

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

CHILE

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN
LABORAL EN CHILE**

(CH-L1135)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Verónica Alaimo (SCL/LMK), Jefe de Proyecto; Solange Berstein (LMK/CCH); Dulce Baptista (SCL/LMK); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Paola Robles (CSC/CCH); Francisco Lois (FMP/CCH); David Salazar (FMP/CUR); Alonso Chaverri (LEG/SGO); Tania Gaona (SCL/LMK); y Alexandre Bagolle (LMK/CCH).

De conformidad con la Política de Acceso a 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.....	13
C. Indicadores Claves de Resultados.....	16
II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS	17
A. Instrumentos de Financiamiento	17
B. Riesgos Ambientales y Sociales	18
C. Riesgos Fiduciarios	18
D. Otros Riesgos del Proyecto	18
III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN.....	19
A. Resumen de los Arreglos de Implementación.....	19
B. Resumen de los Arreglos para el Monitoreo de Resultados.....	20
IV. CARTA DE POLÍTICAS	21

ANEXOS	
Anexo I	Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM) - Resumen
Anexo II	Matriz de Políticas

ENLACES ELECTRÓNICOS	
REQUERIDOS	
1.	Carta de Políticas
2.	Matriz de Medios de Verificación I y II
3.	Matriz de Resultados
OPCIONALES	
1.	Plan de Monitoreo y Evaluación
2.	Análisis Económico
3.	Referencias

ABREVIATURAS	
AMSPE	Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo
APP	Alianzas Público-Privadas
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BNE	Bolsa Nacional de Empleo
CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional
CCIL	Coordinación de Intermediación Laboral
CO	Capital Ordinario
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
CRC	Consejos Regionales de Capacitación
CRF	Marco de Resultados Corporativos
DIPRES	Dirección de Presupuesto
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
ESMR	Informe de Gestión Ambiental y Social
ESS	Estrategia Ambiental y Social
FOMIL	Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral
IL	Intermediación Laboral
IML	Información del Mercado Laboral
INJUV	Instituto Nacional de la Juventud
MH	Ministerio de Hacienda
MTPS	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OE	Organismo Ejecutor
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OL	Observatorios Laborales
OMIL	Oficinas Municipales de Información Laboral
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
OTIC	Organismo Técnico Intermedio de Capacitación
PBL	Préstamo en Apoyo a Reformas de Políticas
PCR	Informe de Terminación del Programa
PEA	Población Económicamente Activa
PNIL	Política Nacional de Intermediación Laboral
POD	Propuesta para el Desarrollo de la Operación
Red SEALC	Red de Apoyo Técnico de los Servicios de Empleo de América Latina y el Caribe
SENADIS	Servicio Nacional de Discapacidad
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SERCOTEC	Servicio de Cooperación Técnica
SFD	Marco Sectorial de Trabajo
SIL	Sistema de Intermediación Laboral
SSIL	Servicios de Intermediación Laboral
SIML	Sistema de Información del Mercado Laboral
SPE	Servicios Públicos de Empleo

UIS	Actualización de la Estrategia Institucional
VPN	Valor Presente Neto

RESUMEN DEL PROYECTO
CHILE
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN CHILE
(CH-L1135)

Términos y Condiciones Financieras				
Prestatario: República de Chile			Facilidad de Financiamiento Flexible^(a)	
			Plazo de amortización:	12 años
Organismo Ejecutor: Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS), a través de la Subsecretaría del Trabajo			VPP original:	12 años
			Período de desembolso:	2 años
Fuente	Monto (US\$)	%	Período de gracia:	Pago único (<i>bullet</i>) a 12 años
BID (Capital ordinario - CO):	100.000.000	100	Comisión de inspección y vigilancia:	(b)
			Tasa de interés:	Basada en LIBOR
			Comisión de crédito:	(b)
Total:	100.000.000	100	Moneda de aprobación:	Dólares estadounidenses con cargo al CO
Esquema del Proyecto				
Objetivo del proyecto/descripción: El objetivo del programa es mejorar la integración y la provisión de servicios de intermediación laboral a buscadores de empleo y empresas en Chile. Para ello, apoyará acciones de política dirigidas al logro de los siguientes objetivos específicos: (i) reformular el modelo de gobernanza de las entidades públicas del Sistema de Intermediación Laboral (SIL); (ii) adecuar la oferta y la prestación de los Servicios de Intermediación Laboral (SSIL) provistos por entidades públicas y reestructurar su modelo de gestión; y (iii) avanzar hacia la ampliación y articulación de un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIML) y la generación de conocimiento del sector.				
Condiciones contractuales especiales: El desembolso de cada uno de los dos tramos del préstamo está sujeto al cumplimiento de las medidas de reformas de política las cuales se describen en los componentes del programa y en la Matriz de Políticas (Anexo II), y de las demás condiciones establecidas en el Contrato de Préstamo (¶3.4).				
Excepciones a las políticas del Banco: Ninguna.				
Alineación Estratégica				
Desafíos^(c):	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	PI	<input checked="" type="checkbox"/>
Temas Transversales^(d):	GD	<input checked="" type="checkbox"/>	CC	<input type="checkbox"/>
			IC	<input checked="" type="checkbox"/>

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

(b) 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.

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

(d) 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 **Contexto macroeconómico.** Chile es uno de los países con mejor desempeño macroeconómico de la región. Entre 2006-2015 creció a un promedio anual de 3,7%, con un crecimiento de 5,3% entre 2010-2013 y de 2% a partir de 2014, debido al contexto internacional menos favorable. El país se encuentra en una fase marcada por una desaceleración del crecimiento. Esta desaceleración, junto con un aumento de los compromisos de gasto por reformas estructurales tales como en el sector de educación, ha llevado a Chile a tener resultados fiscales más estrechos. En particular, en 2015 el déficit fiscal estructural se situó en torno a 1,6% del PIB y la relación deuda bruta sobre PIB aumentó hasta llegar a 17,7%. A nivel social, el crecimiento económico estuvo acompañado de una reducción en la pobreza (de 17,4% en 2006 a 8,5% en 2015), pero no de una reducción en la desigualdad (el Coeficiente de Gini se mantuvo alrededor de 0,52)¹.
- 1.2 A nivel del mercado laboral, el crecimiento económico no se tradujo en mejoras importantes en términos de participación laboral, ocupación, desempleo e informalidad (con tasas promedio de alrededor de 65%, 60%, 7% y 29% durante 2006-2015, respectivamente), sobre todo para grupos vulnerables, como jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Los jóvenes enfrentan tasas de desempleo tres veces mayores que las de los adultos (19,6% versus 5,9% en 2015). En el caso de las mujeres, si bien tuvieron mejoras en términos de participación laboral y empleo, aún persisten fuertes diferencias de género. Las mujeres presentan una mayor tasa de desempleo que los hombres, tanto entre desempleados de largo como de corto plazo². Para ciertos grupos las mujeres enfrentan retos todavía mayores. Por ejemplo, entre los jóvenes con bajo nivel educativo, en promedio las mujeres buscan trabajo por cuatro meses, un mes y medio a más que los hombres. La participación laboral de las mujeres es 23 puntos porcentuales menor que la de los hombres, ubicándose en 54,9% en 2015. A esto se suma que las mujeres constituyen casi el 80% de los inactivos de largo plazo que declaran estar disponibles para trabajar. Asimismo, las mujeres constituyen cerca del 70% de las personas que trabajan menos de 10 horas por semana y más del 40% de éstas afirma que quisieran trabajar un mayor número de horas (Economix, 2017). En términos de ingreso laboral, en promedio las mujeres perciben el 73% del ingreso de los hombres³. Entre las personas con discapacidad, la tasa de participación es la mitad del promedio nacional, y la tasa de ocupación es

¹ El Coeficiente de Gini es un indicador de la desigualdad de los ingresos de un país y varía entre cero (máxima igualdad) y uno (máxima desigualdad).

² Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la tasa de desempleo entre los desempleados de largo plazo (entre 10 y 12 meses) es de 0,8% entre las mujeres mientras entre los hombres es de 0,6%. Asimismo, la tasa de desempleo entre los desempleados de corto plazo (entre 0 y 3 meses) es de 4,3% entre las mujeres mientras entre los hombres es de 3,3%.

³ La evidencia disponible sugiere que la experiencia ocupacional juega un rol importante en la brecha de ingresos por género en Chile (Nopo, 2012).

cinco veces menor⁴. Aunque estos datos indican que estos grupos vulnerables tienen mayores dificultades para lograr su inserción en el mercado laboral, Chile no cuenta con un diagnóstico que permita entender las distintas barreras que estas personas enfrentan, lo que limita la capacidad del Estado de diseñar políticas activas del mercado laboral más efectivas. Por otra parte, si bien Chile se ubica como uno de los países más productivos de la región, la brecha existente con países desarrollados se mantiene. La productividad por trabajador se ha ubicado en torno al 46% del nivel de los EEUU entre 2006 y 2015 (*Conference Board*, 2016).

- 1.3 Desde la perspectiva del acceso al empleo, los problemas que enfrenta Chile pueden deberse tanto a problemas de oferta como de demanda. Por el lado de la oferta, en primer lugar, el perfil educativo/formativo de los trabajadores se traduce en habilidades limitadas y/o incompatibles con las vacantes existentes en el mercado (BID, 2015). Esta situación se explica por las carencias del sistema de educación y formación del país: un 44% de los trabajadores se encuentra en situación de analfabetismo funcional de textos (baja capacidad de comprensión lectora) y un 51% en el área cuantitativa, con porcentajes aún mayores para las personas sin educación o con básica incompleta (Centro de Microdatos, 2013)⁵. En segundo lugar, más de la mitad de los chilenos no cuentan información suficiente sobre vacantes de calidad y buscan empleo por métodos informales, es decir por medio de consultas a amigos, familiares, empleadores y/o visitas personales a empresas. Esta cifra se eleva a más de 70% entre trabajadores de baja educación (ENE, 2015). Estos métodos informales tienen cobertura limitada y son relativamente menos efectivos para la población más vulnerable (Mazza, 2017). Ambos problemas generan una desconexión entre las habilidades que las empresas requieren en sus vacantes y las habilidades con las que cuenta la fuerza laboral. Por el lado de la demanda, la mitad de las empresas tienen problemas para encontrar el personal calificado (INSEAD, 2016). Asimismo, el 45,8% de las empresas reporta que la mano de obra sin las habilidades adecuadas constituye una restricción importante para la producción (BM, 2016).
- 1.4 En este contexto, las políticas laborales, y en particular, los servicios de intermediación laboral (SSIL) pueden contribuir a mejorar el desempeño del mercado laboral, a través de mejoras en el acoplamiento entre oferta y demanda laboral (mejorando la productividad en el puesto de trabajo) y la reasignación de trabajadores hacia empleos más productivos (BID, 2016). Los SSIL conforman un Sistema de Intermediación Laboral (SIL) que incluye entidades públicas (conocidos en muchos países como Servicios Públicos de Empleo, SPE) y privadas (tales como bolsas de empleo privadas o agencias de colocación temporal) y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que realizan vinculación (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012). En los países con un SIL público desarrollado, éste constituye la puerta de entrada del

4 Estas cifras corresponden a personas con discapacidad leve a moderada. La situación para personas con discapacidad severa es aún peor. Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad, Ministerio de Desarrollo Social, 2015.

5 El presente programa es complementario a otras intervenciones orientadas a resolver el problema del perfil educativo/formativo con el que las personas llegan al mercado laboral. En particular, esta problemática es abordada por el Programa de Fortalecimiento de la Educación Técnico Profesional (3539/OC-CH). Como se menciona en ¶1.5, los SSIL suelen ser más efectivos para personas con peores perspectivas laborales.

ciudadano a las políticas de empleo, y articula toda la oferta de servicios en una lógica de lograr mejores trayectorias laborales. A través de instrumentos de perfilamiento⁶, se determina cuál es el tipo de atención que una persona requiere, buscando otorgar una intervención que sea a la vez pertinente y costo-efectiva (Nunn, 2016). Estos SIL públicos proveen directamente o vinculan a trabajadores y empresas con un paquete de servicios que va más allá del propio acoplamiento y que puede incluir: (i) información del mercado laboral; (ii) asesoría laboral y servicios de reclutamiento para las empresas; (iii) capacitación y otras políticas activas del mercado laboral; (iv) administración de seguros de desempleo; y (v) gestión de migración.

- 1.5 La evidencia internacional muestra que la Intermediación Laboral (IL) es una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos (Card, Kluve y Weber, 2010, 2015). En particular, puede ayudar a reducir el tiempo de búsqueda de los trabajadores. Michaelides (2013) realiza una evaluación experimental en un programa de reempleo en el estado de Nevada, Estados Unidos, y encuentra una reducción en la duración del desempleo de 3,4 semanas, equivalente a una reducción de 22% en el tiempo de desempleo. La evidencia para la región también muestra que la IL puede ayudar a los desempleados a encontrar empleos con mayores ingresos, en comparación con desempleados que usan otros medios de búsqueda (Flores-Lima, 2010) e incrementar la probabilidad de encontrar trabajo formal (Pignatti, 2016). La evidencia también indica 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 trabajo (Van den Berg y Van der Klaauw, 2006). Asimismo, la IL es más efectiva cuando tiene un mayor foco en las empresas (Behncke et al., 2007)⁷.
- 1.6 **Mejores prácticas.** La evidencia de países con un SIL desarrollado indica que éste debe contar con tres pilares para su adecuado funcionamiento: (i) una institucionalidad establecida que articule a los actores involucrados en la IL, y en especial articular la relación entre el sector público y privado; (ii) un esquema de atención de servicios articulado y la adecuada gestión de los mismos; y (iii) un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIML) que integre datos nuevos y/o existentes de oferta, demanda, acoplamiento, identificación de brechas y anticipación de demandas (Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), BID y OCDE, 2016).
- 1.7 En primer lugar, para asegurar que la implementación de las políticas de IL cumplan sus objetivos, deben aplicarse los mecanismos de gobernanza adecuados, entre los que se destacan: (i) la relación entre flexibilidad para adaptarse a la realidad local y estándares mínimos para el tipo y calidad de servicios (gobernanza vertical); y (ii) la importancia del trabajo conjunto entre las entidades de IL públicas y otros agentes interesados, especialmente a nivel local

⁶ El instrumento de perfilamiento es una herramienta de creación de perfiles que se utiliza para: (i) diagnosticar las fortalezas y debilidades individuales para sugerir un plan de acción adecuado para la inserción laboral; (ii) evaluar el riesgo de desempleo de larga duración entre los desempleados y los que están a punto de quedar sin empleo; (iii) segmentar a los demandantes de empleo de acuerdo con el nivel de asistencia que se considera necesario para lograr la (re)inserción laboral; (iv) orientar los servicios, medidas y programas apropiados que se consideren más adecuados para satisfacer los requisitos de su "perfil" particular; y (v) emparejar a los solicitantes de empleo con vacantes disponibles (Blazquez, 2014).

⁷ Ver [Análisis económico](#) para más detalles sobre las magnitudes de los impactos de estas intervenciones.

(gobernanza horizontal) (BID, AMSPE, OCDE, 2016). La evidencia internacional no sugiere un único modo de gobernanza del SIL, ya que el modelo de gobernanza y articulación institucional debe adecuarse a características propias del modelo de gobierno de cada país. Una revisión de ocho países de la OCDE muestra que todos han hecho esfuerzos en los últimos años por mejorar sus modelos de gobernanza, con esquemas variados que incluyen distintos modelos de descentralización, distintos tipos de cooperación con el sector privado, de manejo de información, entre otros (Economix, 2016). En este sentido, se destaca la importancia de que Chile desarrolle un marco institucional adecuado a su organización política y territorial, así como el marco legal vigente de relacionamiento público-privado. Por otra parte, la evidencia internacional indica que establecer y mantener buenas relaciones con los empleadores es clave para que las entidades de IL públicas puedan maximizar su contribución potencial a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. Una oferta de servicios innovadora y de alta calidad es muy importante para construir relaciones con los empleadores y la evidencia indica que la prestación de servicios orientados a las necesidades de los empleadores, la calidad del personal del SIL público, un buen conocimiento del mercado laboral, un mayor uso de las tecnologías de la información y la mejora de la estrategia de comunicación son clave para aumentar la cobertura de los SPE entre las empresas (Dietz, 2014; De Koning et al 2012; Weber 2012).

- 1.8 En segundo lugar, una vez definido el modelo de gobernanza, se requiere definir el esquema de atención de servicios y la gestión de los mismos. La evidencia indica que existen ventajas de coordinar la prestación de los diversos SSIL públicos, que permita intervenir de manera holística en lugar de centrarse en un único aspecto de la empleabilidad (como sería, por ejemplo, centrarse únicamente en vincular un buscar de trabajo con una vacante), especialmente en el caso de grupos vulnerables. Esto implica coordinar servicios como el asesoramiento, la capacitación, el suministro de información del mercado laboral, la intermediación y el pago de prestaciones, a la vez de proveer asistencia complementaria a grupos vulnerables. El punto de entrada a esta oferta coordinada de servicios la ofrece un instrumento de perfilamiento, que permite la identificación temprana de necesidades y segmentación de la atención especializada, facilitando la asignación de servicios y recursos. Luego, surge la necesidad de definir un modelo de gestión de los servicios disponibles, que sea flexible, descentralizado y adaptado a las condiciones y necesidades locales. Las entidades de IL públicas tienen a su disposición diversos canales para interactuar con clientes y proporcionar servicios (presenciales, vía Internet, por teléfono, por correo postal). La estrategia que define a través de qué canal se va a proporcionar qué servicio y a qué cliente se denomina gestión multicanal (AMSPE, BID y OCDE 2016). Tres factores son clave para el éxito de la estrategia multicanal: (i) integración y combinación de todos los canales, ofreciendo el mayor potencial para alcanzar los tres objetivos del SIL público - eficacia, eficiencia y satisfacción- (no todos los canales de servicio son iguales ni todos son adecuados para todos los servicios); (ii) diseño teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios prestados y las necesidades y capacidades de la población; y (iii) desarrollada en base a objetivos claramente definidos. Esto garantizará que las expectativas de los servicios y de sus clientes se cumplan dentro de las limitaciones presupuestarias (Pieterse 2012, 2014).
- 1.9 La gestión eficiente de los SSIL públicos también requiere la implementación de una cultura de gestión del desempeño dentro de cada organización. Como los

recursos son limitados, la tendencia mundial muestra un creciente énfasis en la demostración del impacto de las intervenciones, así como su relación costo-efectividad. Además, la gestión del desempeño puede ser una herramienta muy útil para entender cómo lograr mejoras en los resultados. La literatura destaca tres factores clave para el éxito en la gestión de desempeño de las entidades de IL públicas: (i) indicadores que puedan ser influenciados por cada entidad; (ii) un sistema que asegure que las lecciones aprendidas sobre desempeño operacional son asimiladas por la organización; y (iii) existencia de instrumentos (por ejemplo, encuestas de satisfacción) que aseguren que cada entidad comprende las necesidades de sus usuarios (trabajadores y empresas) (Nunn, 2010, 2012, 2014). Por último, el nuevo contexto del mercado laboral (con cambios demográficos, globalización económica y cambios tecnológicos (AMSPE, BID y OCDE, 2016) demanda un conjunto cada vez más complejo de competencias del personal que provee SSIL públicos, que sea capaz de responder a las necesidades de grupos específicos (jóvenes, mujeres, individuos con bajo nivel educativo, personas con discapacidad), tener capacidad de vincularse con los empleadores, y con proveedores de distintos tipos de servicios. En este contexto, la planificación y gestión de recursos humanos de las entidades de IL públicas se ha convertido en un factor crítico para su eficiencia.

- 1.10 La evidencia para los países avanzados resalta dos elementos clave para lograr contar con los recursos humanos que se necesita. Primero describir las competencias del personal para que sirvan de referencia para las actividades de contratación y de formación. Segundo, ofrecer formación continua para garantizar que el personal pueda mejorar sus habilidades, actualizar sus conocimientos y contar con las herramientas necesarias para llevar a cabo un trabajo de calidad (Sienkiewicz, 2013, 2012).
- 1.11 En tercer lugar, la evidencia de países con SIL público desarrollado indica que se requiere contar con un SIML que produzca información válida y sistemática sobre oferta, demanda, acoplamiento, que permita la identificación de brechas y anticipación de demandas. El foco de la información del mercado laboral ha cambiado progresivamente desde la “planificación”, o sea un pronóstico basado en extrapolación de las tendencias pasadas, hacia la anticipación, o sea un pronóstico que contempla también las tendencias sobre el futuro, y que en la práctica queda plasmado en un SIML. 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 del SIL público, 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 local (CEDEFOP, ETF y OIT, 2015; IOM, 2012, DTI, 2010).
- 1.12 **El SIL público en Chile.** El Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) tiene a su cargo el análisis, desarrollo de propuestas y evaluación de políticas de empleo. En el marco de estas funciones también tiene a su cargo la supervisión

de las entidades públicas que ofrecen SSIL. Por su parte, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que se relaciona con el Gobierno a través del MTPS, es el organismo de mayor importancia en la provisión de SSIL públicos. Desde sus inicios, las entidades de IL públicas se crearon con una lógica de descentralización territorial, y en este marco se crearon las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) orientadas básicamente al acercamiento entre oferta y demanda local de trabajo. En 2015, Chile contaba con una amplia red territorial de 326 OMILs y con una Bolsa Nacional de Empleo (BNE) funcionando a nivel nacional. El paquete de SSIL públicos incluyen: (i) acceso información del mercado laboral, por medio del sistema de información laboral del MTPS y la red de observatorios laborales del SENCE; (ii) asesoría laboral a los buscadores de empleo a través, por ejemplo, de la realización de talleres de apresto laboral⁸ y servicios de reclutamiento para las empresas ofreciéndoles la posibilidad de publicar sus puestos laborales vacantes y vinculándolas con los buscadores de empleo que cumplan con el perfil requerido; (iii) acceso a políticas activas del mercado laboral, lo que incluye subsidios para el empleo, programas de apoyo a la búsqueda de empleo, programas de apoyo al emprendimiento y programas de capacitación, ejecutados a través de distintos centros de capacitación⁹; y (iv) administración del seguro de cesantía, incluyendo el seguro de cesantía solidario¹⁰, por medio de la certificación de las acciones de búsqueda efectiva de empleo. Además de los SSIL públicos, Chile cuenta también con agentes privados de intermediación y OSCs (Surlatina, 2017). En 2013, existían 156 empresas habilitadas para prestar servicios transitorios de empleo (agencias privadas de empleo), y no existía un control de las agencias de empleo privadas que colocan trabajadores en forma permanente (OIT, 2014).

- 1.13 El SENCE, mediante el Programa de Fortalecimiento de las OMIL (FOMIL), ha venido invirtiendo en acciones tendientes a mejorar la supervisión técnica de las OMIL a través del fortalecimiento de su gestión y el desarrollo de instrumentos, procesos y acciones que apuntan a mejorar la atención e inserción laboral de los buscadores de empleo que acuden a las OMIL. Por ejemplo, los recursos financieros del FOMIL pasaron de CH\$336 millones de pesos (US\$500.000 aprox.) en 2009, año de creación del mismo, a CH\$4.100 millones de pesos (US\$6.000.000 aprox.) en 2015. Esto ha permitido aumentar el número de personas colocadas por las OMIL (pasando de 5.600 colocados en 2009 a 79.960 en 2015)¹¹. El SENCE también viene realizando esfuerzos para fortalecer

⁸ Los talleres de apresto laboral ejecutados por las OMILs se dirigen a los buscadores de empleo, y buscan transmitir habilidades y técnicas para enfrentar la búsqueda de trabajo de forma organizada y planificada.

⁹ En Chile, pueden ser proveedores de capacitación los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), los Liceos Técnico Profesionales, e Instituciones de educación superior tales como Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica. Existen más de 3.000 proveedores de capacitación registrados. En la medida en que estos centros ejecutan los cursos de capacitación financiados por el SENCE, son actores de especial relevancia para el SIL.

¹⁰ La certificación de búsqueda efectiva de empleo es un trámite obligatorio a efectos de percibir la prestación con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

¹¹ Además, en los últimos dos años disponibles se observa un aumento en la tasa de colocación con contratos de larga duración: entre 2014 y 2015, la tasa de colocación con contratos indefinidos pasó de 14% a 22%. Fuente: informes anuales FOMIL 2014 y 2015.

los Consejos Regionales de Capacitación¹², en especial la capacidad de éstos para articular iniciativas del sector público y privado a nivel regional en el ámbito de capital humano. Adicionalmente, el MTPS está en proceso de fortalecimiento de la BNE mediante la implementación de mejoras informáticas que apuntan a aumentar su cobertura. Además, tanto el MTPS como el SENCE realizaron importantes avances en generación y análisis de información de mercado laboral a través de la creación de un Sistema de Información Laboral¹³ y la implementación de una red de Observatorios Laborales (OL)¹⁴, respectivamente. Finalmente, el país está avanzando en la definición de esquemas especiales de atención, capacitación e inserción laboral para grupos vulnerables, especialmente de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. En particular en el marco de la implementación del Programa +Capaz¹⁵ y del Proyecto de Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. A pesar de los avances, el SIL público de Chile está aún poco desarrollado, la cobertura del sistema es muy baja, sobre todo entre los empleadores: 2% de las empresas formales listan vacantes en la BNE (versus 15% en México y 16% en Brasil) y aproximadamente 7% de la Población Económicamente Activa (PEA) está inscrita en ella (versus 9% en México y 7% en Brasil).

- 1.14 **Desafíos del SIL público en Chile.** La provisión de SSIL públicos en Chile presenta desafíos en los tres pilares identificados en las mejores prácticas internacionales (§1.6-§1.10). Primero, Chile cuenta con un marco institucional descoordinado para el SIL público, así como un esquema de vinculación público-privado para promover la articulación entre los varios actores clave del mercado laboral en materia de IL. Actualmente no tiene un modelo de gobernanza, existe solamente un conjunto de normas jurídicas que regulan las funcionalidades del SIL público, como por ejemplo, los actores del sistema, el rol de los diferentes actores, y las fuentes de financiamiento. En consecuencia, las diversas funcionalidades no obedecen a una mirada integral de IL (Saez, 2016). Todavía la coordinación y colaboración con estos agentes es incipiente. Si bien debiera existir un Comité de Coordinación presidido por el Subsecretario del Trabajo con poder para conocer el desarrollo de las actividades, requerir informes de avance y proponer mejoras en la ejecución de recursos y distribución de los beneficios, el

¹² Los Consejos Regionales de Capacitación son un órgano regional tripartito encargados de asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación. El Consejo es presidido por el Secretario Regional del MTPS, y es integrado, además, por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación, el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial. La Secretaría Técnica de cada Consejo está a cargo del Director Regional del SENCE.

<http://www.sii.cl/pagina/jurisprudencia/legislacion/complementaria/ley19518.htm>

¹³ El sistema de información laboral creado en 2016 por el MTPS combina información del seguro de cesantía con encuestas de empleo, generando información relevante para apoyar la toma de decisiones de los distintos actores del mercado laboral y mejorar el diseño de políticas laborales.

¹⁴ La red está coordinada por un OL Nacional y consta actualmente de seis observatorios laborales regionales en funcionamiento en las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Bío Bío, La Araucanía, Antofagasta y Maule. Los OL regionales se financian a través de convenios entre un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (OTIC) y una universidad. Mediante estos convenios los OTIC destinan fondos públicos provenientes del 5% de los excedentes de la Franquicia Tributaria al funcionamiento de los OL regionales.

¹⁵ Más detalles: <http://www.sence.cl/portal/Oportunidades/Capacitacion/+Capaz/>.

mismo nunca fue conformado¹⁶. Asimismo, en 2017 se creó el Consejo Superior Laboral como espacio de diálogo social tripartito para la discusión y elaboración de propuestas de políticas laborales¹⁷. Sin embargo, actualmente el MTPS y el SENCE cuentan con escasas herramientas para integrar efectivamente a los empleadores al SIL público, a pesar de su rol clave en el sistema como generadores de empleo y demandantes de trabajadores. En Chile la cobertura entre empleadores sigue siendo baja y se estima que menos del 2% de las empresas del país listan sus vacantes en las entidades de IL públicas. Esta baja cobertura puede deberse a varios factores. El sistema cuenta con una oferta limitada de servicios a empleadores, ofrece solamente 12 de los 26 servicios a empleadores identificados en la encuesta AMSPE-BID, debajo de la media mundial (17 servicios) y de otros países de la OCDE (20 servicios). Más aun la oferta actual de servicios no está basada en un diagnóstico de planes futuros y desafíos que enfrentan los empleadores, lo que limita su capacidad de responder a sus necesidades. El país tampoco cuenta con un esquema de involucramiento con el sector productivo que contemple: (i) estrategias para iniciar el contacto y mantener la relación de trabajo positiva con ellos; (ii) política de recursos humanos que permita contar con consejeros especializados en la atención a empresas; y (iii) gestión de desempeño de los servicios a los empleadores.

- 1.15 Un segundo desafío es que el SIL público carece de un esquema que permita focalizar servicios y estandarizar la oferta y la prestación de servicios, así como la gestión de los mismos a través de un sistema común. La oferta de SSIL públicos no está basada en el diagnóstico de necesidades de usuarios que permita definir su grado de vulnerabilidad en el mercado laboral y la intensidad del apoyo que requieren. A nivel de procesos, existen flujos para la atención a buscadores de empleo, pero no para la atención a grupos vulnerables. Como resultado, los grupos vulnerables no tienen claridad con respecto de la oferta de servicios y programas del SIL público ni sobre cómo acceder a estos servicios dada la complejidad institucional. A todo esto, se suma una gran variabilidad territorial en la oferta y calidad de los SSIL públicos (Asimov 2016; Surlatina 2017). Asimismo, el esquema de gestión del SIL público presenta varias limitaciones:
 - a. no existe un enfoque estratégico en la definición de los diversos canales (presenciales, vía Internet y por teléfono) utilizados por las entidades de IL públicas para proporcionar servicios. Todos los servicios son ofrecidos a todos los clientes por todos los canales sin considerar las características de los servicios ni las necesidades y capacidades de la población (Asimov, 2016). La ausencia de una estrategia multicanal limita la capacidad de los proveedores de SSIL públicos de utilizar los canales adecuados para satisfacer las diversas demandas de sus clientes, lo que es clave para aumentar la eficacia y la eficiencia de los servicios;

¹⁶ El Decreto 4 del MTPS de 2009 establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del programa de intermediación laboral. Según el decreto, además del Subsecretario del Trabajo, el comité deberá ser integrado por un representante de la Unidad de Intermediación Laboral de la Subsecretaría del Trabajo y un representante de la Unidad de Empleo del SENCE. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1001429>.

¹⁷ Está integrado por nueve miembros, tres de cada sector: un representante del MTPS, uno del Ministerio de Hacienda y otro del Ministerio de Economía; tres consejeros del sector empresarial (uno de las empresas de menor tamaño) y tres consejeros sindicales. <http://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2017/01/Francisco-Diaz-Subs.Trabajo..pdf>.

- b. cuenta con un limitado sistema de monitoreo y gestión de desempeño. Existen metas nacionales sin adecuación a contextos regionales o locales. En general, el monitoreo está orientado al seguimiento de desembolsos, y solo algunos servicios cuentan con indicadores de desempeño (no existen indicadores de monitoreo para servicios ofrecidos a las empresas). Existe un limitado conjunto de indicadores de insumo, de producto, de proceso y de resultados; sin indicadores analíticos que permitan conocer resultados en términos de empleo de diferentes intervenciones o costos de intervención. Tampoco se observan mecanismos que permitan incorporar los resultados para promover el aprendizaje organizacional y la mejora del desempeño; y
 - c. no cuenta con un esquema de gestión de recursos humanos. Por ejemplo, no existe una descripción adecuada de las funciones, competencias y habilidades de los consejeros, ni un esquema para identificar necesidades de formación, un esquema para proporcionar formación a lo largo de la trayectoria del profesional, o mecanismos de control de calidad de la formación impartida. Todo ello incide en una gran variabilidad territorial en la oferta y calidad de las oficinas públicas que ofrecen SSIL.
- 1.16 Tercero, existe insuficiente información sobre oferta y demanda del mercado laboral, incluyendo brechas de habilidades. No hay un SIML que permita consolidar las distintas piezas de información de diversas agencias públicas (Educación, Trabajo, SENCE, Hacienda, Estadística, Universidades, otras) de forma articulada y que genere información oportuna y pertinente en términos de periodicidad, nivel de desagregación geográfica, y otros temas. A esto se suma que la capacidad de recolectar y diseminar Información de Mercado Laboral (IML) en Chile es limitada. Ni el Sistema de Información Laboral del MTPS ni el OL del SENCE cuentan sistemáticamente con datos de encuestas a empleadores, encuestas a estudiantes y egresados, pronósticos cuantitativos de la demanda/oferta del mercado laboral o de estudios prospectivos, ni con los equipos necesarios para procesarla y analizarla. La colaboración regular con los demás actores del mercado laboral (empleadores, otros proveedores de servicios de empleo, otras organizaciones del gobierno, gremios y organizaciones laborales) es limitada, especialmente para fines de anticipación de demanda de mano de obra y de habilidades. Las limitaciones con respecto a la información sobre el mercado laboral no permiten que el SIL público combine evaluaciones individuales de habilidades con la IML sobre la demanda futura de ocupaciones y habilidades para garantizar que las personas que buscan empleo sean referidas a instancias relevantes de educación y formación. Además, la imposibilidad de anticipar demandas dificulta la capacidad de las entidades de IL públicas de ofrecer servicios preventivos a las personas empleadas en sectores en riesgo de reestructuración. Contar con esta información permitiría garantizar una transición oportuna entre diferentes empleos, antes de que sean redundantes.
- 1.17 En síntesis, Chile viene dedicando esfuerzos a mejorar su SIL público (§1.13), pero estos resultan insuficientes. Los avances mencionados son aun incipientes e incompletos; se dieron además de forma poco articulada, sin una mirada global y sistémica. Por lo anterior, es preciso establecer una hoja de ruta para su mejora.
- 1.18 **Propuesta.** Para apoyar al país a enfrentar los desafíos planteados y avanzar hacia una mayor integración y mejor provisión de SSIL públicos, se concibe esta operación como un Préstamo en Apoyo a Reformas de Políticas (PBL) de dos

tramos. El programa, que beneficiará a buscadores de empleo y empleadores, busca impulsar reformas de política conducentes a: (i) contar con un marco institucional que defina el modelo de gobernanza del SIL público y articule las relaciones entre las distintas agencias públicas y entre los sectores público y privado. Teniendo en cuenta el diagnóstico institucional del sector (Saez, 2016), con el primer tramo del programa se busca proponer lineamientos para una Política Nacional de IL (PNIL)¹⁸ que defina los objetivos de las entidades públicas que prestan SSIL y articule los actores del sector, así como dar mejores herramientas al MTPS para ejercer su rol (§1.1). Para el segundo tramo el MTPS deberá aprobar dicha PNIL y contar con un plan de trabajo consistente. En cuanto a la vinculación con el sector privado, se requiere no solo lograr convenios de colaboración público-privados –primer tramo- sino también que para el segundo tramo el tema se posicione en la agenda de actores clave, como por ejemplo el Consejo Superior Laboral; (ii) desarrollar un esquema de entrega de servicios que se base en un diagnóstico de las necesidades de los usuarios, que ofrezca canales de atención diferenciados, y que cuente con un modelo de gestión por desempeño y de recursos humanos que garantice la calidad de los servicios, así como los instrumentos necesarios para la mejora continua de los mismos; al mismo tiempo que se promueve el uso de los SSIL públicos por medio de una campaña de difusión adecuada para cada público¹⁹. Para ello, una primera etapa avanzará en la definición de lineamientos e identificación de mejores prácticas (fundamentalmente a través de iniciativas ya existentes) permitiendo en una segunda etapa apalancar estas iniciativas para llevarlas al nivel nacional; y (iii) avanzar en el diseño de un SIML integral que contribuya a mejorar el tipo y la calidad de la información de mercado laboral disponible; esto requiere contar con una detallada propuesta de revisión de la situación actual que permita luego concluir con un diagnóstico acabado que identifique fortalezas y debilidades de SIML chileno.

1.19 **Lecciones aprendidas y relación con otras operaciones del Banco en el país.**

El diseño de la operación se basa en los resultados de una activa colaboración entre el Banco y el país en el sector. En esta línea, cabe destacar tres puntos: (i) los avances y la experiencia acumulada en la ejecución de programas relacionados con los objetivos de la operación propuesta; (ii) el intercambio de experiencias y buenas prácticas en temas de IL; y (iii) la realización de estudios para apoyar el diseño de la operación y analizar factores claves de éxito para la política de IL en el país. Sobre el primer punto, a través del Programa de Apoyo a la Efectividad del SENCE (2793/OC-CH), se financia la creación de los OL. El Componente 4 del presente programa buscará avanzar hacia la integración de los OL con el sistema de información laboral del MTPS (§1.12) bajo un SIML único. Adicionalmente, en el marco del programa 2793/OC-CH se lanzó un piloto de IL en las provincias de Valparaíso, Marga Marga y Ñuble (pertenecientes a las regiones de Valparaíso y Bío Bío) que busca adecuar los esquemas de provisión y gestión de SSIL públicos a los estándares internacionales. En particular, el piloto busca definir un modelo de prestación de servicios a través de la definición de una

¹⁸ Se espera que los lineamientos básicos de la PNIL podrían incluir, entre otros, la relación en materia de IL entre MTPS y sector público (en particular SENCE y OMIL) y entre sector público y sector privado (intermediarios privados).

¹⁹ El programa contempla el diseño e inicio de implementación de un Pla de Difusión de la oferta de SSIL que se anticipa pueda incluir, entre otros, el uso de la BNE para el personal de OMIL.

estrategia multicanal, la definición de un modelo de gestión de los recursos humanos y un modelo de monitoreo de gestión de la prestación de servicios y del desempeño de las oficinas de empleo. El Componente 3 del presente programa buscará llevar los resultados de este piloto al nivel nacional. Finalmente, el programa fomentó la implementación de herramientas que apoyan las actividades de control de gestión, seguimiento y monitoreo de programas de capacitación y empleo del SENCE. Este avance representa un insumo para el esquema de monitoreo de gestión de la prestación de servicios y de gestión de desempeño en el Componente 3 del presente programa. En el marco del Programa de Fortalecimiento de la Educación Técnico Profesional (3539/OC-CH), se busca reforzar la vinculación entre las instituciones laborales, educativas y el sector productivo. Se espera que estos avances de vinculación sean incorporados en los esquemas de vinculación público-privada del Componente 2 del presente programa. Asimismo, se avanzó en el diseño de un sistema de información respecto a la oferta de formación, comportamiento del mercado laboral, orientación vocacional y seguimiento de egresados, el que viene a complementar las iniciativas del país en el ámbito de la generación de IML y que serán consideradas como parte del diagnóstico del Componente 4 del presente programa. Sobre el segundo punto, en el marco de la Red Apoyo Técnico de los Servicios de empleo de América Latina y el Caribe (Red SEALC), se realizaron actividades de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de Suecia y Francia y el SENCE. Adicionalmente, se realizaron talleres de diálogo con actores relevantes de la IL en Chile y con expertos internacionales, con el fin de identificar los principales desafíos y analizar posibles soluciones basadas en buenas prácticas internacionales (junio y diciembre 2015). Finalmente, sobre el tercer punto, en el marco de la ATN/OC-12923-CH se realizaron distintos estudios entre los cuales destacan: (i) un análisis comparativo sobre modelos de gobernanza y arreglos institucionales en SPE exitosos a nivel internacional; (ii) estudios sobre el marco legal e institucional del SIL chileno; (iii) un estudio de apoyo al diseño de una estrategia multicanal; y (iv) un análisis de los costos y beneficios relacionados con la implementación de un SIL en Chile. Con financiamiento de ATN/OC-15835-CH, se está avanzando en el diseño de una herramienta de perfilamiento de buscadores de empleo y empresas. La cooperación técnica de apoyo operativo CH-T1189 apoyará acciones en los Componentes 2 y 3 del programa, así como el financiamiento de la evaluación de resultados.

- 1.20 Este trabajo sectorial, y en particular la experiencia internacional comparada, ha resaltado la necesidad de incorporar una serie de lecciones aprendidas en las operaciones del Banco, de acuerdo al Documento de Marco Sectorial de Trabajo del BID (SFD, GN-2741-7). A nivel técnico, el SFD resalta, entre otros, la necesidad de introducir mecanismos de perfilamiento y de establecer metas de desempeño apropiadas. Estos aspectos se incorporan en el modelo de prestación de servicios propuesto en el Componente 3 del programa. Dicho modelo incluye el diseño y la implementación de un instrumento de diagnóstico del perfil de los usuarios que permitirá adecuar los servicios al grado de vulnerabilidad y a las necesidades de los buscadores de empleo y de las empresas. El modelo propuesto incluye también un esquema de monitoreo de gestión de la prestación de SSIL y de gestión de desempeño que permitirá fortalecer y articular los sistemas existentes y definir y monitorear las metas de desempeño de las entidades públicas del SIL. El SFD recomienda también la construcción de

Alianzas Público-Privadas (APP) para el acceso al empleo formal y la empleabilidad. Este aspecto se incorpora en el Componente 2 de la operación a través de los esquemas de vinculación público-privados a nivel regional o nacional para promover la cooperación en materia de intermediación laboral propuestos.

- 1.21 **Alineación estratégica del programa.** El programa es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2010-2020 (AB-3008) y se alinea estratégicamente con los desafíos de desarrollo de: (i) inclusión social e igualdad, al promover acceso igualitario a mejores oportunidades laborales, ya que más del 40% de sus beneficiarios son desocupados o personas excluidas del mercado laboral; y (ii) productividad e innovación, al mejorar el acoplamiento entre la demanda de trabajadores y la oferta de los buscadores de empleo a través de mejoras en la capacitación e intermediación laboral. También está alineado con los temas transversales de: (i) género y diversidad, ya que busca mejorar la situación laboral de mujeres y entre sus acciones incluye el desarrollo de un instrumento de perfilamiento que permitirá conocer sus barreras de acceso al mercado laboral; y (ii) capacidad institucional y estado de derecho, ya que mejora la entrega de servicios de IL a los buscadores de trabajo. Adicionalmente, el programa contribuirá al Marco de Resultados Corporativos (CRF) 2016-2019 (GN-2727-6) mediante el indicador “Agencias gubernamentales beneficiadas por proyectos que fortalecen los instrumentos tecnológicos y de gestión para mejorar la provisión de servicios públicos”, al fortalecer las entidades vinculadas a la IL en el país, entre otros, con el desarrollo de un instrumento de perfilamiento de buscadores de empleo y de mejoras en la gestión en la provisión de servicios de IL. Esta operación se enmarca en la Estrategia del Banco en el País Chile (2014-2018) (GN-2785) en su objetivo estratégico 5.1 “Mejorar la participación laboral y empleabilidad de los grupos más vulnerables laboralmente” y el Informe sobre el Programa de Operaciones 2017 (GN-2884). También es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7) en su prioridad sectorial de acceso al trabajo (ver página 33, Sección V, Subtítulo A. Dimensión 1) y está alineada con la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (GN-2588-4).

B. Objetivos, Componentes y Costo

- 1.22 **Objetivo.** El objetivo del programa es mejorar la integración y la provisión de servicios de intermediación laboral a buscadores de empleo y empresas en Chile. Para ello, apoyará acciones de política dirigidas al logro de los siguientes objetivos específicos: (i) reformular el modelo de gobernanza de las entidades públicas del SIL; (ii) adecuar la oferta y la prestación de los SSIL provistos por entidades públicas y reestructurar su modelo de gestión; y (iii) avanzar hacia la ampliación y articulación de un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIML) y la generación de conocimiento del sector. El programa contempla cuatro componentes:
- 1.23 **Componente 1. Estabilidad Macroeconómica.** El objetivo de este componente es asegurar un contexto macroeconómico congruente con los objetivos del programa según lo establecido en la Matriz de Políticas (Anexo II).
- 1.24 **Componente 2. Modelo de gobernanza y coordinación institucional público - privada.** Este componente apoya compromisos de política que

contribuyen a mejorar la integración y coordinación de los SSIL públicos en su conjunto. Para establecer un marco institucional que incluya un modelo de gobernanza, se desarrollará y aprobará una Política Nacional de Intermediación Laboral (PNIL), acción crítica del presente programa. La PNIL permitirá integrar y coordinar los esfuerzos públicos y privados para mejorar la entrega y gestión de los SSIL públicos. Asimismo, se creará y pondrá en funcionamiento el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral (CCIL), lo que permitirá fortalecer el rol del MTPS en el ámbito de supervisión y del diseño de políticas y crear una instancia de monitoreo de los avances en materia de la IL. Se espera que una de las primeras medidas del CCIL sea la aprobación de un plan de trabajo con medidas de corto y mediano plazo. También se establecerán mecanismos de vinculación entre el sector público y el sector privado (tanto intermediadores privados como empresas usuarias de los SSIL públicos). Las acciones de política son las que se detallan en la Matriz de Políticas (Anexo II) y se resumen a continuación. Para el primer tramo: (i) elaboración de directrices técnicas para el diseño de una PNIL, que contenga al menos los objetivos, la población objetivo y el modelo de gobernanza de las entidades públicas que prestan SSIL; (ii) creación del CCIL, incluyendo su composición y responsabilidades; y (iii) desarrollo de esquemas de vinculación público-privados a nivel regional o nacional para promover la cooperación en materia de IL, con el objeto de favorecer la inserción laboral de buscadores de empleo, lo que incluye tanto esquemas de colaboración entre entidades públicas y privadas que ofrecen SSIL, como entre las entidades públicas y los empleadores. Para el segundo tramo: (i) aprobación de la PNIL; (ii) aprobación del plan de trabajo del CCIL proponiendo medidas, de corto y/o mediano plazo, para mejorar el funcionamiento de la entrega y gestión de servicios de intermediación laboral; y (iii) análisis de la implementación de los esquemas de vinculación público-privados en materia de IL.

- 1.25 Los compromisos para el primer tramo se verificarán cuando: (i) se haya emitido el acto administrativo del SENCE proponiendo a la Subsecretaría del Trabajo directrices técnicas para una PNIL como consecuencia de un proceso participativo; (ii) se haya emitido el acto administrativo del MTPS que modifica el Decreto 4/2009 de ese Ministerio y crea el CCIL; (iii) se haya firmado un convenio de colaboración entre SENCE y al menos una entidad del sector privado de intermediación laboral que promueva la colaboración e intercambio de información en torno a la IL con el objeto de favorecer la inserción de personas egresadas de los programas de empleabilidad del SENCE; y (iv) se haya firmado actas en al menos tres Consejos Regionales de Capacitación (CRC) que den cuenta de la elaboración de recomendaciones para la estructuración de futuros esquemas de vinculación público-privados a nivel regional para promover la cooperación en materia de IL. Para la verificación de los compromisos del segundo tramo se requiere: (i) se haya emitido un acto administrativo del MTPS aprobando una PNIL; (ii) se haya emitido un acta del CCIL que dé cuenta de la aprobación de su plan de trabajo, y (iii) se haya emitido un acta del Consejo Superior Laboral, en la que conste el análisis de la implementación de los esquemas de vinculación público-privada en materia de IL.
- 1.26 **Componente 3. Modelos de prestación de SSIL públicos y de gestión.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el esquema de entrega de servicios, así como el modelo de gestión de los mismos. Se busca otorgar una intervención que sea pertinente y costo-efectiva, utilizando

un instrumento de diagnóstico del perfil de los usuarios, que permita la identificación de necesidades y segmentación de la atención, facilitando la asignación de servicios y recursos. A través de la implementación del piloto en las provincias de Valparaíso, Marga Marga y Ñuble, se definirá un modelo de gestión multicanal, con un esquema de gestión de desempeño y de los recursos humanos de los SSIL públicos, con un marco institucional común a la vez de contar con flexibilidad para adaptarse al contexto local. También se definirán esquemas de atención diferenciada para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y discapacitados. El programa sentará las bases para el escalamiento del piloto a nivel nacional. El éxito de estas reformas depende en parte del uso que los beneficiarios del sistema hagan del mismo, por lo que también se apoyará el establecimiento de un plan de difusión de los nuevos SSIL públicos.

- 1.27 Las acciones de política son las que se detallan en la Matriz de Políticas (Anexo II) y se resumen a continuación. Para el primer tramo: (i) aprobación de un plan de trabajo para definir el perfil de los buscadores de empleo, su grado de vulnerabilidad en el mercado laboral, y la intensidad del apoyo que requieren; (ii) diseño de un esquema de atención piloto de SSIL en tres provincias que contemple: (a) estrategia multicanal que articule canales (presencial, internet u otros), servicios y clientes, promoviendo eficacia, eficiencia y satisfacción del cliente; (b) modelo de gestión de los recursos humanos que ofrecen SSIL; que contemple la descripción de las funciones, competencias y habilidades de los agentes de empleo; y (c) modelo de monitoreo de gestión de la prestación de SSIL y de gestión de desempeño, que contemple un conjunto de indicadores y sus metas; (iii) desarrollo de esquemas especiales de atención para inserción laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, partiendo de un diagnóstico de barreras de oferta y demanda, que cuente con instrumentos adecuados para superar las barreras identificadas²⁰; y (iv) aprobación del adendum del contrato para la administración de la BNE para requerir un informe de ejecución de su plan de difusión.
- 1.28 Para el segundo tramo: (i) aprobación de directrices para la estructuración de un instrumento de perfilamiento de buscadores de empleo considerando las mejores prácticas internacionales; (ii) implementación del esquema de atención piloto de servicios de intermediación laboral en tres provincias que contemple: (a) estrategia multicanal; (b) modelo de gestión de los recursos humanos; y (c) modelo de monitoreo de gestión de la prestación de los SSIL y de gestión de desempeño; (iii) promulgación y publicación de la Ley que incentiva la inserción laboral de personas con discapacidad; y (iv) inicio de la implementación del plan de difusión de la oferta de SSIL.
- 1.29 Para verificar los compromisos para el primer tramo es necesario que: (i) se haya emitido un acto administrativo de la Subsecretaría del Trabajo aprobando el plan de trabajo para definir el perfilamiento de buscadores de empleo; (ii) se haya emitido un acto administrativo del SENCE comunicando a la Subsecretaría del Trabajo el diseño de un esquema de atención piloto en tres provincias que

²⁰ Dicha formulación se hará, por una parte, mediante un proyecto de ley que incentive la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral estableciendo un sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad y, por otra, mediante la modificación del Decreto 101/2014 del MTPS que crea y establece el marco normativo del programa Más Capaz.

contempla la estrategia multicanal, el modelo de gestión de los recursos humanos y el modelo de monitoreo de gestión de la prestación de los SSIL y de gestión de desempeño; (iii) se haya presentado al Congreso Nacional una Indicación Sustitutiva de la Presidenta de la República al “proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la Ley No. 20.422 para la reserva legal de empleos para personas con discapacidad”; (iv) se haya aprobado un Decreto del MTPS que modifica el Decreto de ese Ministerio No. 101/2014 para reformular esquemas especiales de atención para la inserción laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad; y (v) se haya emitido un acto administrativo del MTPS que aprueba la adenda del contrato de administración de la BNE. Para los compromisos del segundo tramo se requiere que: (i) se haya dictado un acto administrativo de la Subsecretaría del Trabajo aprobando un informe técnico con directrices para la estructuración de un instrumento de perfilamiento de buscadores de empleo que integre las mejores prácticas internacionales; (ii) se haya emitido un acto administrativo del SENCE comunicando a la Subsecretaría del Trabajo el informe sobre la implementación del esquema de atención piloto con los avances en la estrategia multicanal, el modelo de gestión de los recursos humanos y el modelo de monitoreo de gestión de la prestación de los SSIL y de gestión de desempeño; (iii) que se haya promulgado y publicado la Ley que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo laboral; y (iv) se haya emitido un acto administrativo del SENCE a los municipios del país el inicio de la implementación del plan de difusión de la oferta de SSIL.

- 1.30 **Componente 4. SIML y generación de conocimiento de la IL.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el tipo y la calidad de la información de mercado laboral disponible. Se busca articular y potenciar los avances existentes en el país, como el Sistema de Información Laboral del MTPS y los OL del SENCE, que permita reducir los problemas de acceso a la información tanto para la oferta como la demanda laboral, que en conjunto con las acciones anteriores, permita mejorar el acoplamiento entre oferta y demanda.
- 1.31 Las acciones de política son las que se detallan en la Matriz de Políticas (Anexo II) y se resumen a continuación. Para el primer tramo: aprobación de un plan de trabajo para elaborar un SIML que integre el Sistema de Información Laboral del MTPS y el OL del SENCE. Y para el segundo tramo: presentación de un informe con el estado de los sistemas actuales de información del mercado laboral: OL del SENCE y Sistema de Información Laboral del MTPS.
- 1.32 El compromiso para el primer tramo se verificará cuando se haya aprobado por el SENCE el plan de trabajo en materia de integración del SIML. El compromiso para el segundo tramo requiere que se haya emitido un Acta de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía donde se presenta un informe técnico con el estado actual de los distintos organismos públicos en la administración del SIML.

C. Indicadores Claves de Resultados

- 1.33 Para medir los impactos y resultados de las acciones de política contempladas en el programa se elaboró una [Matriz de Resultados](#). Estos resultados, a su vez, serán monitoreados y evaluados de común acuerdo con el prestatario. El principal impacto esperado es una mejora en el acoplamiento entre oferta y demanda de trabajo, medido a través del número de semanas dedicadas a la búsqueda de

empleo (se espera una reducción promedio de 15%). Este resultado se medirá dentro de los 12 meses posteriores a la fecha del último desembolso. Si bien las empresas son beneficiarios del programa, no se ha encontrado evidencia que permita medir el impacto de mejores SSIL públicos sobre las mismas. Por esta razón, no se incluye un indicador para medir este beneficio (ver [Plan de Monitoreo y Evaluación](#)). Asimismo, los principales resultados esperados son (i) marco institucional asociado a la intermediación laboral fortalecido; (ii) vinculación de las entidades públicas, con competencias en intermediación laboral, con el sector privado fortalecida; (iii) modelo de prestación de servicios de intermediación laboral desarrollado; y (iv) sistema de información de mercado laboral integral mejorado, cuyos indicadores se detallan en la [Matriz de Resultados](#).

- 1.34 **Análisis costo-beneficio.** Se asume un horizonte de evaluación de 10 años y una tasa de descuento social de 12%. Para la estimación de los costos, se considera la cuantificación de todas las actividades a realizar en el primer año de ejecución del proyecto. Adicionalmente, en los años de operación del programa, se considera los costos de operación de la BNE, los costos del sistema de información laboral del MTPS, y los costos de los OL del SENCE. Se realizó un análisis de los beneficios sociales del proyecto entre los que se consideró el indicador de impacto esperado del programa (¶1.26). Se consideró como escenario base una situación con proyecto donde los beneficios se deben a una disminución en el tiempo (semanas) de búsqueda de empleo, según grupo etéreo. A partir de la evidencia internacional, se asume una reducción en el tiempo de búsqueda de 15%. La evaluación ex ante de los beneficios del programa indica que el Valor Presente Neto (VPN) bajo el escenario base es positivo (US\$15 millones), tornando viable el proyecto. La Tasa Interna de Retorno (TIR) Social es de 25%, mayor a la tasa de descuento. Luego, se realiza un análisis de sensibilidad considerando no solo escenarios pesimista (10%) y optimista (20%) para este indicador, sino también beneficios adicionales para los trabajadores (aumentos en los salarios reales (escenario ampliado 1) y para las empresas (aumento en la productividad laboral medida como ventas por trabajador – escenario ampliado 2). En todos los casos, los beneficios se cuantificaron para la población más vulnerable en términos de capital humano, es decir aquellos que tienen educación secundaria o menos y se excluye a los adultos mayores. Además, se estima que los SSIL brindados por entidades públicas impactará al 20% de esta población objetivo. Solo en el caso de escenario base con una disminución de tiempo de búsqueda de 10% el VPN sería negativo. En todos los demás escenarios considerados, el proyecto es viable ver [Análisis Económico](#).

II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS

A. Instrumentos de Financiamiento

- 2.1 Esta operación está estructurada bajo la modalidad de Préstamo en Apoyo de Reformas de Política de Tramos Múltiples (Multi-tramo PBL). La selección de esta modalidad, en tanto instrumento de apoyo a reformas sectoriales y cambios institucionales, responde a que: (i) ya existe certeza sobre las reformas necesarias en el corto y mediano plazo y sobre los plazos para su cumplimiento; (ii) es una herramienta efectiva para enfrentar los desafíos de desarrollo de políticas; y (iii) permite al Banco aportar adicionalidad para la implementación de reformas de

política que vienen realizando de forma parcial el MTPS y SENCE desde la administración anterior. La estructura de la operación sigue y es consistente con los lineamientos y directrices establecidas en el documento CS-3633-1 (Préstamos en Apoyo de Reformas de Política: Directrices sobre Preparación y Aplicación). El monto de financiamiento asciende a US\$100 millones que provendrán de recursos de Capital Ordinario (CO), y se desembolsará en dos tramos iguales y consecutivos de hasta US\$50 millones en un plazo de hasta dos años²¹.

- 2.2 **Dimensionamiento de la operación.** De acuerdo a lo establecido en el párrafo 3.27, literal (b) del documento CS-3633-1, el dimensionamiento de la operación se realizó en función de las necesidades de recursos fiscales que enfrenta el país y del monto que el Gobierno de Chile considera que debe provenir de financiamiento de multilaterales. Las necesidades brutas de financiamiento del gobierno de Chile en 2017 ascienden a US\$10.500 millones, de los cuales esta operación representa el 0,95%²².

B. Riesgos Ambientales y Sociales

- 2.3 Por ser un PBL, esta operación no prevé actividades que pudiesen tener impacto medioambientales ni social negativo, por lo que no requiere clasificación de impacto ex ante (B.13) de la Política de Cumplimiento de Salvaguardas del Medio Ambiente (OP-703).

C. Riesgos Fiduciarios

- 2.4 El instrumento financiero propuesto provee fondos de libre disponibilidad para apoyo presupuestario a partir de que exista un marco de política fiscal responsable. Por tanto, se considera que no hay un riesgo fiduciario relevante pues el ejecutor cuenta con los instrumentos de gestión financiera y los sistemas de control necesarios.

D. Otros Riesgos del Proyecto

- 2.5 El contexto político hasta el final del plazo de desembolso de esta operación se presenta favorable a este programa. Existe consenso en relación a la necesidad de reformas en el SIL público por parte de los sectores relacionados con el mismo. Sin embargo, se identifican dos riesgos de nivel medio. A nivel de gestión y gobernabilidad, se considera que la debilidad en los mecanismos de coordinación del MTPS, SENCE y otros servicios de nivel central y regional puede demorar la ejecución de ciertas actividades del programa. Para mitigar este riesgo, se propone crear un comité técnico para dar seguimiento del proyecto. El comité técnico de seguimiento estará conformado por funcionarios del MTPS y del SENCE, que se reunirá al menos una vez al mes y revisará avances y pendientes, en coordinación con el BID y, de ser necesario, de funcionarios de Direcciones Regionales y personal de las OMIL involucradas en los pilotos con el fin de analizar en forma coordinada los avances y resultados vinculados con los distintos

²¹ Tentativamente, con base en las estimaciones de las autoridades chilenas, se considera que los desembolsos podrían realizarse en septiembre 2017 y enero 2018.

²² Fuente: artículo 3º Ley de Presupuesto para el Sector Público año 2017.

compromisos de política y dar un seguimiento adecuado a los mismos. Asimismo, en caso de que el segundo y último desembolso se realice con posterioridad al 11 de marzo de 2018 (fecha de cambio de Gobierno), se prevé un riesgo medio en cuanto a cambio de prioridades. Para mitigar este riesgo, se dará a conocer a las nuevas autoridades que el apoyo del Banco en estos temas se ha mantenido durante administraciones de diversas fuerzas políticas; además, se propone diversificar la participación de los municipios en términos de orientación política para lograr instancias de apoyo²³; e involucrar al sector privado y la sociedad civil con al menos dos actividades: (i) solicitar opinión sobre la PNIL a la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, que tiene representación tripartita; y (ii) realizar un seminario con representantes de ambos sectores para presentar los avances de fortalecimiento del SIL chileno.

- 2.6 **Análisis de Escalabilidad y Sostenibilidad de las Intervenciones Propuestas.** Existe el compromiso de las autoridades con estas reformas, acorde al plan de gobierno. Una vez establecido el nuevo modelo de gobernanza y los esquemas de vinculación público-privados, la escalabilidad de las acciones de política será gradual. Una vez finalizado el piloto en las tres provincias (¶1.18 y ¶1.24), el MTPS espera escalar la intervención a nivel nacional. Asimismo, el MTPS espera continuar consolidando la integración del SIML (¶1.18 y ¶1.25). Además, se espera que el involucramiento del sector privado y la sociedad civil (¶1.24 y ¶2.5), facilite la sostenibilidad de los cambios ante un eventual cambio de gobierno.

III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

A. Resumen de los Arreglos de Implementación

- 3.1 **Prestatario y Organismo Ejecutor (OE).** El prestatario es la República de Chile y el Organismo Ejecutor (OE) es el MTPS a través de la Subsecretaría del Trabajo. El OE, a su vez, actuará en coordinación con el MH a través de su Dirección de Presupuestos (DIPRES). El MTPS es la institución responsable del sector que compete al programa, actuará a través de su Subsecretaría de Trabajo y tendrá el liderazgo técnico en el cumplimiento de los compromisos de política a través de sus medios de verificación.
- 3.2 **Instancias de coordinación y articulación entre el OE y otros actores.** Tanto el Comité Técnico del programa como la puesta en funcionamiento del Comité de Coordinación de IL (¶1.14) permitirán coordinar las acciones entre MTPS y SENCE. Por su parte, el Consejo Superior Laboral tiene entre sus nueve miembros un representante del MTPS. Los Consejos Regionales de Capacitación son presididos por el secretario regional del MTPS y la secretaría técnica corresponde al director regional del SENCE. Así, estos constituyen una instancia de coordinación a nivel regional y ofrecen un canal de diálogo con el nivel nacional. Por su parte, el SENCE mantiene una estrecha relación con las OMILs como parte del programa FOMIL y de la realización de talleres y seminarios, algunos de ellos con apoyo del programa 2793/OC-CH.

²³ Se refiere a los municipios que forman parte del piloto en las provincias de Valparaíso, Marga Marga y Ñuble. Ver [Matriz de Resultados](#) para más detalles.

- 3.3 El OE tendrá las siguientes responsabilidades: (i) proveer evidencia de que los compromisos de política han sido cumplidos y cualquier otra evidencia relacionada con el programa que el BID necesite para aprobar el desembolso respectivo; (ii) apoyar las acciones que se requieran para la continuidad en el cumplimiento del programa sobre todo en lo que hace a la priorización y la coordinación con el MH para la provisión de recursos fiscales para su ejecución; (iii) realizar la coordinación con el SENCE y los demás órganos involucrados en la operación que tengan a su cargo la adopción de medidas y la ejecución técnica de actividades previstas en los Componentes 2, 3 y 4; (iv) incentivar que diversas entidades del SIL incorporen los lineamientos de la PNIL y asegurar que los convenios con empresas privadas adoptan el marco de vinculación público-privado; (v) efectuar el seguimiento e impulsar acciones para el logro de los objetivos de políticas definidos en el programa; (vi) elaborar los informes y proporcionar las evidencias -medios de verificación- del cumplimiento de las condiciones de desembolso de los recursos del financiamiento del Banco para la operación, en los plazos establecidos y acordados; y (vii) recabar la información de los indicadores de desempeño que se usarán para evaluar los resultados del programa.
- 3.4 **Condiciones contractuales especiales previas a los desembolsos del financiamiento.** Se prevé efectuar dos desembolsos luego de suscrito y entrada en vigencia el contrato de préstamo y cuando se haya verificado el cumplimiento de las condiciones especiales y generales previas a todos los desembolsos, y a los desembolsos de cada tramo. **El desembolso de cada uno de los dos tramos del préstamo está sujeto al cumplimiento de las medidas de reformas de política que se describen en los componentes del programa y en la Matriz de Políticas (ver Anexo II), y de las demás condiciones establecidas en el Contrato de Préstamo.** Se confirmará este cumplimiento mediante los instrumentos identificados en la [Matriz de Medios Verificación](#) y el [Plan de Monitoreo y Evaluación](#).

B. Resumen de los Arreglos para el Monitoreo de Resultados

- 3.5 Los instrumentos que conforman el Plan de Monitoreo son: (i) Matriz de Políticas (Anexo II); (ii) [Matriz de Medios de Verificación de Tramo I y II](#); y (iii) [Matriz de Resultados](#). Estos configuran los parámetros clave para la supervisión y evaluación de los resultados del programa. El Banco monitoreará su ejecución desde la oficina de país, así como desde la División de Mercados Laborales. El MTPS, a través de la Subsecretaría del Trabajo, será la entidad responsable del monitoreo y seguimiento de los resultados de la operación, en coordinación con el Banco. Dado que el programa incluye acciones del MTPS y del SENCE se creará un Comité Técnico con un representante de cada entidad. Este comité se reunirá al menos una vez al mes para revisar avances y pendientes, identificar cuellos de botella y buscar soluciones a los mismos (§2.5). EL MTPS proveerá al Banco toda la información necesaria para medir el cumplimiento de los tramos del proyecto y brindará información oportunamente sobre el avance de los mismos.
- 3.6 De acuerdo a lo señalado en el [Plan de Monitoreo y Evaluación](#), los resultados del programa serán medidos a partir de datos administrativos, informes de gestión y estudios, datos de encuestas de empleo, de hogares. De manera adicional a los instrumentos detallados en §3.5, se realizará una evaluación de resultados. La

evaluación se basará en la comparación de indicadores de impacto y resultados antes y después del programa.

- 3.7 El Informe de Terminación del Programa (PCR) se realizará dentro de los 12 meses posteriores a la fecha del último desembolso de la operación. El prestatario, por intermedio del OE, será responsable por la recopilación y procesamiento de todos los datos necesarios para la evaluación de la operación.

IV. CARTA DE POLÍTICAS

- 4.1 El BID acordó con el Gobierno de Chile los compromisos de política que serán apoyados a través de este programa. Los mismos están reflejados en la Matriz de Política (Anexo II), la de Medios de Verificación y la de Resultados. Estos compromisos están alineados con la [Carta de Políticas](#) presentada por el Gobierno de Chile que ratifica su compromiso con el programa.

Matriz de Efectividad en el Desarrollo		
Resumen		
I. Prioridades corporativas y del país		
1. Objetivos de desarrollo del BID	Sí	
Retos Regionales y Temas Transversales	-Inclusión Social e Igualdad -Productividad e Innovación -Equidad de Género y Diversidad -Capacidad Institucional y Estado de Derecho	
Indicadores de desarrollo de países	-Agencias gubernamentales beneficiadas por proyectos que fortalecen los instrumentos tecnológicos y de gestión para mejorar la provisión de servicios públicos (#)*	
2. Objetivos de desarrollo del país	Sí	
Matriz de resultados de la estrategia de país	GN-2785	Mejorar la participación laboral y empleabilidad de los grupos más vulnerables laboralmente.
Matriz de resultados del programa de país	GN-2884	La intervención está incluida en el Programa de Operaciones de 2017.
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. Resultados de desarrollo - Evaluabilidad		
3. Evaluación basada en pruebas y solución	Evaluable	
3.1 Diagnóstico del Programa	9.0	
3.2 Intervenciones o Soluciones Propuestas	2.6	
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados	3.6	
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados	2.8	
4. Análisis económico ex ante	10.0	
4.1 El programa tiene una TIR/VPN, Análisis Costo-Efectividad o Análisis Económico General	4.0	
4.2 Beneficios Identificados y Cuantificados	1.5	
4.3 Costos Identificados y Cuantificados	1.5	
4.4 Supuestos Razonables	1.5	
4.5 Análisis de Sensibilidad	1.5	
5. Evaluación y seguimiento	5.1	
5.1 Mecanismos de Monitoreo	1.5	
5.2 Plan de Evaluación	3.6	
III. Matriz de seguimiento de riesgos y mitigación		
Calificación de riesgo global = magnitud de los riesgos*probabilidad	Medio	
Se han calificado todos los riesgos por magnitud y probabilidad	Sí	
Se han identificado medidas adecuadas de mitigación para los riesgos principales	Sí	
Las medidas de mitigación tienen indicadores para el seguimiento de su implementación	Sí	
Clasificación de los riesgos ambientales y sociales	B.13	
IV. Función del BID - Adicionalidad		
El proyecto se basa en el uso de los sistemas nacionales		
Fiduciarios (criterios de VPC/FMP)	Sí	Administración financiera: Presupuesto, Tesorería, Contabilidad y emisión de informes, Controles externos, Auditoría interna. Adquisiciones y contrataciones: Sistema de información, Método de comparación de precios, Contratación de consultor individual, Licitación pública nacional.
No-Fiduciarios	Sí	Sistema Nacional de Planeación Estratégica, Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación, Sistema Nacional de Estadística.
La participación del BID promueve mejoras adicionales en los presuntos beneficiarios o la entidad del sector público en las siguientes dimensiones:		
Igualdad de género		
Trabajo		
Medio ambiente		
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	Sí	La organización de un taller sobre buenas prácticas en los servicios públicos de empleo, la asistencia técnica al equipo del SENCE encargado del diseño y ejecución del proyecto piloto de intermediación, la visita técnica y el apoyo de otros servicios públicos de empleo.
La evaluación de impacto ex post del proyecto arrojará pruebas empíricas para cerrar las brechas de conocimiento en el sector, que fueron identificadas en el documento de proyecto o el plan de evaluación.		

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

El Programa de fortalecimiento del sistema de intermediación laboral en Chile (CH-L1135) es uno de dos préstamos programáticos de apoyo a reformas de política en el país. El programa tiene como objetivo mejorar la integración y la provisión de servicios de intermediación laboral (SIL) a buscadores de empleo y empresas en Chile. Para ello, apoyará acciones de política dirigidas al logro de los siguientes objetivos específicos: (i) reformular el modelo de gobernanza del SIL; (ii) adecuar la oferta y la prestación de servicios del SIL y reestructurar su modelo de gestión; y (iii) avanzar hacia la ampliación y articulación de un sistema de información del mercado laboral (SIML) y la generación de conocimiento del sector.

El diagnóstico identifica como problema principal el desempeño del mercado laboral, donde se tienen tasas de participación laboral y ocupación bajas, y tasas de desempleo e informalidad altas. Esto ocurre especialmente en los grupos más vulnerables como son las mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. El diagnóstico muestra que el país experimenta: (i) escasez de habilidades y/o incompatibilidad de estas con las necesidades del mercado laboral, (ii) capacidad limitada de los solicitantes de empleo para tener información sobre las oportunidades laborales de calidad, y (iii) insuficiente generación y uso de información sobre el mercado de trabajo. La lógica vertical del programa es clara y las actividades y productos se encuentran articulados con las intervenciones y resultados esperados.

El proyecto cuenta con mecanismos adecuados de monitoreo. Sin embargo, los indicadores propuestos para medir resultados e impactos no permiten conducir una evaluación de impacto del programa y, por ende, no permiten un buen análisis de atribución. Para evaluar el programa, se conducirá solamente una comparación de antes y después de los resultados.

El análisis económico sugiere beneficios netos positivos que vienen principalmente de las reducciones de tiempo en la búsqueda de trabajo. El análisis de sensibilidad muestra una rentabilidad positiva con excepción de uno de sus escenarios. Adicionalmente, el análisis también considera beneficios que vienen de mejoras en los salarios y mejoras en la productividad de las empresas. El perfil de riesgo del programa fue clasificado como medio.

MATRIZ DE POLÍTICA

Objetivo de Política	Compromisos de Política I	Compromisos de Política II
Componente 1 – Estabilidad Macroeconómica		
1. Mantener el entorno macro- económico conducente a la sostenibilidad fiscal.	1.1 Asegurar un contexto macroeconómico congruente con los objetivos del programa.	1.2 Asegurar un contexto macroeconómico congruente con los objetivos del programa.
Componente 2 – Modelo de gobernanza y coordinación institucional público-privada		
2. Fortalecer el marco institucional asociado a la intermediación laboral.	2.1 Que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) haya emitido el acto administrativo por el cual propone a la Subsecretaría del Trabajo las directrices técnicas elaboradas para el diseño de una Política Nacional de Intermediación Laboral (PNIL), que contenga al menos los objetivos, la población objetivo y el modelo de gobernanza de las entidades públicas que prestan Servicios de Intermediación Laboral (SSIL).	2.2 Que el MTPS haya emitido el acto administrativo mediante el cual aprueba una PNIL.
	2.3 Que el Ministerio del Trabajo y Protección Social (MTPS) haya emitido el acto administrativo que modifica el Decreto de ese Ministerio N°4/2009 y que crea el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral (CCIL), incluyendo su composición y responsabilidades	2.4 Que el CCIL haya emitido un acta que dé cuenta de la aprobación de su plan de trabajo para implementar la PNIL.
3. Fortalecer la vinculación de las entidades públicas con competencias en intermediación laboral, con el sector privado.	3.1 Que se hayan desarrollado esquemas de vinculación público-privados a nivel regional o nacional para promover la cooperación en materia de intermediación laboral, con el objeto de favorecer la inserción laboral de buscadores de empleo, a través de un convenio celebrado entre el SENCE y una entidad privada que preste servicios de intermediación laboral y, por otra parte, a través de la emisión de actas de al menos tres Consejos Regionales de Capacitación (CRC) que den cuenta de la elaboración de recomendaciones para la	3.2 Que el Consejo Superior Laboral (CSL) haya emitido un acta en la que conste la presentación por parte de la Subsecretaría del Trabajo del análisis de la implementación de los esquemas de vinculación público-privado en materia de intermediación laboral referidos en el punto 3.1 anterior.

Objetivo de Política	Compromisos de Política I	Compromisos de Política II
	estructuración de futuros esquemas de vinculación público-privados a nivel regional.	
Componente 3 – Modelos de prestación de SSIL públicos y de gestión.		
4. Desarrollar un modelo de prestación de servicios de intermediación laboral.	4.1 Que la Subsecretaría del Trabajo haya emitido el acto administrativo por el cual se aprueba un plan de trabajo para definir el perfil de los buscadores de empleo, su grado de vulnerabilidad en el mercado laboral y la intensidad del apoyo que se requiere.	4.2 Que la Subsecretaría del Trabajo haya emitido el acto administrativo por el cual aprueba un informe técnico con las directrices para la estructuración de un instrumento de perfilamiento de buscadores de empleo considerando las mejores prácticas internacionales.
	4.3 Que el SENCE haya emitido el acto administrativo por el cual informa a la Subsecretaría del Trabajo del diseño de un esquema de atención piloto de SSIL en tres provincias que deberá contemplar: (i) una estrategia multicanal que articule canales (presencial, internet u otros), servicios y clientes, promoviendo eficacia, eficiencia y satisfacción del cliente; (ii) un modelo de gestión de los recursos humanos que ofrecen servicios de intermediación laboral; que contemple la descripción de sus funciones, competencias y habilidades; y (iii) un modelo de monitoreo de gestión de la prestación de servicios de intermediación laboral y de gestión de desempeño, que contemple un conjunto de indicadores y sus metas.	4.4 Que el SENCE haya emitido el acto administrativo remitiendo a la Subsecretaría del Trabajo el informe sobre la implementación del esquema de atención piloto de servicios de intermediación laboral en tres provincias que contemple los puntos (i), (ii) y (iii) referidos en el punto 4.3 anterior.
	4.5 Que se hayan desarrollado esquemas especiales de atención para inserción laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, partiendo de un diagnóstico de barreras de oferta y demanda, que cuente con instrumentos adecuados para superar las barreras identificadas a través de (i) haber ingresado al Congreso Nacional una Indicación Sustitutiva de la Presidenta de la República al “proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo	4.6 Que se haya promulgado y publicado la Ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Objetivo de Política	Compromisos de Política I	Compromisos de Política II
	laboral y modifica la Ley No. 20.422 para la reserva legal de empleos para persona con discapacidad”; y (ii) haber emitido el Decreto del MTPS que modifica el Decreto de ese Ministerio No. 101 de 2014.	
5. Fortalecer la difusión de servicios de intermediación laboral.	5.1 Que el MTPS haya emitido el Decreto que aprueba el adendum del contrato para el servicio de administración de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), el cual contenga como uno de sus entregables el informe de ejecución del plan de difusión de la BNE.	5.2 Que el SENCE haya emitido el acto administrativo por el cual comunica a los municipios del país el inicio de la implementación del plan de difusión de la oferta de SSIL.
Componente 4 – Sistema de Información del Mercado Laboral y generación de conocimiento de la intermediación laboral		
6. Estructurar un sistema de información de mercado laboral integral.	6.1 Que el SENCE haya aprobado un plan de trabajo para elaborar un sistema de información del mercado laboral (SIML) que integre el Sistema de Información Laboral del MTPS, creado por la Ley No. 19.728 y disponible en el sitio web www.sil.mintrab.gob.cl y el Observatorio Laboral (OL) del SENCE, este último disponible en el sitio web www.observatorionacional.cl .	6.2 Que la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (CUSC) haya emitido un acta donde conste la presentación por parte de la Subsecretaría del Trabajo de un informe con el estado de los sistemas actuales de información del mercado laboral: OL del SENCE y el Sistema de Información Laboral del MTPS.