

PÚBLICO

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

REGIONAL

ACORTANDO LA BRECHA DE HABILIDADES EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

(RG-T2607)

DOCUMENTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA

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

ACORTANDO LA BRECHA DE HABILIDADES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

RG-T2607

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (SOF), de conformidad con la comunicación de fecha 17 de abril de 2015 suscrita por Su Hyun Kim (ORP/GCM). Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de **US\$400.000**, para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares estadounidenses. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

Sonia M. Rivera
Jefe

Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento
ORP/GCM

07/13/2015

Fecha

APROBACIÓN

Aprobado:

Hector Salazar
Gerente
Sector Social
SCL/SCL

07/14/2015

Fecha

Carmen Pagés
Jefa, SCL/LMK

7/13/2015

Fecha

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

<input type="checkbox"/> País/Región:	Regional
<input type="checkbox"/> Nombre de la CT:	Acortando la brecha de habilidades en América Latina y el Caribe.
<input type="checkbox"/> Número de CT:	RG-T2607
<input type="checkbox"/> Jefe de Equipo/Miembros:	Graciana Rucci (SCL/LMK); jefa de equipo, Carmen Pagés (SCL/LMK); David Rosas Shady (SCL/LMK); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); María Elisa Arango (LEG/SGO); y María Sofía Greco (LEG/SGO).
<input type="checkbox"/> Indicar si es: Apoyo Operativo, Apoyo al Cliente, Investigación y Difusión	Investigación y Difusión (R&D)
<input type="checkbox"/> Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	Abril 27 de 2015
<input type="checkbox"/> Beneficiario (países o entidades que recibirán la asistencia técnica):	Países de América Latina y el Caribe (Chile y Perú).
<input type="checkbox"/> Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	BID, a través del Sector Social, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK), Graciana Rucci (gracianar@iadb.org).
<input type="checkbox"/> Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos del Milenio (ORC/SOF).
<input type="checkbox"/> Financiamiento Solicitado del BID:	U\$S400.000
<input type="checkbox"/> Período de ejecución	30 meses
<input type="checkbox"/> Período de desembolso:	36 meses
<input type="checkbox"/> Fecha de Inicio requerido:	15 de julio de 2015
<input type="checkbox"/> Tipos de consultores:	Consultores individuales nacionales e internacionales y empresas consultoras
<input type="checkbox"/> Unidad de Preparación:	SCL/LMK
<input type="checkbox"/> Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/LMK
<input type="checkbox"/> CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No.
<input type="checkbox"/> CT incluida en CPD (s/n):	No.
<input type="checkbox"/> Sector Prioritario GCI-9:	Sí, apoya a la meta de desarrollo de una política social favorable a la equidad y la productividad.

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 **Justificación.** Durante las últimas décadas América Latina ha realizado esfuerzos significativos para mejorar el capital humano de su población, pero estos no se han traducido en mayor productividad, crecimiento o mejoras sustanciales de equidad. Ni los importantes incrementos en el gasto social y en la cobertura educativa, ni la ampliación del ámbito de acción de los sistemas de capacitación han logrado cambiar significativamente las habilidades de las personas para que el factor trabajo logre tener un impacto en la productividad, el crecimiento y la equidad.
- 2.2 A pesar de las múltiples razones que podrían explicar los pobres resultados de la región, nos concentramos en analizar habilidades ya que interesa generar evidencia rigurosa sobre la casualidad de habilidades de las personas adultas en la

productividad laboral. La literatura ha documentado el impacto de éstas, en sus dimensiones cognitiva, socioemocional y técnica, en resultados académicos, el mercado laboral, la salud y el bienestar general¹. Pero a pesar de los avances, aún existen múltiples desafíos, especialmente identificando las habilidades relevantes, la forma como se generan, su grado de maleabilidad, la posibilidad de modificarlas en los adultos y el tipo de intervenciones que pueden modificarlas.

- 2.3 En la región los desafíos son múltiples debido a la escasez de estudios del rol de habilidades, la falta de información y el poco interés histórico por medir habilidades y capacidades de los individuos. El BID ha venido trabajando en la identificación de estos desafíos y posibles rutas de acción, particularmente en el desarrollo de una agenda de conocimiento que profundiza los temas y prioridades detalladas en el Marco Sectorial de la Unidad. Adicionalmente, en 2015 se ha comenzado un producto de conocimiento (ESW) en Chile para medir el impacto de la capacitación en firma sobre el cambio de habilidades de los trabajadores activos y su impacto en la productividad laboral (RG-K1370)².
- 2.4 **Objetivo.** Generar evidencia en la región que avance en los desafíos identificados acerca de las siguientes cuestiones: (i) ¿Es posible cambiar habilidades en los trabajadores activos?; (ii) ¿Cuáles?, (iii) ¿A qué costo?, (iv) ¿De qué forma?; y (v) ¿Modificando las habilidades de los trabajadores se puede lograr resultados en productividad y empleabilidad?; *de forma tal* de contribuir al cierre de brechas de habilidades en los trabajadores activos, a la productividad y empleo, y por ende, diseñando mejores políticas públicas.
- 2.5 En este contexto, el objetivo de esta CT es generar evidencia rigurosa de preguntas acotadas que sirvan para comenzar a resolver las grandes preguntas a partir de evidencia experimental y las técnicas más rigurosas de evaluación de impacto. La evidencia encontrada servirá para el diseño de mejores políticas y por este motivo constituirá un insumo fundamental para originación de operaciones en los países de la región a futuro.
- 2.6 Esta CT está alineada con las prioridades sectoriales GCI-9 en términos de desarrollo de una política social favorable a la equidad y la productividad y específicamente al mejor funcionamiento de los mercados de trabajo para una mayor productividad.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 Durante la CT se realizarán las siguientes actividades organizadas en dos componentes: (i) generación de evidencia en la región sobre habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento; y cierre de

¹ Ver Heckman, Stixrud y Urzua, 2006; OCDE, 2015; Hanushek y Woessmann, 2008, 2012; Heckman, Stixrud y Urzua, 2006; Urzua, 2008; Prada, 2014; Borghans, Duckworth, Heckman, y ter Weel, 2008; Almlund, Duckworth, Heckman, and Kautz, 2011; entre muchos otros. Heckman and Kautz, 2012, 2014a,b; Almlund y otros, 2011; Borghans y otros, 2008; Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, y Goldberg, 2007 presentan resúmenes de apartes de esta literatura.

² La empresa chilena se seleccionó por su interés único en invertir en investigación para conocer el efecto de la capacitación y especialmente por su disposición y compromiso con el proyecto, permitiendo una evaluación experimental de sus trabajadores asumiendo parte los costos financieros, de recursos humanos y tiempo que esto implica. En Perú hemos identificado dos empresas que probablemente podrían reunir estas condiciones pero aún no tenemos certeza. En Colombia hicimos una búsqueda formal y contactamos a 18 de las empresas más grandes. Todas mostraron interés pero ninguna mostró la disposición y compromiso necesarios para tan ambicioso proyecto. Sin embargo, en el marco de la este proyecto, se continuará explorando la posibilidad de trabajar con alguna empresa en Perú u otro país.

brechas de habilidades; y (ii) desarrollo y profundización de la agenda de conocimiento en habilidades para el mercado laboral, con foco analítico y operativo.

- 3.2 **Componente 1: Generación de evidencia en la región sobre habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento, y cierre de brechas de habilidades.** Este componente apoyará el financiamiento de las actividades y productos necesarios para el acompañamiento y diseño de una intervención experimental de capacitación en habilidades de empleados de firmas.
- 3.3 Por un lado, se financiarán análisis de literatura y datos existentes, que profundicen la posibilidad de cambiar habilidades en la edad adulta; el tipo de habilidades que son susceptibles de cambio; la efectividad de intervenciones de formación orientados a modificar habilidades socioemocionales en adultos, la relación entre diferentes tipos de habilidades, el impacto de estos programas en términos de salarios y perspectivas de los trabajadores y el impacto directo sobre productividad laboral. Para estos fines, se prevé la contratación de un especialista en estos temas, con perfil analítico y cuantitativo.
- 3.4 Por otro lado, se financiarán actividades y productos que forman parte del diseño mismo de una intervención de capacitación para empleados en empresa, para la cual se desarrollará un proyecto experimental en Chile. Específicamente, diseño metodológico de los experimentos (selección de grupo de tratamiento y grupos de control³), instrumentos de diagnóstico y monitoreo de habilidades de diferente tipo (socioemocionales y cognitivas) de las personas antes de la intervención, el contenido de los programas de capacitación e identificación de los mejores exámenes para la medición de habilidades socioemocionales en trabajadores antes, durante y después; instrumentos de medición de resultados e impacto (cuestionarios, manuales, procedimientos). En este caso, se prevé la contratación de firma especializada en el desarrollo de contenidos y provisión de formación de habilidades de trabajadores, con experiencia en diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de este tipo de intervenciones.
- 3.5 Los productos principales de este componente son: (i) un documento de trabajo con el análisis de la literatura y datos existentes sobre las habilidades socioemocionales de adultos, las posibilidades de ser afectadas en la edad adulta y la revisión de diferentes tipos de intervenciones o programas para modificar estas habilidades, y su impacto sobre variables del mercado laboral; (ii) una nota que describa el proceso de diseño de la capacitación que incluya una descripción de los antecedentes, una explicación de la elección final de instrumentos, test y contenido seleccionados para la intervención y su conveniencia frente a otras alternativas y los cuestionarios realizados; (iii) un manual de procedimientos que incluya interpretación de resultados, tablas de equivalencias y todo lo necesario para replicar el experimento en otros países/firmas sin la ayuda de la firma consultora en el futuro; (iv) base de datos con línea de base; y (v) documento que describa la base y los principales resultados.
- 3.6 **Componente 2: Desarrollo y actualización de la agenda de conocimiento en habilidades para el mercado laboral.** Este componente financiará la contratación

³ La empresa con la que estamos trabajando en esta intervención tiene cerca de 3000 trabajadores y 306 tiendas de venta de productos en Chile. La selección del tamaño de muestra de los experimentos y selección de grupos de tratamiento y control forma parte de las actividades de diseño de la intervención.

de un experto académico “*visiting scholar*” en el tema de habilidades que: (i) analice la agenda de conocimiento que viene trabajando la Unidad y contribuya a priorizar temas y acciones, de forma tal de fortalecer la misma; (ii) extienda la agenda de conocimiento existente a la luz de la nueva evidencia internacional y las prioridades de mediano plazo en los países de la región, desarrollando propuestas de generación de evidencia y pilotos que echen luz para la política pública en la región; y (iii) supervise los estudios de conocimiento desarrollados en el componente 1.

- 3.7 Los productos principales de este componente son: (i) documento de trabajo realizado por el académico “*visiting scholar*” en el tema de habilidades; y (ii) dos actividades de disseminación, que pueden ser talleres de conocimiento o brown bag lunches (BBL). La disseminación de resultados de investigación involucra una audiencia amplia y variada: hacedores de política, académicos, expertos e interesados en el tema de desarrollo de habilidades en adultos y capacitación de trabajadores activos en la región, no exclusivamente en el país donde se realizará la intervención.

Matriz de Resultados Indicativa

Indicador	Unidad	Línea de base (Mayo/2011)	Resultado	Fecha de finalización	Fuente
Componente 1: Generación de evidencia					
# de notas o documentos Realizados (i) y (ii)	Cantidad de notas o documentos	0	2	3er trimestre de 2016	Notas BID
Cuestionarios realizados que incluyan pruebas de medición de habilidades desarrollados (ii)	Cantidad de documentos	0	1	2do trimestre de 2017	Informe Firma consultora
Manual de procedimientos terminado (interpretación de resultados, tablas de equivalencias, etc.) (iii)	Cantidad de documentos	0	1	3er trimestre de 2017	Informe Firma consultora
Base de datos con línea de Base (iv)	Cantidad de bases de datos terminadas	0	1	4to trimestre de 2017	Informe Firma consultora
Documento terminado con descripción y análisis preliminar de las datos de línea de base (v)	Cantidad de documentos	0	1	1er trimestre de 2018	Informe consultor
Componente 2: Desarrollo y actualización de agenda de conocimiento					
Actividad de disseminación y/o conocimiento realizada	Cantidad de Actividades	0	2	2do trimestre de 2018	

IV. Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad/Componente	Descripción	BID/Financiamiento (ORC/SO)	Financiamiento Total
Componente 1: Generación de		230,000	230,000
1.1 Contratación de especialista (PA y TOR B.1)	Análisis y estudios cuantitativos tendientes a generar evidencia en la región sobre habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento, y cierre de brechas de habilidades.	90,000	90,000
1.2 Contratación firma consultora (PA y TOR C.1)	Apoyo diseño e implementación de intervención de capacitación en Chile.	100,000	100,000
1.3 Servicios de edición, traducción y digitación y viajes (PA A.1)	Edición y traducción de notas, digitación de cuestionarios.	20,000	20,000
1.4 Servicios de logística y viajes (PA A.2)	Logística para desarrollo de cuestionarios y pruebas en el terreno, viajes de trabajo en terreno.	20,000	20,000
Componente 2: Desarrollo y actualización de agenda de conocimiento		170,000	170,000
2.1 Contratación de experto académico (PA y TOR B.2)	Agenda de conocimiento, productos de conocimiento y supervisión componente 1.	100,000	100,000
2.2 Contratación de un asistente de investigación (PA y TOR B.3)	Apoyo a experto académico en componente 2, apoyo a especialista en componente 1, y seguimiento y aseguramiento de la calidad.	40,000	40,000
2.3 Apoyo a estrategia de comunicación de resultados y a actividades de diseminación (PA y TOR B.4)	Comunicación y diseminación de resultados, otros productos.	30,000	30,000
TOTAL			400,000

- 4.1 La supervisión técnica estará directamente a cargo de Graciana Rucci (SCL/LMK) y David Rosas (SCL/LMK). Graciana Rucci (gracianar@iadb.org) será responsable de la ejecución en la Sede (SCL/LMK).
- 4.2 Para el monitoreo de la CT se planea realizar al menos dos viajes de al menos un especialista de SCL/LMK a Chile, con recursos administrativos asignados a supervisión de la CT; y se prevén en los presupuestos de contrataciones, viajes de los consultores contratados en las instancias necesarias. Se prevé la preparación de informes de progreso y final, de acuerdo a los requerimientos del donante y las políticas vigentes.

V. Agencia ejecutora y estructura de ejecución

- 5.1 Dada la naturaleza regional y de investigación y desarrollo de esta CT y los proyectos de conocimiento que se han venido adelantando en términos de conocimiento y generación de evidencia (Chile), esta CT será ejecutada por el Banco a través de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK). De esta manera, la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SLC/LMK) tendrá la responsabilidad técnica, de coordinación, dirección y supervisión de esta CT, al igual que de desembolsos. Dicha Unidad tiene tanto experiencia y conocimiento analítico y técnico en las áreas sectoriales, como en la ejecución de préstamos y CTs.

- 5.2 **Adquisiciones.** El Banco contratará los servicios de consultores individuales, firmas consultoras y servicios diferentes de consultoría, de conformidad con las políticas y procedimientos vigentes en el Banco. El equipo de proyecto seleccionará y contratará una firma consultora bajo los procedimientos requeridos por la Política de Adquisición Institucional (GN-2303-20) y utilizará los mismos procedimientos para la contratación de servicios distintos a consultoría. Para la contratación consultores individuales (experto académico, especialista y asistente de investigación) utilizará los procedimientos bajo AM-650 de Recursos Humanos.” El período de ejecución será de 30 meses y el período de desembolsos será de 36 meses.

VI. Riesgos importantes

- 6.1 El principal riesgo para la ejecución de la CT y el logro de los objetivos es la coordinación y trabajo continuo necesario entre la empresa consultora y la empresa chilena donde se realizarán los experimentos de formación, para la medición de cambio en habilidades y efecto sobre productividad. Para mitigar este riesgo, SCL/LMK continuará en contacto permanente con las partes involucradas para asegurar la factibilidad, alineación de expectativas y cumplimiento de tiempos.

VII. Excepciones a las políticas del Banco

- 7.1 No se prevén excepciones a las políticas del Banco.

VIII. Salvaguardias ambientales

- 8.1 Se estima que esta CT no tendrá impactos ambientales o impactos sociales negativos significativos. Dada su naturaleza, se le está dando la clasificación C. Ver [Salvaguardias](#).

Anexos Requeridos:

- Solicitud del cliente. Por ser una CT de R&D, no se necesita solicitud del cliente. Antes de iniciar actividades en los países, el equipo obtendrá una carta de no objeción por parte de los órganos de enlace de dichos países.
- [Términos de Referencia](#)
- [Plan de Adquisiciones](#)