que se determinen mayores probabilidades de articulación con empleadores en sectores con crecimiento de demanda laboral; (ii) la promoción de la visibilidad del SIL por empresas del sector privado que incluya la sensibilización de empleadores sobre cuestiones de género y diversidad; y (iii) el establecimiento de mecanismos de consulta a empleadores sobre sus necesidades de habilidades⁶⁶.
- 3.5 **Adquisiciones y contrataciones.** Las adquisiciones de obras y bienes y la selección de servicios de consultoría se realizarán de acuerdo con las políticas para la adquisición de obras y bienes financiados por el BID (GN-2349-15) y con las políticas para la selección y contratación de consultores financiados por el BID

⁶⁶ En particular se prevé el uso de mesas técnicas, sin embargo se podría utilizar una mezcla de otros mecanismos [ver enlace](#).

(GN-2350-15). El uso de los subsistemas nacionales de Subasta a la Baja Electrónica y Licitación por Concurso de Ofertas se hará conforme a la aprobación del Directorio (GN-2538-11) de octubre de 2013, lo cual puede variar a medida que el Banco apruebe mayores niveles de uso. El [PA](#) contiene el detalle de las compras que se implementarán durante la ejecución.

- 3.6 **Flujo de Desembolsos.** El BID transferirá los recursos a una cuenta exclusiva para el programa en una entidad financiera, que deberá ser abierta por el Ministerio de Hacienda (MH). Los desembolsos se realizarán con base en anticipos que cubran las necesidades de liquidez, según el respectivo Plan Financiero para un periodo de hasta 180 días y se podrá solicitar un nuevo anticipo cuando se hayan rendido cuentas por el 80% de los recursos acumulados pendientes de justificación. También, se podrá hacer reembolsos de pagos o pagos directos a los proveedores.
- 3.7 **Estados financieros y auditoría externa.** Se solicitarán estados financieros del proyecto en forma anual, auditados por una firma auditora independiente aceptable para el Banco, antes de los 120 días posteriores del cierre de cada vigencia fiscal o de la fecha de último desembolso.

B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados

- 3.8 **Monitoreo.** El OE, a través de la UCP, presentará al Banco reportes de progreso indicando el cumplimiento y el progreso de los indicadores contenidos en la matriz de resultados, así como el Plan de Ejecución Plurianual (PEP) y POA y el PA, según lo descrito en el Plan de Monitoreo y Evaluación (PME). Este último describe los recursos previstos para monitoreo y evaluación.
- 3.9 **Evaluación.** Se propone realizar una evaluación final de los resultados del programa que analizará la obtención de los indicadores de resultados contemplados en la matriz de resultados y un estudio sobre la efectividad de las intervenciones para atraer e insertar laboralmente a mujeres en sectores no tradicionales. Se prevé realizar una evaluación de impacto y un análisis costo efectividad de aprendizaje en entornos formativos no tradicionales (realidad virtual) comparado con el uso de equipamiento tradicional. La evaluación de impacto será una evaluación del tipo experimental empleando el método aleatorio de diseño por etapas como se indica en el [PME](#).

Matriz de Efectividad en el Desarrollo		
Resumen		PR-L1159
I. Prioridades corporativas y del país		
1. Objetivos de desarrollo del BID		
Retos Regionales y Temas Transversales	<div>-Inclusión Social e Igualdad</div> <div>-Productividad e Innovación</div> <div>-Equidad de Género y Diversidad</div> <div>-Cambio Climático y Sostenibilidad Ambiental</div> <div>-Capacidad Institucional y Estado de Derecho</div>	
Indicadores de desarrollo de países	<div>-Empleo formal para mujeres (%)</div> <div>-Mujeres beneficiarias de iniciativas de empoderamiento económico (#)*</div> <div>-Agencias gubernamentales beneficiadas por proyectos que fortalecen los instrumentos tecnológicos y de gestión para mejorar la provisión de servicios públicos (#)*</div>	
2. Objetivos de desarrollo del país		
Matriz de resultados de la estrategia de país	GN-2958	Ver p. 3.31 (i) mejorar la cobertura y la calidad de la formación laboral; (iii) de manera transversal, fortalecer capacidades institucionales, en capacitación laboral, priorizando el desarrollo y articulación de sistemas de información; la implementación de procesos efectivos de formación, reclutamiento y evaluación de personal; así como mejoras en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de intervenciones y programas.
Matriz de resultados del programa de país	GN-2991-3	La intervención está incluida en el Programa de Operaciones de 2020.
Relevancia del proyecto a los retos de desarrollo del país (si no se encuadra dentro de la estrategia de país o el programa de país)		
II. Development Outcomes - Evaluability		Evaluable
3. Evaluación basada en pruebas y solución		10.0
3.1 Diagnóstico del Programa		3.0
3.2 Intervenciones o Soluciones Propuestas		4.0
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados		3.0
4. Análisis económico ex ante		10.0
4.1 El programa tiene una TIR/VPN, o resultados clave identificados para ACE		3.0
4.2 Beneficios Identificados y Cuantificados		3.0
4.3 Supuestos Razonables		1.0
4.4 Análisis de Sensibilidad		2.0
4.5 Consistencia con la matriz de resultados		1.0
5. Evaluación y seguimiento		10.0
5.1 Mecanismos de Monitoreo		2.5
5.2 Plan de Evaluación		7.5
III. Matriz de seguimiento de riesgos y mitigación		
Calificación de riesgo global = magnitud de los riesgos*probabilidad		Bajo
Se han calificado todos los riesgos por magnitud y probabilidad		Si
Se han identificado medidas adecuadas de mitigación para los riesgos principales		Si
Las medidas de mitigación tienen indicadores para el seguimiento de su implementación		Si
Clasificación de los riesgos ambientales y sociales		C
IV. Función del BID - Adicionalidad		
El proyecto se basa en el uso de los sistemas nacionales		
Fiduciarios (criterios de VPC/FMP)	Si	Adquisiciones y contrataciones.
No-Fiduciarios		
La participación del BID promueve mejoras adicionales en los presuntos beneficiarios o la entidad del sector público en las siguientes dimensiones:		
Antes de la aprobación se brindó a la entidad del sector público asistencia técnica adicional (por encima de la preparación de proyecto) para aumentar las probabilidades de éxito del proyecto	Si	RG-T3450; ATN/OC-17312-RG; RG-T2262; ATN/FI-13862-RG; PR-T1230; ATN/OC-16588-PR; PR-T1266; ATN/OC-17444-PR

Nota: (*) Indica contribución al Indicador de Desarrollo de Países correspondiente.

Nota de valoración de la evaluabilidad:

Esta es una operación de US\$30 millones orientada a apoyar a buscadores de empleo a acceder a empleos de calidad. Los objetivos específicos del programa son: (i) aumentar la cobertura del Sistema de Intermediación Laboral (SIL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS); y (ii) mejorar las habilidades de los buscadores de empleo, mediante la actualización de mallas de capacitación laboral del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) con un enfoque de género. La informalidad laboral es elevada en Paraguay (61% hombres y 58% mujeres) y la brecha de género de participación laboral de 26 puntos porcentuales es la mayor de América del Sur. En parte, la falta de acceso a empleos de calidad se explica por el uso de sistemas ineficientes de búsqueda de empleos (87% de los buscadores de empleo usa métodos informales de búsqueda, que son menos efectivos para grupos con desventajas sociales). La falta de información sobre el mercado laboral (no existen encuestas a empleadores con representatividad sectorial) dificultan el diseño de políticas de promoción del empleo formal. En términos de habilidades, el país se encuentra en las últimas posiciones en la región en términos de pruebas de aprendizaje, y 29% de los empleadores identifican la falta de mano de obra calificada como una barrera para el crecimiento de sus empresas. Respecto a las personas con discapacidad, 42% de los hombres y 77% de las mujeres con discapacidad se encuentran inactivas en el mercado laboral. El programa busca aumentar la cobertura del SIL (tanto en términos de oficinas físicas como virtual), ampliar la generación y capacidad de análisis de información laboral del MTESS y la actualización de la malla curricular del SNPP y del SINAFOCAL. El programa incluirá acciones dirigidas a promover la capacitación laboral de mujeres y personas con discapacidad, incluyendo la capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionales, y la refacción de infraestructura para ser más accesible. La obtención de los objetivos específicos se medirá: para el objetivo (i) con el incremento en el número de buscadores de empleo atendidos anualmente por el SIL; y por el aumento de las vacantes registradas por año en el mismo. Para el objetivo (ii) con un incremento en el número de personas que se certifican en nuevas modalidades de capacitación laboral; y un aumento del número de mujeres que se certifican en cursos de formación en ocupaciones no tradicionales.

El análisis económico ex-ante de la intervención, es apropiado, con supuestos razonables y estándar para este tipo de proyectos, y con análisis de sensibilidad razonables. El valor presente neto del proyecto es US\$1.9 millones (basado en una tasa de descuento del 9%, utilizada por el Servicio Nacional de Inversión Pública de Paraguay) y la tasa interna de retorno esperada es del 14,2%.

El plan de evaluación propone medir la obtención de las metas planteadas en la matriz de resultados, lo que no permite atribución empírica de los resultados. Adicionalmente el proyecto propone otras dos evaluaciones. Una de carácter cualitativa sobre las intervenciones para atraer mujeres a profesiones no tradicionales. Y una evaluación de impacto experimental y análisis costo-efectividad sobre la calidad de aprendizaje en entornos formativos no tradicionales, mediante un piloto sobre el uso de realidad virtual en capacitación laboral, que tiene el potencial de crear conocimiento extremadamente útil sobre el uso de nuevas tecnologías en la capacitación laboral.

MATRIZ DE RESULTADOS

Objetivo del Proyecto:	El Programa tiene como objetivo apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) a desarrollar e implementar políticas que apoyen a buscadores de empleo a acceder a empleos de calidad ¹ . Sus objetivos específicos son: (i) aumentar la cobertura del Sistema de Intermediación Laboral (SIL) del MTESS; y (ii) mejorar las habilidades de los buscadores de empleo, mediante la actualización de mallas de capacitación laboral del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) con un enfoque de género.
-------------------------------	---

IMPACTOS

Indicadores	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Meta a Final de Proyecto (FDP)	Medios de Verificación
Hombres buscadores de empleo que fueron atendidos por el SIL y están ocupados en empleos de calidad.	Porcentaje	35,6	2018	41,4	Reportes del sistema Para Empleo*
Mujeres buscadoras de empleo que fueron atendidas por el SIL y están ocupadas en empleos de calidad.	Porcentaje	37,7	2018	43,9	Reportes del sistema Para Empleo*

RESULTADOS ESPERADOS

Indicadores	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Meta FDP	Medios de Verificación
Buscadores de empleo atendidos ² anualmente en promedio por el SIL	Número	13.217	2015-2019	19.884	Reportes del sistema Para Empleo*
Vacantes ² registradas en promedio por año en el SIL	Número	2.620	2015-2019	5.620	Reportes del sistema Para Empleo*
Personas que se certifican en las nuevas modalidades de CL para la inserción ³ .	Número	3.616	2015-2019	20.616	Reportes del sistema Para Empleo*

* Para Información adicional sobre los medios de verificación y fuentes de información ver el Plan de Monitoreo y Evaluación (PME).

¹ Se entiende empleos de calidad como aquellos que cuentan con al menos salario mínimo y seguridad social.

² Para una definición de atendidos, vacantes e información adicional sobre las nuevas modalidades de CL para la inserción laboral, ver PME. Línea de base calculada en base a un periodo de 5 años. El promedio de la meta se calcula en base a un periodo de 6 años, ver PME.

³ Línea de base: total para el periodo 2014-2019.

Indicadores	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Meta FDP	Medios de Verificación
- Desagregación: PCD que se certifican en las nuevas modalidades de CL para la inserción					
Mujeres que se certifican en cursos de formación en ocupaciones no tradicionales diseñados en el proyecto	Número	0	2018	500 ¹	Reportes del sistema Para Empleo*

PRODUCTOS

Productos	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año						Meta	Medios de Verificación	Observaciones
				1	2	3	4	5	6			
Componente 1: Promoción a la inserción laboral en el contexto del post COVID-19												
Subcomponente 1.1. Incentivos para intermediación Laboral												
Personas beneficiarias con transferencias económicas ⁴ .	Mil (es) de personas	0	2019	5	5	4	0	0	0	14	Reportes del sistema Para Empleo*	Se considera beneficiaria a la persona que recibió al menos una transferencia económica.
Sistema informático de gestión de la información implementado y con estándares de seguridad y privacidad	Sistema	0	2019	0	1	0	0	0	0	1	Reporte sobre las pruebas al sistema*	Se considera implementado cuando se han definido los indicadores, su evolución se mide y documenta de manera regular de forma tal de generar información

⁴ Incluye financiamiento de incentivos a jóvenes del programa de aprendices.

Productos	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año						Meta	Medios de Verificación	Observaciones
				1	2	3	4	5	6			
												para la toma de decisiones.
Subcomponente 1.2. Fortalecimiento del MTESS												
Sistema de monitoreo y evaluación de políticas de empleo implementado	Sistema	0	2019	0	1	0	0	0	0	1	Reporte del observatorio laboral*	Se considera implementado cuando se han definido los indicadores, su evolución se mide y documenta de manera regular de forma tal de generar información para la toma de decisiones.
Oficinas de empleo en funcionamiento	Oficinas	4	2019	0	2	2	0	0	0	4	Datos administrativos del MTESS*	Se consideran en funcionamiento cuando están abiertas y operativas para la atención al público siguiendo los estándares establecidos por el MTESS.
Portal Web de servicios en línea disponibles al ciudadano implementado	Portal	0	2019	0	1	0	0	0	0	1	Reportes del sistema Para Empleo*	Se considera implementado cuando resulta posible para el ciudadano realizar trámites a través de él.
Infraestructura del MTESS reacondicionada, que incluya certificación EDGE y accesibilidad para	Edificio	0	2019	0	0	0	0	1	0	1	Acta de recepción de obra y	La infraestructura se considera reacondicionada cuando

Productos	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año						Meta	Medios de Verificación	Observaciones
				1	2	3	4	5	6			
personas con discapacidad											certificación EDGE	se ha alcanzado el final de obra.
Subcomponente 1.3. Información de Mercado Laboral												
Plataforma informática de gestión de información para políticas de empleo	Número	0	2019	0	1	0	0	0	0	1	Reportes de uso de la plataforma*	Plataforma operativa.
Funcionarios y técnicos del MTESS capacitados en el uso de información	Personas	0	2019	0	20	20	20	20	20	100	Informes de capacitación del MTESS*	Los funcionarios asisten a una capacitación específica.
Funcionarios y técnicos del MTESS capacitados en inclusión e igualdad	Personas	0	2019	0	20	20	20	20	20	100	Informes de capacitación del MTESS*	Los funcionarios asisten a una capacitación específica.
Funcionarios y técnicos del MTESS capacitados en funciones técnicas sectoriales	Personas	0	2019	0	20	20	20	20	20	100	Informes de capacitación del MTESS*	Los funcionarios asisten a una capacitación específica.
Propuestas de políticas de empleo diseñadas	Documento	0	2019	0	0	0	1	1	0	2	Documentos de política*	Se consideran diseñadas cuando han sido desarrolladas conceptualmente y plasmadas en un documento.
Sistemas de fiscalización y conciliación laborales implementados	Sistema	0	2019	0	1	0	0	0	0	1	Reportes de pruebas al sistema*	Se considera implementado cuando se han definido los indicadores, su evolución se mide y documenta de manera regular de forma tal de

Productos	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año						Meta	Medios de Verificación	Observaciones
				1	2	3	4	5	6			
												generar información para la toma de decisiones.
Componente 2: Actualización de la oferta de FT												
Hoja de ruta para el sistema de formación de habilidades elaborada	Informe	0	2019	1	0	0	0	0	0	1	Documento de hoja de ruta*	Se considera elaborada cuando ha sido documentada.
Mallas curriculares actualizadas por familia ocupacional ⁵	Mallas	0	2019	0	10	0	0	0	0	10	Reportes de cursos implementados*	Se considera que las mallas se han actualizado cuando entra en vigencia el dictado de la CL bajo las nuevas mallas.
Infraestructura de institutos técnicos reacondicionada.	Edificio	0	2019	0	1	1	1	0	0	3	Acta de recepción y Certificación EDGE	Se considera reacondicionada cuando se ha alcanzado el final de obra, se cuenta con la certificación EDGE y señalización para pcd, el equipamiento necesario para dictar cursos de las nuevas mallas está instalado y cuenta con certificación de eficiencia energética ⁶

⁵ Del total de diez (10) mallas curriculares, siete (7) de ellas incorporarán habilidades técnicas que apoyarán la reducción de emisiones y la adaptación al cambio climático.

⁶ Se refiere a los certificados de eficiencia energética del equipo como *Energy Star* o de la propia fabricante del producto.

Productos	Unidad de medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año						Meta	Medios de Verificación	Observaciones
				1	2	3	4	5	6			
Instructores capacitados	Personas	0	2019	0	10	35	45	10	0	100	Datos administrativos del SNPP*	Se consideran capacitados cuando aprueban las capacitaciones incluidas en su plan de capacitación.
Sistema de evaluación de la calidad implementado	Sistema	0	2019	0	1	0	0	0	0	1	Reportes del sistema de evaluación de calidad*	Se considera implementado cuando genera indicadores sobre los resultados de las actividades del proyecto, de tal manera que, a partir de estos indicadores, se generen reportes para decisiones de política.
Proyecto piloto para la capacitación de mujeres en sectores no tradicionales diseñado	Informe	0	2019	1	0	0	0	0	0	1	Documento de piloto*	Se considera diseñado cuando se han documentado los contenidos de la capacitación y modo de dictado.
Proyecto piloto para la capacitación de mujeres en sectores no tradicionales implementado	Piloto	0	2019	0	1	0	0	0	0	1	Reportes del sistema Para Empleo*	Se considera implementado cuando comienzan a dictarse las capacitaciones.

ACUERDOS Y REQUISITOS FIDUCIARIOS

PAÍS: Paraguay
NOMBRE DEL PROYECTO: Programa de Promoción del Desarrollo de Habilidades para el Empleo en el Marco de la Reconversión Laboral en el Paraguay Post Covid-19 y la protección de los derechos laborales
NÚMERO DEL PROYECTO: PR-L1159
ORGANISMO EJECUTOR (OE): Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)
PREPARADO POR: Fernando Glasman, Jorge Seigneur y Jorge Luis González (Especialistas Fiduciarios)

I. RESUMEN EJECUTIVO

- 1.1 La evaluación institucional para la gestión fiduciaria fue realizada entre el equipo fiduciario del Banco y funcionarios de las áreas administrativo-financieras y de adquisiciones del Ministerio. Se complementó con los hallazgos del Sistema de Evaluación de Capacidad Institucional (SECI) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de noviembre de 2019 y la matriz de riesgos del programa. Como resultado se han elaborado los Acuerdos Fiduciarios.

II. CONTEXTO FIDUCIARIO DEL PAÍS

- 2.1 En términos generales, los sistemas nacionales de gestión financiera tienen un nivel de desarrollo medio. Estos requieren ser complementados, para efectos de la ejecución de los proyectos que financia el Banco, en lo referente a reportes financieros específicos y al control externo, mediante sistemas contables auxiliares y la contratación de firmas privadas de auditoría elegibles para el Banco. Las herramientas de control financiero como el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), Sistema de Contabilidad (SICO) y otros subsistemas permiten a los ejecutores gestionar vía Banco Central las transferencias de los pagos a los proveedores de bienes y servicios; la integración de estos permitirá en un futuro contar con los Estados Financieros Auditados (EFA) del programa o proyecto elaborados desde el SIAF, mientras tanto se apoya en sistemas paralelos.
- 2.2 En cuanto al Sistema Nacional de Contrataciones Públicas, han registrado avances en materia de eficiencia y transparencia en los últimos años, a raíz de la creación de su ente rector, la Dirección Nacional de Contratación Pública (DNCP), que ha posibilitado la implementación de una plataforma transaccional de compras con procedimientos electrónicos como la Subasta a la Baja Electrónica (SBE), un sistema de proveedores y el Sistema de Información Estadística (SIE). En las operaciones financiadas por el Banco, se viene usando el Sistema de Información de Contrataciones Públicas (SICP), así como los subsistemas nacionales de SBE y Licitación por Concurso de Ofertas (LCO) para aquellos montos y categorías establecidos en el Acuerdo de Uso de dichos subsistemas suscrito el 17 de junio de 2014.

III. CONTEXTO FIDUCIARIO DEL ORGANISMO EJECUTOR

- 3.1 El prestatario es la República de Paraguay, quien a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) será el Organismo Ejecutor (OE). El OE establecerá una Unidad Coordinadora de Proyecto (UCP/PR-L1159), que tendrá status de Sub-UOC¹ y Sub-UAF², dependiente del ministro, quien será el encargado de la supervisión de la Dirección Técnica y Operativa del Proyecto PR-L1159, para todo lo relacionado con los aspectos administrativos y fiduciarios trabajará en forma coordinada Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF). Más detalle del mecanismo de ejecución formará parte del Reglamento Operativo del Programa.
- 3.2 Durante la preparación de la operación se realizó la evaluación de la capacidad institucional del MTESS en: Capacidad de Programación y Organización (CPO); Capacidad de Ejecución de las actividades programadas y organizadas (CE), que incluye los sistemas de administración de personal, bienes y servicios y financiera; y Capacidad de Control (CC). Según la evaluación, el MTESS cuenta con competencias técnicas en materia fiduciaria. El resultado consolidado de las capacidades del MTESS evaluadas por SECI, presenta un grado de desarrollo mediano y riesgo medio.
- 3.3 La UCP/PR-L1159, que ejecutará el programa, realizará las funciones de: gestión operativa, seguimiento en adquisiciones y administración financiera. Además, será la contraparte ante el BID y actuará como representante del Programa PR-L1159 ante otros organismos.

IV. EVALUACIÓN DE RIESGOS FIDUCIARIOS

- 4.1 De las evaluaciones efectuadas podemos determinar que las oportunidades de mejoras deben estar concentradas en la:
- a. Elaboración de los perfiles de los puestos técnicos y fiduciarios y contratación de especialistas de adquisiciones y de gestión financiera, con conocimiento de las políticas BID.
 - b. Implementación del Reglamento Operativo del Proyecto (ROP).
 - c. Capacitación en las áreas de contabilidad y control interno en políticas de gestión financiera del Banco mediante cursos y capacitaciones sobre las mismas.
 - d. Capacitación en políticas de adquisiciones del Banco.

¹ Sub Unidad Operativa de Contrataciones: consiste en la delegación de funciones de la Unidad Operativa de Contrataciones (UOC) a través de una resolución ministerial con la cual se otorga autonomía para procesos de contratación.

² Sub Unidad Administrativa y Financiera: consiste en la delegación de funciones de la Unidad Administrativa Financiera (UAF) a través de una resolución ministerial con la cual se otorga autonomía para procesos administrativos y financieros.

V. ASPECTOS A CONSIDERAR EN LAS ESTIPULACIONES ESPECIALES DEL CONTRATO

- 5.1 Se incluye a continuación aquellos acuerdos y requisitos que deberán ser considerados en las estipulaciones especiales:
- a. Para efectos de lo estipulado en el Artículo 4.10 de las Normas Generales, las Partes acuerdan que la tasa de cambio aplicable será la indicada en el inciso (b) (i) de dicho Artículo. La tasa de cambio acordada será la tasa de cambio efectiva en la fecha de conversión de la Moneda de Aprobación o moneda del desembolso a la Moneda Local del país del Prestatario. Para determinar la equivalencia de gastos incurridos en Moneda Local con cargo al Aporte Local, la tasa de cambio acordada será la tasa al momento del pago en que el MTESS o cualquier otra persona natural o jurídica a quien se le haya delegado la facultad de efectuar gastos, efectúe los pagos respectivos en favor del contratista, proveedor o beneficiario. Para efectos de determinar la equivalencia del reembolso de gastos con cargo al préstamo, la tasa de cambio acordada será la tasa de la fecha de la solicitud de reembolso.
 - b. Los estados financieros anuales del programa deberán presentarse a más tardar, 120 días de finalizado el ejercicio económico, y los estados financieros finales a más tardar a los 120 días después de la fecha de último desembolso.

VI. ACUERDOS Y REQUISITOS FIDUCIARIOS PARA EJECUTAR LAS ADQUISICIONES

- 6.1 Las Políticas de Adquisiciones que aplican para este préstamo son la GN-2349-15 y la GN-2350-15. Asimismo, el Directorio del Banco aprobó (GN-2538-11) el uso de los subsistemas de SBE y LCO, del Sistema de Contrataciones Pública de Paraguay (Ley 2051/03). El uso de otros sistemas nacionales aprobados con posterioridad a la aprobación del proyecto será de aplicación automática y así se indicará en el PA.

A. EJECUCIÓN DE LAS ADQUISICIONES

- 6.2 **Adquisiciones de obras, bienes y servicios diferentes de consultoría.** Los contratos de obras, bienes y servicios diferentes de consultoría³ sujetos a Licitación Pública Internacional (LPI) se ejecutarán utilizando los Documentos Estándar de Licitaciones (DEL) emitidos por el Banco. Las licitaciones sujetas a Licitación Pública Nacional (LPN) se ejecutarán usando Documentos de Licitación Nacional acordados con el Banco. La revisión de las especificaciones técnicas de las adquisiciones durante la preparación de procesos de selección es responsabilidad del especialista sectorial del proyecto.
- 6.3 **Selección y contratación de consultores.** Los contratos de servicios de consultoría generados bajo el proyecto se ejecutarán utilizando la Solicitud Estándar de Propuestas emitida o acordada con el Banco. La revisión de términos de referencia para la contratación de servicios de consultoría es responsabilidad del especialista sectorial del proyecto.

³ Políticas para la Adquisición de Bienes y Obras financiadas por el Banco (GN-2349-9) párrafo 1.1: Los servicios diferentes a los de consultoría tienen un tratamiento similar a los bienes.

- 6.4 **Uso de Sistema Nacional.** Conforme a la GN-2538-11 de octubre del 2013, el uso de los subsistemas de SBE y LCO del Sistema de Contrataciones Pública de Paraguay (SCSP) en las operaciones financiadas por el Banco será aplicable: (i) a todos los contratos de bienes y servicios diferentes a los de consultoría afectos al uso de SBE según lo dispone el SCSP, cuyo monto sea menor al límite establecido por el Banco para la aplicación del método de Comparación de Precios para Bienes Comunes (referencialmente US\$250 mil); (ii) a todos los contratos de Obras cuyo monto sea menor al límite establecido por el Banco para la aplicación del método de Comparación de Precios para Obras No Comunes (referencialmente US\$250 mil), y contratos de Bienes y servicios diferentes de consultoría hasta el monto establecido por el Banco para la aplicación del método de Comparación de Precios para Bienes y Servicios No Comunes (referencialmente US\$50 mil); y (iii) los contratos por montos iguales o superiores a los antes mencionados, se registrarán por las Políticas del Banco (Documento GN-2349-9).
- 6.5 Se mantendrá la aplicabilidad de la Sección 1 de las Políticas del Banco (GN-2349-9) en todos los contratos que se ejecuten, más allá de su monto o modalidad de contratación. Cualquier sistema o subsistema que se apruebe con posterioridad será aplicable a la operación. El PA de la operación y sus actualizaciones indicará qué contrataciones se ejecutarán a través de los sistemas nacionales aprobados. En caso que el Banco valide otro sistema o subsistema, éste será aplicable a la operación, de acuerdo con lo establecido en el Contrato de Préstamo.
- 6.6 **Gastos recurrentes.** No se prevén para esta operación.
- 6.7 **Preferencia nacional.** No se prevé.
- 6.8 **Criterios de Sustentabilidad en las Adquisiciones.** Acorde a lo indicado en el párrafo 1.35 del POD, se aplicarán las directrices de la Guía de Compras Verdes del BID.

Cuadro 1. Montos Límites para Licitación Pública Internacional y Lista Corta con Conformación Internacional⁴ (en US\$)

Método	LPI obras	LPI bienes y servicios diferentes a la consultoría	Lista Corta Internacional en servicios de consultoría
Monto Límite	3.000.000	250.000	200.000

Cuadro 2. Adquisiciones por segmentos de contratación⁵ (en US\$)

Total Obras	1.440.000
Total Bienes	10.866.000
Total de Servicios de No Consultoría	5.467.500
Total Consultorías Firmas	6.602.500
Total Consultorías Individuales	2.009.000
Total del Plan de Adquisiciones	26.385.000

⁴ Los montos límites podrán variar, en tal caso se aplicarán los nuevos, para lo cual se ajustará el PA.

⁵ El detalle de las Adquisiciones en el PA.

- 6.9 **Supervisión de adquisiciones.** Todos los procesos de adquisiciones y/o contrataciones regidos bajo las Políticas de Adquisiciones GN-2349-15 y la GN-2350-15 serán revisados por el Banco en forma ex ante, teniendo en cuenta la posición del Gobierno al respecto. La supervisión de todos los procesos de adquisiciones y/o contrataciones regidos bajo los subsistemas de SBE y LCO del Sistema de Contrataciones Pública de Paraguay (GN-2538-11), se llevará a cabo por medio del sistema del país. La supervisión puede ser complementada con las auditorías de proyectos.
- 6.10 **Disposiciones especiales.** No se prevé disposiciones especiales, adicionales a las indicadas en el párrafo V del presente Anexo.
- 6.11 **Registros y archivos.** Para la preparación y archivo de los reportes del proyecto se deberán utilizar los formatos o procedimientos que han sido acordados y estarán descritos en el Reglamento Operativo del Proyecto.

VII. ACUERDOS Y REQUISITOS FIDUCIARIOS PARA LA EJECUCIÓN FINANCIERA

A. Gestión Financiera

- 7.1 **Programación y Presupuesto.** El MTESS centralizará la ejecución a través de una UCP, que contará con el apoyo logístico de las demás unidades.
- 7.2 **Contabilidad.** El principio contable es de devengado; sin embargo, para el proceso de rendición de cuentas de los proyectos parcial o totalmente financiados por el BID se trabaja con base de caja. El SIAF es el principal gestor de las transacciones de carácter presupuestal y contable, conectado al SICO como subsistema contable que junto con otros subsistemas permiten bajar la información y elaborar reportes asequibles para el Banco y otras fuentes de financiamiento.
- 7.3 **Sistemas de información.** La UCP contará con acceso al SIAF; los sistemas **nacionales no emiten los reportes necesarios para el Banco, los cuales son** elaborados por medio de sistemas diferentes. Esto implica el desarrollo e implementación de un sistema independiente e integrado que contemple un módulo financiero, de gestión y seguimiento acorde a los requerimientos del programa.
- 7.4 **Desembolsos y Flujo de Caja.** Los desembolsos serán concretados mediante anticipos de fondos, que deberán ser corroborados mediante la presentación de un Plan Financiero detallado mensualmente por un período de seis meses, permitiendo determinar la demanda real del programa que se desprende del PEP, el POA y el PA. El segundo y siguientes desembolsos estarán sujetos a la justificación del 80% del anticipo otorgado durante la ejecución del programa, rigiéndose bajo la política OP-273-12 de Gestión Financiera y sus complementos.
- 7.5 **Control Interno y Auditoría Interna.** A fin de atender las observaciones levantadas al sistema de control interno en la evaluación del SECI se acuerda: (i) reportar periódicamente al Banco los avances de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP), que asegure la presencia y actividad del control en los aspectos de ejecución del proyecto; y (ii) reportar periódicamente al Banco los avances de la implementación del sistema mencionado en el punto 2.

- 7.6 **Control Externo e Informes.** El Ejecutor, a través de la UCP deberá presentar informes anuales de auditoría del programa referentes a las actividades financiadas por el préstamo del Banco, las cuales deberán ser realizadas por una entidad de auditores independientes aceptada por el Banco, de acuerdo con los términos de referencia previamente aprobados por el Banco. Dichos informes de auditoría externa estarán sujetos a la publicación de acuerdo a la Política de Acceso a la Información.
- 7.7 **Plan de Supervisión Financiera.** La supervisión financiera podrá ser ajustada según la ejecución del proyecto y los informes de auditoría. La misma será dada por tres vías.

Cuadro 3. Plan de Supervisión Financiera

Naturaleza/alcance	Frecuencia
Auditoría financiera y presentación de EEFF	Anual
Revisión de solicitudes de desembolsos e informes anexos	2/3 por año
Visita de inspección/análisis de controles internos y ambiente de control en el OE	Anual

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-___/20

Paraguay. Préstamo ___/OC-PR a la República del Paraguay. Programa de Promoción del Desarrollo de Habilidades para el Empleo en el Marco de la Reconversión Laboral en el Paraguay Post COVID-19 y la Protección de los Derechos Laborales

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República del Paraguay, como prestatario, para otorgarle un financiamiento destinado a cooperar en la ejecución del Programa de Promoción del Desarrollo de Habilidades para el Empleo en el Marco de la Reconversión Laboral en el Paraguay Post COVID-19 y la Protección de los Derechos Laborales. Dicho financiamiento será hasta por la suma de US\$30.000.000, que formen parte de los recursos del Capital Ordinario del Banco, y se sujetará a los Plazos y Condiciones Financieras y a las Condiciones Contractuales Especiales del Resumen del Proyecto de la Propuesta de Préstamo.

(Aprobada el ___ de _____ de 2020)