

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ▪ País/Región: | CHILE |
| ▪ Nombre de la CT: | Conectando Oportunidades en la Era del COVID |
| ▪ Número de CT: | CH-T1233 |
| ▪ Jefe de Equipo/Miembros: | Alaimo, Veronica (SCL/LMK) Líder del Equipo; Rucci, Graciana (SCL/LMK) Jefe Alterno del Equipo de Proyecto; Casalino Franciskovic, Juan Manuel (LEG/SGO); Garcia Valero, Andrea Carolina (SCL/LMK); Muhlstein, Ethel Rosa (SCL/LMK); Ospino Hernandez, Carlos Gustavo (SCL/LMK) |
| ▪ Taxonomía: | Investigación y Difusión |
| ▪ Operación a la que la CT apoyará: | . |
| ▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT: | 10 Abr 2020. |
| ▪ Beneficiario: | República de Chile, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| ▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto: | Inter-American Development Bank |
| ▪ Donantes que proveerán financiamiento: | Programa Estratégico para el Desarrollo Social(SOC) |
| ▪ Financiamiento solicitado del BID: | US\$250,000.00 |
| ▪ Contrapartida Local, si hay: | US\$0 |
| ▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución): | 24 meses |
| ▪ Fecha de inicio requerido: | 1 de agosto 2020 |
| ▪ Tipos de consultores: | Consultores y firmas |
| ▪ Unidad de Preparación: | SCL/LMK-Mercados Laborales |
| ▪ Unidad Responsable de Desembolso: | SCL-Sector Social |
| ▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n): | No |
| ▪ CT incluida en CPD (s/n): | Sí |
| ▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020: | Productividad e innovación; Igualdad de género |

II. Objetivos y Justificación de la CT

- II.1 El mercado laboral chileno en el marco de la crisis social de octubre de 2019 y la pandemia COVID-19.** En el trimestre agosto-octubre de 2019, Chile contaba con 15,5 millones de personas en edad de trabajar (15 años y más), de las cuales 9,7 millones estaban trabajando o buscando trabajo (tasa de participación 62,6%); la tasa de ocupación era de 58,2% y la de desempleo 7,1% ([Encuesta Nacional de Empleo, INE-Chile](#)). La reducción de la actividad económica y la dificultad de movilización de las personas causadas por la crisis sanitaria, generada por COVID-19, ha afectado los pronósticos de miles de empresas, poniendo en jaque la estabilidad de millones de empleos. Esta crisis global se suma a la ya deteriorada situación interna, producto de la crisis social de octubre de 2019, que había afectado fuertemente la actividad, especialmente en ciertos sectores como el de comercio, la construcción y el alojamiento y servicios de comidas. Para el trimestre febrero-abril 2020, la tasa de participación cayó a 57,9%, la de ocupación a 52,7% y el desempleo subió a 9%. La tasa de desocupación llegó a 11,2% durante la última semana de mayo, equivalentes a 890 mil desocupados¹. Es, además, 2,2 puntos porcentuales mayor que el sondeo de abril (125 mil desempleados más). El desempleo es mayor para hombres que para mujeres, mayor para jóvenes que para adultos, y mostrado un cambio de tendencia, mayor para migrantes, alcanzando el 15,7% versus el 11% de los chilenos. Una explicación para esta alza de la desocupación entre los inmigrantes está en el aumento de la cesantía en sectores relacionados a servicios, que es donde se concentra parte importante de estos trabajadores. La encuesta muestra que el sector más golpeado por la cesantía es el de alojamiento y comidas, con 21,2%, seguido por actividades de entretenimiento (20,2%) y construcción.
- II.2 El mercado de trabajo chileno presenta problemas estructurales, entre los que se destacan los bajos ingresos para una parte importante de la población.** Chile está entre el tercio más bajo de la OCDE en seis de las nueve categorías de resultados del mercado de trabajo, destacándose la tasa de pobreza después de impuestos (14,2% vs. 10% promedio OCDE), y gasta 0,14% del PIB en políticas laborales activas, versus 0,55% promedio OCDE (OCDE, 2020). Los mecanismos tradicionales para garantizar un salario suficiente son débiles. El salario mínimo de Chile representa la mitad del salario mínimo promedio de la OCDE². El 54% de los trabajadores ocupados vulnerables devengan salarios por hora menores al mínimo legal. Existen factores estructurales que afectan los niveles de salarios que pueden ser corregidos en el mediano plazo, como la baja calidad de la educación y de la formación para el trabajo (Alaimo y otros, 2015), y la escasa información que tienen las personas de bajos ingresos acerca de vacantes en trabajos mejor pagados (Mazza, 2017; Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), BID y OCDE, 2016). Chile viene trabajando en el fortalecimiento de su sistema de intermediación laboral (SIL), con la mejora de su portal online, la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)³ y el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de atención presencial; sin embargo, aun funcionan de forma desarticulada, limitando el acceso a la información sobre vacantes de la BNE para usuarios de las

¹ Encuesta de la Universidad de Chile.

² Para 2018, el salario mínimo en Chile es US\$7.320 PPP (BID-SIMS) vs. US\$14.517 promedio OCDE (OCDE-Stat). En Chile aproximadamente 800 mil trabajadores formales ganan el salario mínimo

³ Mejoras en la experiencia de usuario, seguimiento de la historia laboral, integración con portales de empleo privado, etc.

OMIL y a vacantes de otras OMIL, perjudicando a los buscadores de empleo más vulnerables, con menor acceso a canales digitales, que dependen de atención presencial.

- II.3 **A estos factores estructurales, se sumaban otros fenómenos que afectaban el mercado laboral chileno, como la irrupción de la cuarta revolución industrial y la necesidad de transformación digital de las empresas y sus trabajadores.** Ya en 2018, el sector privado chileno exigía apoyo para capacitar y mejorar al personal para evitar despidos relacionados con la transformación digital de la economía, especialmente en el sector minorista y bancario. Se estimaba que casi 2 millones de personas tenían trabajos altamente rutinarios con un gran potencial para ser automatizados por el cambio tecnológico. También se estimaba que poco más de 2 millones de nuevos trabajos se demandarían, trabajos que requerirían trabajadores con nuevas habilidades.
- II.4 En 2019, el Banco comenzó a colaborar con la Fundación Telefónica⁴ y el Gobierno de Chile (CH-T1209) en el desarrollo de dos soluciones de plataforma que utilizan tecnología de Big Data y mecanismos de Inteligencia Artificial (IA) para analizar el mercado laboral de Chile. Ambas herramientas estarán abiertas, publicadas como un bien público. Por un lado, una plataforma web (mapa de empleo) que ofrece información sobre la demanda de las diferentes profesiones en el país y las habilidades digitales más solicitadas, y por otro, un *chatbot* (consejero profesional virtual) que ofrece asesoramiento laboral y de capacitación para mejorar la empleabilidad de la población en general. Ambas herramientas ofrecen información reciente sobre el mercado laboral, útil no solo para la toma de decisiones de personas sin trabajo (o en riesgo de perderlo), sino también para gobiernos y entidades de capacitación en diseño de políticas y programas públicos y privados para una orientación, capacitación y capacitación más eficientes. Intermediación basada en datos sobre las necesidades de particulares y empresas. La situación actual aumenta los beneficios de estas herramientas: son herramientas en línea, disponibles desde cualquier dispositivo digital, y la necesidad de tener información sobre el mercado laboral aumentará en los próximos meses.
- II.5 La plataforma ya está disponible en <https://www.destinoempleo.cl/> y el objetivo de la CT es apoyar la implementación y consolidación del proyecto en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El rol activo del Banco en este proyecto puede tener externalidades positivas para otros países de la región, como parte de los esfuerzos de apoyar a los países en la recuperación económica (y de empleos) post crisis.
- II.6 Fundación Telefónica (FT) juega un rol crucial en el proyecto, al utilizar toda su experiencia y entrenamiento del algoritmo que traduce las vacantes publicadas en

⁴ Las plataformas de mapa de empleo y consejero profesional virtual, desarrolladas con el apoyo del financiamiento no reembolsable de la CH-T1209, se basaron en una herramienta desarrollada por Fundación Telefónica (FT) para España, y lanzada en versión Beta en noviembre de 2018 para validar el interés de los usuarios. Las plataformas desarrolladas en Chile permitieron capitalizar la inversión ya realizada por FT, no sólo monetaria sino en aprendizaje, teniendo ventaja frente a otras soluciones existentes en el mercado por ser en idioma español (aunque requerirá adaptaciones de modismos locales). Es importante destacar que, si bien la solución española fue tomada como punto de partida, este proyecto desarrolló e incorporó nuevas funcionalidades que permitirán su transferencia y eventualmente réplica de ambas herramientas en otros países de la región con fuertes economías de escala; por lo que la utilidad del proyecto se extiende más allá de Chile, en línea con la estrategia de futuro del trabajo de SCL/LMK.

portales de empleo en información sistematizada sobre ocupaciones y habilidades. FT ha liderado el desarrollo de la plataforma en Chile, incluyendo tanto la “chilenización” del algoritmo y el desarrollo de la arquitectura de datos, como la definición de los perfiles necesarios para la transferencia y sostenibilidad de la plataforma en manos del Gobierno de Chile. Se espera que FT acompañe la transferencia de las herramientas a Chile entre septiembre 2020 y marzo 2021, y es en este proceso donde el Banco jugará también un rol importante, facilitando esta transferencia de conocimiento y al mismo tiempo apoyando al Gobierno de Chile en la articulación de este proyecto con otros relacionados, como la Iniciativa Talento Digital para Chile y otras que están surgiendo en respuesta a las necesidades de reconversión laboral y de recuperación del empleo post COVID-19.

- II.7 El proyecto de las plataformas de mapa del empleo y consejero profesional virtual (chatbot) en Chile son parte de un proyecto de mayor envergadura (el “proyecto global”), que involucra diversas actividades, algunas de las cuales, a pedido del Gobierno de Chile, serán financiadas a través de esta CT. Los recursos de la CT equivalen aproximadamente al 4% del presupuesto total del proyecto global. Gran parte de los recursos para las otras actividades del proyecto global serán aportados por fondos de donación de FT y ChileValora, entidad dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social⁵. Las actividades incluidas en esta CT serán 100% financiadas por el Banco.
- II.8 El programa es consistente con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2), alineándose con (i) Inclusión Social e Igualdad, al promover el acceso equitativo al empleo formal; y (ii) Productividad e Innovación, pues busca mejorar la productividad laboral a través de mejores emparejamientos entre vacantes y buscadores y una formación profesional de mayor calidad y pertinencia. El programa también está alineado con el área transversal de Igualdad de Género y Diversidad por medio de campañas de promoción de las herramientas con enfoque de género y con el área de tecnología e innovación por medio de plataformas digitales para acceder a información y por ser un reto relacionado al “futuro del trabajo”. Asimismo, contribuirá al Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2020-2023 (GN-2727-12) mediante el indicador de beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo. De igual forma, se alinea con la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (GN-2588-4) y su alineación con la prioridad 4 “Políticas para mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y ampliar la cobertura de la seguridad social” en cuanto a mejorar los servicios de intermediación laboral y de capacitación (párrafo 82), con las prioridades sectoriales (en sus dimensiones 1 (acceso al trabajo) y 2 (mecanismos de formación)) detalladas en los numerales V a) y b) del Documento Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7), y con los objetivos, criterios y actividades elegibles del Programa Estratégico para el Desarrollo Social (SOC) establecidos en el documento GN-2819-1 “para respaldar el diseño metodológico, la creación de instrumentos de recopilación de datos, actividades de recopilación de datos, digitalización y depuración de datos, análisis de datos y difusión de resultados y lecciones aprendidas”. Finalmente, el programa está alineado con la Estrategia de País con Chile 2019 2022 (GN-2946), específicamente con los objetivos estratégicos de “fomentar la innovación empresarial”.

⁵ El proyecto global original incluía una donación de BID LAB (CH-T1232) la cual fue reformulada hacia un nuevo ejecutor bajo el mismo objetivo, el cual será alcanzado a través del apoyo a micro y pequeñas empresas en necesidad de transformación digital en el contexto de la pandemia COVID-19.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- III.1 **Componente 1. Desarrollo de plataformas.** Este componente apoyará la consolidación del portal Destino Empleo y los insumos necesarios para su correcto funcionamiento, generando conocimiento y capacidades al Banco y al Beneficiario. Se financiará: (i) la contratación de un líder de proyecto basado en Chile, que trabajará en la transición del proyecto entre Fundación Telefónica de España y el Gobierno de Chile; el/la consultor/a facilitará la coordinación técnica del mapa de empleo y del orientador profesional virtual, asegurándose que la implementación de las herramientas se lleva a cabo de acuerdo con los requerimientos funcionales⁶; y (ii) la contratación de una firma consultora que apoyará al proyecto con el análisis de los datos de los portales de empleo. Los productos de este componente serán: los talleres formativos en el uso de las herramientas para el traspaso, realizados y el mapa del empleo a cargo del Gobierno de Chile, funcionando.
- III.2 **Componente 2. Capacitación, monitoreo y comunicación.** Este componente apoyará el diseño de materiales y desarrollo de talleres de capacitación a los equipos de gobierno y proveedores de formación para apropiarse de las soluciones y difundir la utilización de la plataforma. Para tal fin, se colaborará con la Unidad de Empleo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) que a través del programa de fortalecimiento a las OMIL (programa FOMIL) se vincula con estas oficinas de empleo para facilitar asistencia técnica de diversos temas. A través de esta vinculación ya existente, se desarrollarán guías y otros materiales para el uso de la plataforma, y se comunicarán a través de webinars. También apoyará la generación de reportes de monitoreo, cuyos datos surgirán de las mismas herramientas, así como materiales para comunicación. Los productos de este componente serán: talleres para el uso del portal a grupos objetivo (mujeres, migrantes, jóvenes, emprendedores, desempleados), realizados, y talleres informativos a OMIL y otros actores territoriales para el uso de las herramientas para la atención a población vulnerable, realizados.
- III.3 **Resultados esperados.** Se medirán los resultados de las herramientas del proyecto sobre distintos usuarios y variables. El resultado esperado para el Componente 1 se refiere al uso del portal destinoempleo.cl y se medirá a través de dos indicadores: (i) el número de usuarios de la plataforma⁷ y el número de programas de formación que se ajustan de acuerdo con la información obtenida del portal. El resultado del Componente 2 se medirá a través de analítica de datos sobre el uso de las herramientas en OMILs y otras oficinas territoriales.

⁶ Este rol intermediario permitirá además al Banco tener un rol activo en la generación de conocimiento y aprendizaje, que podrá ser aprovechado por el equipo del Banco en otros proyectos en Chile u otros países de la región.

⁷ Usuarios son aquellas personas que permanecen conectadas al menos dos minutos. Se consideran usuarios únicos. La meta final es un acumulado de usuarios únicos en todo el proyecto.

III.4 Se contará con un presupuesto de US\$250.000, distribuidos del siguiente modo:

Presupuesto Estimado (US\$)

| Descripción | BID/Financiamiento por Fondo (SOC) | Financiamiento Total |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| Componente 1. Desarrollo de plataformas | 220.000 | 220.000 |
| Coordinación técnica del mapa de empleo y del orientador profesional virtual | 60.000 | 60.000 |
| Firma consultora experta en ciencia de datos | 160.000 | 160.000 |
| Componente 2. Capacitación, monitoreo y comunicación | 30.000 | 30.000 |
| Total | 250.000 | 250.000 |

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 La División de Mercados Laborales del Departamento Social (SCL/LMK) tiene el conocimiento y la experiencia en los temas cubiertos por la CT y el desarrollo de las operaciones del mercado laboral en 20 países y, por lo tanto, está en las mejores condiciones para cumplir con las funciones. Además, el contexto de la pandemia de COVID refuerza la importancia de esta CT y de tener al Banco como ejecutor, para garantizar que las lecciones aprendidas se compartan y utilicen en otros países.
- 4.2 La ejecución por parte del BID, a través de SCL/LMK, incluirá: (i) coordinar la implementación del proyecto; (ii) llevar a cabo los procesos de contratación de los servicios de consultoría; y (iii) supervisar las actividades a realizar por las firmas consultoras y consultores individuales y la implementación de los eventos.
- 4.3 Para la coordinación del proyecto, el BID viene participando en su diseño y ejecución con asistencia técnica del equipo de LMK y con recursos de CH-T1209. Para este fin, el equipo del Banco mantiene reuniones semanales con los equipos de Fundación Telefónica de España y Chile, y el equipo del Ministerio del Trabajo liderado por ChileValora, quien lidera el proyecto desde el sector público. Como se menciona en ¶II.7, esta CT forma parte del “proyecto global”, por lo que las agencias involucradas colaboran en la toma de decisiones respecto a la planificación y ejecución del proyecto. Además, para la implementación de la CT se elaborará un plan de trabajo para coordinar las actividades con las acciones que llevarán a cabo las otras instituciones participantes del proyecto global.⁸
- 4.4 **Adquisiciones.** Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-4 y sus guías

⁸ Actualmente se está trabajando en una carta de intención y acuerdo de confidencialidad entre Fundación Telefónica y el Grupo BID que servirá de marco para la colaboración del Banco en el proyecto global.

operativas asociadas (OP-1155-4) y (c) contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN--2303-28.

V. Riesgos importantes

- 5.1 Las restricciones presupuestarias resultantes de la crisis COVID-19 pueden afectar la sostenibilidad del proyecto global. Para mitigar este riesgo, se está trabajando con el Gobierno en la identificación de sinergias entre proyectos que maximicen el uso eficiente de recursos limitados. Debido a que el Gobierno ha manifestado que la recuperación de empleos es una de las prioridades 2020/2021, se considera que este es un riesgo bajo, dado que contribuirá a la focalización de recursos públicos (por ejemplo, de capacitación) y que en ese sentido puede convertirse en una oportunidad de potenciar recursos existentes. Este proyecto se considera un insumo estratégico para la recuperación económica y de empleos, como pieza clave para guiar y orientar las decisiones de capacitación y orientación laboral de personas, emprendedores y proveedores de formación. Por ende, se espera que su presupuesto no se vea afectado por las restricciones presupuestarias para 2021 y 2022. Otro riesgo identificado se relaciona con la periodicidad de los datos provenientes de los portales de empleo, que comparten su información con un retraso de tres meses. Para mitigar este riesgo, dada la incertidumbre derivada de la crisis social y agudizada con la declaración de pandemia en marzo de 2020, se decidió retrasar el lanzamiento del portal (que técnicamente estaba listo para marzo) hasta junio de 2020. A su vez, dicho lanzamiento se realizará en fase beta, y se espera realizar un lanzamiento más masivo a nivel comunicacional para septiembre de 2020.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1 Ninguna.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 Dada la naturaleza de esta CT, no se prevé que tenga impactos sociales o ambientales negativos significativos. La CT ha sido clasificada como categoría "C". Ver [SPF](#) y [SSF](#).

Anexos Requeridos:

[Solicitud del Cliente_51151.pdf](#)

[Matriz de Resultados_91641.pdf](#)

[Términos de Referencia_25908.pdf](#)

[Plan de Adquisiciones_75231.pdf](#)