

Chile

SCL/LMK

Revisión del diseño, funcionamiento y regulación de programas de formación de competencias para el trabajo

TERMINOS DE REFERENCIA

Antecedentes

Un sistema de formación para el trabajo se define como el conjunto de políticas, instrumentos, y funciones, conducentes a identificar, formar, evaluar y certificar las competencias requeridas para desarrollar una carrera en un oficio particular. Dicho sistema es considerado un pilar fundamental para el desarrollo económico de los países y para el bienestar de sus ciudadanos, al ser una condición necesaria para el crecimiento en el largo plazo de la productividad.

El cambio tecnológico acelerado deprecia las habilidades adquiridas en la infancia y juventud y genera constantes nuevas demandas de habilidades. Para lograr un buen acervo de conocimientos y habilidades no es solo importante la educación que las personas adquieren antes de entrar al mercado laboral, sino contar con un sistema de formación para el trabajo que permita a las personas actualizar/mejorar sus habilidades durante toda su vida laboral. Por su impacto en la productividad de largo plazo, la formación basada en competencias aporta tanto al crecimiento económico como al bienestar social y material de los trabajadores.

En Chile, no existe un sistema de formación basado en competencias integrado comparable con las mejores prácticas internacionales que asegure la relevancia y pertinencia de las habilidades impartidas. Asimismo, el sistema se encuentra débilmente conectado entre instituciones y con el sector productivo, lo cual ha repercutido fuertemente en el desempeño de la fuerza laboral, ya que parece existir un fuerte desajuste entre las habilidades necesarias y las que el sistema provee (OECD, 2015).

En años recientes se han hecho esfuerzos por promover el acceso a la educación superior, y a su vez se ha intentado construir programas de oficios conducentes a mejorar la empleabilidad de las personas, intentando acercarse a las necesidades de las empresas. Sin embargo, todavía persisten problemas de alfabetización y habilidades básicas, a la vez que existe un analfabetismo digital que afecta a la fuerza laboral, especialmente los mayores de 50 años.

Chile requiere un sistema que acerque el mundo productivo al mundo formativo, incluyendo el traslape de ambos con la formación para el trabajo. La educación secundaria y superior debe ser relevante, pertinente y actualizada, además de dar la flexibilidad suficiente para satisfacer las demandas del sector productivo. Esta flexibilidad laboral debe entenderse como que el trabajador es flexible porque sus capacidades—certificadas para su oficio—le permiten cambiarse de empresa o sector y desarrollar trayectorias laborales exitosas.

Varias instituciones resultan relevantes en este desafío, y este carácter transversal requiere, por lo tanto, una mirada amplia que logre dar coherencia al sistema y genere oportunidades de continuidad tanto en el mundo de la formación de oficios basados en competencias (capacitación y certificación), como en el mundo de la formación técnica tradicional (Educación Media Técnica Profesional, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales).

Objetivo(s) de la Consultoría

La presente consultoría tiene como propósito revisar y analizar el diseño, funcionamiento y regulación de los programas y acciones en las áreas de Formación de Competencias para el Trabajo en Chile implementadas por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (MEFT) y sus servicios dependientes. El objetivo final es utilizar estos insumos para realizar un análisis de brechas respecto a las mejores prácticas internacionales.

Actividades Principales

El consultor deberá realizar las siguientes actividades:

- Reunirse con las personas relevantes dentro del MTPS, del Ministerio de Educación y el MEFT para solicitar y recopilar la información relevante sobre cada uno de los programas objeto de revisión.
- Revisar la documentación y fuentes de información primaria y secundaria existentes sobre el programa, que incluyen -entre otras- las fichas de programa, manuales operativos, fichas y sistemas informáticos de postulación, convenios de colaboración, bases de licitación, sistemas de información y control de gestión, así como evaluaciones cuantitativas y cualitativas de diseño, implementación, resultados e impacto.
- Entrevistarse con los responsables de cada uno de los programas y/o expertos externos para profundizar en el análisis del programa.
- Preparar las solicitudes detalladas de análisis de las bases de datos administrativas de los programas que se estimen necesarios para la revisión del programa. Analizar e interpretar los resultados obtenidos.
- Mantener reuniones de coordinación con el otro consultor contratado y la Contraparte Técnica para revisar el diseño de programas del Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (MEFT) para revisar aspectos comunes a los diferentes programas y, en general, mecanismos de derivación y coordinación entre los departamentos involucrados en el diseño y gestión.
- En general, todas aquellas necesarias para cumplir con los objetivos de la consultoría.
- Preparar un informe técnico para cada programa seleccionado para revisión acerca del diseño en función de sus objetivos, el funcionamiento, y su regulación.

Informes / Entregables

El consultor deberá realizar las siguientes entregas:

- Propuesta de trabajo detallada al principio de la consultoría
- Informes de avance intermedio (cuando sea pertinente)

- Informes técnicos para cada programa seleccionado para revisión

Cronograma de Pagos

20% a la firma del contrato.

40% a la aprobación de la primera versión de los informes.

40% a la aprobación de la versión final del de los informes.

Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: Licenciado en Economía, Políticas Públicas o carreras afines. Maestría en políticas públicas, Economía, desarrollo económico o similar deseables. Experiencia laboral de más de 10 años en diseño, gestión y evaluación de políticas públicas, especialmente del área social.
- Idiomas: Español
- Áreas de Especialización: diseño, gestión y evaluación de políticas públicas, así como en análisis cuantitativo y cualitativo.
- Habilidades: excelentes habilidades para el análisis cuantitativo y cualitativo y para escribir reportes técnicos en español.

Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- Duración del Contrato: 60 días de trabajo en un período de 9 meses.
- Lugar(es) de trabajo: Por ser determinado
- Líder de División o Coordinador: Carmen Pagés, Jefa, División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID (SCL/LMK)

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

Chile**SCL/LMK****Análisis de la demanda de habilidades y competencias en el mercado laboral chileno (CH-T1179)****TERMINOS DE REFERENCIA****Antecedentes**

Un sistema de formación para el trabajo se define como el conjunto de políticas, instrumentos, y funciones, conducentes a identificar, formar, evaluar y certificar las competencias requeridas para desarrollar una carrera en un oficio particular. Dicho sistema es considerado un pilar fundamental para el desarrollo económico de los países y para el bienestar de sus ciudadanos, al ser una condición necesaria para el crecimiento en el largo plazo de la productividad.

El cambio tecnológico acelerado deprecia las habilidades adquiridas en la infancia y juventud y genera constantes nuevas demandas de habilidades. Para lograr un buen acervo de conocimientos y habilidades no es solo importante la educación que las personas adquieren antes de entrar al mercado laboral, sino contar con un sistema de formación para el trabajo que permita a las personas actualizar/mejorar sus habilidades durante toda su vida laboral. Por su impacto en la productividad de largo plazo, la formación basada en competencias aporta tanto al crecimiento económico como al bienestar social y material de los trabajadores.

En Chile, no existe un sistema de formación basado en competencias integrado comparable con las mejores prácticas internacionales que asegure la relevancia y pertinencia de las habilidades impartidas. Asimismo, el sistema se encuentra débilmente conectado entre instituciones y con el sector productivo, lo cual ha repercutido fuertemente en el desempeño de la fuerza laboral, ya que parece existir un fuerte desajuste entre las habilidades necesarias y las que el sistema provee (OECD, 2015).

En años recientes se han hecho esfuerzos por promover el acceso a la educación superior, y a su vez se ha intentado construir programas de oficios conducentes a mejorar la empleabilidad de las personas, intentando acercarse a las necesidades de las empresas. Sin embargo, todavía persisten problemas de alfabetización y habilidades básicas, a la vez que existe un analfabetismo digital que afecta a la fuerza laboral, especialmente los mayores de 50 años.

Chile requiere un sistema que acerque el mundo productivo al mundo formativo, incluyendo el traslape de ambos con la formación para el trabajo. La educación secundaria y superior debe ser relevante, pertinente y actualizada, además de dar la flexibilidad suficiente para satisfacer las demandas del sector productivo. Esta flexibilidad laboral debe entenderse como que el trabajador es flexible porque sus capacidades—certificadas para su oficio—le permiten cambiarse de empresa o sector y desarrollar trayectorias laborales exitosas.

Varias instituciones resultan relevantes en este desafío, y este carácter transversal requiere, por lo tanto, una mirada amplia que logre dar coherencia al sistema y genere oportunidades de continuidad tanto en el mundo de la formación de oficios basados en competencias

(capacitación y certificación), como en el mundo de la formación técnica tradicional (Educación Media Técnica Profesional, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales).

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de la consultoría es proporcionar apoyo técnico al equipo del Banco en el proceso de elaboración de un informe sobre la demanda de habilidades del sector productivo.

Actividades Principales

Las actividades a realizar en el marco de la consultoría son las siguientes:

- a) Levantar información en el país respecto de los esfuerzos realizados por diversos actores públicos y privados para analizar las demandas de habilidades y competencias del mercado laboral.
- b) Levantar información cualitativa a través de diferentes formatos con los actores estratégicos en el establecimiento de dicha demanda que incluyan a tres regiones y una mirada nacional.
- c) Desarrollar una propuesta de institucionalización de un sistema recurrente de obtención de esta información. Participar en las reuniones de equipo y en las visitas de trabajo que se realicen.
- d) Apoyar al jefe de equipo en todos aquellos aspectos que sean necesarios para la buena marcha de la consultoría.

Informes / Entregables

La consultoría entregará los siguientes productos:

- a) Propuesta de plan y calendario de trabajo.
- b) Informe conteniendo la descripción del actual funcionamiento del sistema de medición y anticipación de demanda de habilidades.
- c) Informe que contenga el diagnóstico que surja de los grupos focales con empresarios y la descripción detallada de la metodología aplicada.
- d) Propuesta de institucionalización de la metodología de medición y anticipación de demanda de habilidades.

Cronograma de Pagos

Los pagos se realizarán de la siguiente manera:

- 30% a la firma de contrato
- 35% a la aprobación del primero y segundo informe
- 35% a la aprobación de la propuesta

Calificaciones

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Economista o profesional de ramas afines, con al menos 10 años de experiencia profesional relevante en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, con foco en el campo educativo y

laboral. Experiencia organizando y liderando talleres y seminarios con diferentes actores institucionales.

- *Idiomas:* Español
- *Áreas de Especialización:* conocimiento extensivo y relevante de los instrumentos requeridos para la consultoría y experiencia de trabajo en proyectos vinculados a la gestión e institucionalidad de políticas públicas en el sector social en América Latina. Experiencia previa con el BID es deseable.
- *Habilidades:* Trabajo en equipo, excelente comunicación oral y escrita, capacidad de gestión y coordinación con las contrapartes.

Características de la Consultoría

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- *Duración del Contrato:* 60 días laborales en un período de 6 meses
- *Lugar(es) de trabajo:* Por ser determinado
- *Líder de División o Coordinador:* Carmen Pagés, Jefa, Division de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK)

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

ANEXO A Chile

SCL/LMK

Análisis de los principales desafíos que exigirá la digitalización y los cambios tecnológicos en el mercado laboral chileno (CH-T1179)

TERMINOS DE REFERENCIA

Antecedentes

Un sistema de formación para el trabajo se define como el conjunto de políticas, instrumentos, y funciones, conducentes a identificar, formar, evaluar y certificar las competencias requeridas para desarrollar una carrera en un oficio particular. Dicho sistema es considerado un pilar fundamental para el desarrollo económico de los países y para el bienestar de sus ciudadanos, al ser una condición necesaria para el crecimiento en el largo plazo de la productividad.

El cambio tecnológico acelerado deprecia las habilidades adquiridas en la infancia y juventud y genera constantes nuevas demandas de habilidades. Para lograr un buen acervo de conocimientos y habilidades no es solo importante la educación que las personas adquieren antes de entrar al mercado laboral, sino contar con un sistema de formación para el trabajo que permita a las personas actualizar/mejorar sus habilidades durante toda su vida laboral. Por su impacto en la productividad de largo plazo, la formación basada en competencias aporta tanto al crecimiento económico como al bienestar social y material de los trabajadores.

En Chile, no existe un sistema de formación basado en competencias integrado comparable con las mejores prácticas internacionales que asegure la relevancia y pertinencia de las habilidades impartidas. Asimismo, el sistema se encuentra débilmente conectado entre instituciones y con el sector productivo, lo cual ha repercutido fuertemente en el desempeño de la fuerza laboral, ya que parece existir un fuerte desajuste entre las habilidades necesarias y las que el sistema provee (OECD, 2015).

En años recientes se han hecho esfuerzos por promover el acceso a la educación superior, y a su vez se ha intentado construir programas de oficios conducentes a mejorar la empleabilidad de las personas, intentando acercarse a las necesidades de las empresas. Sin embargo, todavía persisten problemas de alfabetización y habilidades básicas, a la vez que existe un analfabetismo digital que afecta a la fuerza laboral, especialmente los mayores de 50 años.

Chile requiere un sistema que acerque el mundo productivo al mundo formativo, incluyendo el traslape de ambos con la formación para el trabajo. La educación secundaria y superior debe ser relevante, pertinente y actualizada, además de dar la flexibilidad suficiente para satisfacer las demandas del sector productivo. Esta flexibilidad laboral debe entenderse como que el trabajador es flexible porque sus capacidades—certificadas para su oficio—le permiten cambiarse de empresa o sector y desarrollar trayectorias laborales exitosas.

Varias instituciones resultan relevantes en este desafío, y este carácter transversal requiere, por lo tanto, una mirada amplia que logre dar coherencia al sistema y genere oportunidades de continuidad tanto en el mundo de la formación de oficios basados en competencias

(capacitación y certificación), como en el mundo de la formación técnica tradicional (Educación Media Técnica Profesional, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales).

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de la consultoría es proporcionar apoyo técnico al equipo del Banco en el proceso de elaboración de un informe que identifique los desafíos que exigirá la digitalización y los cambios tecnológicos en las habilidades para el trabajo durante los próximos años, y por consiguiente, analice cómo estos pueden afectar la estructura de programas y políticas relativas a la formación y/o reconversión de trabajadores.

Actividades Principales

Las actividades a realizar en el marco de la consultoría son las siguientes:

- a) Recolectar información acerca de la futura demanda de habilidades que surja como resultado de procesos de digitalización y cambios tecnológicos (tales como incorporación de inteligencia artificial y plataformas de contratación virtual) en Chile.
- b) Recolectar información acerca de que ocupaciones sufrirán una baja en la demanda y pérdida de empleo y generarán mayores necesidades de reconversión de trabajadores.
- c) Analizar los instrumentos con los que hoy cuenta las políticas y los programas de formación para el trabajo, para hacer frente a estos fenómenos e identificar los desafíos a la luz de los cambios tecnológicos y las necesidades de reconversión de trabajadores.
- d) Realizar un informe que detalle los cambios en la demanda de habilidades a futuro, los desafíos que surjan en términos de programas y políticas de formación para el trabajo y los potenciales rediseños.
- e) Participar en las reuniones de equipo cuando sea necesario.
- f) Apoyar al jefe de equipo en todos aquellos aspectos que sean necesarios para la buena marcha de la consultoría.

Informes / Entregables

La consultoría entregará los siguientes productos:

- a) Propuesta de plan y calendario de trabajo.
- b) Informe conteniendo el diagnóstico de la demanda de habilidades futura en un contexto de rápidos cambios tecnológicos y cómo afectarán las políticas y programas de formación profesional.
- c) Informe final que conglomere la identificación de demanda futura con los desafíos que se enfrentarán en términos de programas y políticas y sugiera una propuesta de rediseño.

Cronograma de Pagos

Los pagos se realizarán de la siguiente manera:

- 30% a la firma de contrato
- 35% a la aprobación del borrador de los informes
- 35% a la aprobación de los informes finales.

Calificaciones

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* economista o profesional de ramas afines, con al menos 5 años de experiencia profesional relevante en el análisis y evaluación de políticas y programas públicos, con foco en el campo educativo y laboral.
- *Idiomas:* español e inglés fluidos
- *Áreas de Especialización:* conocimiento extensivo y relevante del mercado de trabajo chileno y sus tendencias a futuro, así como experiencia de trabajo en proyectos vinculados al diseño de políticas y programas de formación para el trabajo en Latinoamérica y su vinculación con el sector productivo. Experiencia previa con el BID es deseable.
- *Habilidades:* trabajo en equipo, excelente comunicación oral y escrita, capacidad de gestión y coordinación con las contrapartes.

Características de la Consultoría

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- *Duración del Contrato:* 15 días de trabajo en un período de 2 meses
- *Lugar(es) de trabajo:* Por ser determinado
- *Líder de División o Coordinador:* Carmen Pagés, Jefa, División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK)

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

ANEXO A

Chile

SCL/LMK

Análisis integral del sistema de formación de competencias para el trabajo chileno (CH-T1179)

TERMINOS DE REFERENCIA

Antecedentes

Un sistema de formación para el trabajo se define como el conjunto de políticas, instrumentos, y funciones, conducentes a identificar, formar, evaluar y certificar las competencias requeridas para desarrollar una carrera en un oficio particular. Dicho sistema es considerado un pilar fundamental para el desarrollo económico de los países y para el bienestar de sus ciudadanos, al ser una condición necesaria para el crecimiento en el largo plazo de la productividad

El cambio tecnológico acelerado deprecia las habilidades adquiridas en la infancia y juventud y genera constantes nuevas demandas de habilidades. Para lograr un buen acervo de conocimientos y habilidades no es solo importante la educación que las personas adquieren antes de entrar al mercado laboral, sino contar con un sistema de formación para el trabajo que permita a las personas actualizar/mejorar sus habilidades durante toda su vida laboral. Por su impacto en la productividad de largo plazo, la formación basada en competencias aporta tanto al crecimiento económico como al bienestar social y material de los trabajadores.

En Chile, no existe un sistema de formación basado en competencias integrado comparable con las mejores prácticas internacionales que asegure la relevancia y pertinencia de las habilidades impartidas. Asimismo, el sistema se encuentra débilmente conectado entre instituciones y con el sector productivo, lo cual ha repercutido fuertemente en el desempeño de la fuerza laboral, ya que parece existir un fuerte desajuste entre las habilidades necesarias y las que el sistema provee (OECD, 2015).

En años recientes se han hecho esfuerzos por promover el acceso a la educación superior, y a su vez se ha intentado construir programas de oficios conducentes a mejorar la empleabilidad de las personas, intentando acercarse a las necesidades de las empresas. Sin embargo, todavía persisten problemas de alfabetización y habilidades básicas, a la vez que existe un analfabetismo digital que afecta a la fuerza laboral, especialmente los mayores de 50 años.

Chile requiere un sistema que acerque el mundo productivo al mundo formativo, incluyendo el traslape de ambos con la formación para el trabajo. La educación secundaria y superior debe ser relevante, pertinente y actualizada, además de dar la flexibilidad suficiente para satisfacer las demandas del sector productivo. Esta flexibilidad laboral debe entenderse como que el trabajador es flexible porque sus capacidades—certificadas para su oficio—le permiten cambiarse de empresa o sector y desarrollar trayectorias laborales exitosas.

Varias instituciones resultan relevantes en este desafío, y este carácter transversal requiere, por lo tanto, una mirada amplia que logre dar coherencia al sistema y genere oportunidades de

continuidad tanto en el mundo de la formación de oficios basados en competencias (capacitación y certificación), como en el mundo de la formación técnica tradicional (Educación Media Técnica Profesional, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales).

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de la consultoría es proporcionar apoyo técnico al equipo del Banco para el análisis del sistema de formación de competencias para el trabajo chileno, incluyendo la rectoría, el marco legal y regulatorio y los macro procesos en general.

Actividades Principales

Las actividades previstas a realizar son las siguientes:

- a) Describir el actual funcionamiento del sistema de formación para el trabajo, a partir de una identificación de los macro procesos críticos y del rol de las diferentes instituciones involucradas.
- b) Definir las debilidades y fortalezas de los *macro procesos* vinculados a las principales funciones estratégicas (rectoría, gestión estratégica, prestaciones de servicios, etc.), así como identificar los factores explicativos de los aspectos críticos.
- c) Definir las debilidades y fortalezas de los *roles* de las diferentes instituciones, así como identificar los factores explicativos de los aspectos críticos.
- d) Elaborar una propuesta de nueva arquitectura institucional, de acuerdo con el modelo de referencia de sistema de formación para el trabajo que se considere.
- e) Participar en las reuniones de equipo y en las visitas de trabajo que se realicen.
- f) Apoyar al jefe de equipo en todos aquellos aspectos que sean necesarios para la buena marcha de la consultoría.

Informes / Entregables

La consultoría entregará los siguientes productos:

- a) Informe conteniendo la descripción del actual funcionamiento del sistema de formación para el trabajo
- b) Informe con el diagnóstico del actual sistema de formación para el trabajo
- c) Informe con la propuesta de arreglos institucionales, elaborada de acuerdo con el modelo de referencia

Cronograma de Pagos

Los pagos se realizarán de la siguiente manera:

- 30% a la firma de contrato
- 20% a la entrega del primer informe
- 20% a la entrega del segundo informe
- 30% a la entrega del tercer informe

Calificaciones

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Ingeniero/Economista con postgrado y con un mínimo de 10 años de experiencia profesional relevante en el campo de análisis económico, estadística y políticas públicas.
- *Idiomas:* Español
- *Áreas de Especialización:* El candidato o candidata deberá poseer un conocimiento extenso y relevante de los instrumentos analíticos requeridos para la consultoría y experiencia de trabajo en proyectos vinculados a la gestión e institucionalidad de políticas públicas en el sector social en América Latina. Experiencia previa con el BID es deseable.
- *Habilidades:* Trabajo en equipo, capacidad de gestión y coordinación con las contrapartes.

Características de la Consultoría

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- *Duración del Contrato:* 40 días de trabajo del 15 de enero de 2017 al 15 de octubre de 2017
- *Lugar(es) de trabajo:* Por ser determinado.
- *Líder de División o Coordinador:* Carmen Pagés, Jefa, División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK).

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

ANEXO A**Chile****SCL/LMK****Elaboración de propuesta de plan de acción para fortalecer el sistema de formación de competencias para el trabajo (CH-T1179)****TERMINOS DE REFERENCIA****Antecedentes**

Un sistema de formación para el trabajo se define como el conjunto de políticas, instrumentos, y funciones, conducentes a identificar, formar, evaluar y certificar las competencias requeridas para desarrollar una carrera en un oficio particular. Dicho sistema es considerado un pilar fundamental para el desarrollo económico de los países y para el bienestar de sus ciudadanos, al ser una condición necesaria para el crecimiento en el largo plazo de la productividad.

El cambio tecnológico acelerado deprecia las habilidades adquiridas en la infancia y juventud y genera constantes nuevas demandas de habilidades. Para lograr un buen acervo de conocimientos y habilidades no es solo importante la educación que las personas adquieren antes de entrar al mercado laboral, sino contar con un sistema de formación para el trabajo que permita a las personas actualizar/mejorar sus habilidades durante toda su vida laboral. Por su impacto en la productividad de largo plazo, la formación basada en competencias aporta tanto al crecimiento económico como al bienestar social y material de los trabajadores.

En Chile, no existe un sistema de formación basado en competencias integrado comparable con las mejores prácticas internacionales que asegure la relevancia y pertinencia de las habilidades impartidas. Asimismo, el sistema se encuentra débilmente conectado entre instituciones y con el sector productivo, lo cual ha repercutido fuertemente en el desempeño de la fuerza laboral, ya que parece existir un fuerte desajuste entre las habilidades necesarias y las que el sistema provee (OECD, 2015).

En años recientes se han hecho esfuerzos por promover el acceso a la educación superior, y a su vez, se ha intentado construir programas de oficios conducentes a mejorar la empleabilidad de las personas, intentando acercarse a las necesidades de las empresas. Sin embargo, todavía persisten problemas de alfabetización y habilidades básicas, a la vez que existe un analfabetismo digital que afecta a la fuerza laboral, especialmente los mayores de 50 años.

Chile requiere un sistema que acerque el mundo productivo al mundo formativo, incluyendo el traslape de ambos con la formación para el trabajo. La educación secundaria y superior debe ser relevante, pertinente y actualizada, además de dar la flexibilidad suficiente para satisfacer las demandas del sector productivo. Esta flexibilidad laboral debe entenderse como que el trabajador es flexible porque sus capacidades—certificadas para su oficio—le permiten cambiarse de empresa o sector y desarrollar trayectorias laborales exitosas.

Varias instituciones resultan relevantes en este desafío, y este carácter transversal requiere, por lo tanto, una mirada amplia que logre dar coherencia al sistema y genere oportunidades de continuidad tanto en el mundo de la formación de oficios basados en competencias (capacitación y certificación), como en el mundo de la formación técnica tradicional (Educación Media Técnica Profesional, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales).

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de la consultoría es realizar una propuesta de plan de acción que contenga recomendaciones y una hoja de ruta para fortalecer el sistema de formación basado en competencias chileno, con el objetivo final de acortar las brechas respecto al *benchmark* internacional en esta materia. En este sentido, las recomendaciones deberán incluir los siguientes ámbitos: marco legal y regulatorio, calidad, provisión e incentivos para la capacitación, vinculación con el sector productivo, financiamiento, entre otros.

Actividades Principales

El consultor deberá analizar los informes de diagnóstico realizados durante la primera etapa del proyecto para poder realizar una propuesta de hoja de ruta con recomendaciones para el fortalecimiento del sistema de formación de competencias para el trabajo. Las actividades a realizar son las siguientes:

- Organización y análisis integral de los informes de diagnóstico del sistema de formación en competencias chileno.
- Elaboración de un informe con una propuesta de hoja de ruta para el fortalecimiento del sistema de formación de competencias para el trabajo, con una propuesta que incluya acciones en el ámbito legal, institucional, regulatorio, de calidad, provisión e incentivos, entre otros, incorporando lecciones aprendidas de países exitosos.
- Reuniones con instancias públicas y productivas, presentaciones de resultados y propuestas ante diferentes audiencias.

Informes / Entregables

- Plan de trabajo para el proyecto.
- Elaboración de informe con hoja de ruta para el fortalecimiento del sistema de formación de competencias para el trabajo en Chile.
- Presentaciones de resultados.

Cronograma de Pagos

20% a la firma del contrato

40% a la aprobación de la primera versión final del informe.

40% a la aprobación de la versión final del informe.

Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: licenciado en economía, Políticas Públicas o carreras afines con maestría en políticas públicas, economía,

desarrollo económico o similar deseables. Experiencia laboral de más de 10 años en diseño, gestión y evaluación de políticas públicas, especialmente del área social.

- Idiomas: español e inglés.
- Áreas de Especialización: diseño, gestión y evaluación de políticas públicas, así como en análisis cuantitativo y cualitativo.
- Habilidades: excelentes habilidades para el análisis cuantitativo y cualitativo y para escribir reportes técnicos en español.

Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada.
- Duración del Contrato: 40 días laborales en un periodo de 6 meses.
- Lugar(es) de trabajo: Por ser determinado.
- Coordinador: Carmen Pagés, Jefa, División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID (SCL/LMK).

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

ANEXO A**Chile****SCL/LMK****Consultoría para coordinación y supervisión técnica del proyecto (CH-T1179)****TERMINOS DE REFERENCIA****Antecedentes**

Un sistema de formación para el trabajo se define como el conjunto de políticas, instrumentos, y funciones, conducentes a identificar, formar, evaluar y certificar las competencias requeridas para desarrollar una carrera en un oficio particular. Dicho sistema es considerado un pilar fundamental para el desarrollo económico de los países y para el bienestar de sus ciudadanos, al ser una condición necesaria para el crecimiento en el largo plazo de la productividad

El cambio tecnológico acelerado deprecia las habilidades adquiridas en la infancia y juventud y genera constantes nuevas demandas de habilidades. Para lograr un buen acervo de conocimientos y habilidades no es solo importante la educación que las personas adquieren antes de entrar al mercado laboral, sino contar con un sistema de formación para el trabajo que permita a las personas actualizar/mejorar sus habilidades durante toda su vida laboral. Por su impacto en la productividad de largo plazo, la formación basada en competencias aporta tanto al crecimiento económico como al bienestar social y material de los trabajadores.

En Chile, no existe un sistema de formación basado en competencias integrado comparable con las mejores prácticas internacionales que asegure la relevancia y pertinencia de las habilidades impartidas. Asimismo, el sistema se encuentra débilmente conectado entre instituciones y con el sector productivo, lo cual ha repercutido fuertemente en el desempeño de la fuerza laboral, ya que parece existir un fuerte desajuste entre las habilidades necesarias y las que el sistema provee (OECD, 2015).

En años recientes se han hecho esfuerzos por promover el acceso a la educación superior, y a su vez se ha intentado construir programas de oficios conducentes a mejorar la empleabilidad de las personas, intentando acercarse a las necesidades de las empresas. Sin embargo, todavía persisten problemas de alfabetización y habilidades básicas, a la vez que existe un analfabetismo digital que afecta a la fuerza laboral, especialmente los mayores de 50 años.

Chile requiere un sistema que acerque el mundo productivo al mundo formativo, incluyendo el traslape de ambos con la formación para el trabajo. La educación secundaria y superior debe ser relevante, pertinente y actualizada, además de dar la flexibilidad suficiente para satisfacer las demandas del sector productivo. Esta flexibilidad laboral debe entenderse como que el trabajador es flexible porque sus capacidades—certificadas para su oficio—le permiten cambiarse de empresa o sector y desarrollar trayectorias laborales exitosas.

Varias instituciones resultan relevantes en este desafío, y este carácter transversal requiere, por lo tanto, una mirada amplia que logre dar coherencia al sistema y genere oportunidades de continuidad tanto en el mundo de la formación de oficios basados en competencias

(capacitación y certificación), como en el mundo de la formación técnica tradicional (Educación Media Técnica Profesional, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales).

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de la consultoría es realizar la coordinación y gestión técnica de las consultorías y actividades del proyecto financiado por la cooperación técnica CH-T1179. El consultor deberá coordinar y apoyar la preparación de insumos técnicos a partir del diálogo y supervisión constante de los consultores externos, revisando la calidad y gestionando los productos entregados. Asimismo, dará apoyo en temas adquisiciones y velará por el cumplimiento del plan de trabajo y entregables.

Actividades Principales

El consultor deberá realizar actividades de coordinación técnica, gestión y supervisión de las consultorías contratadas por este proyecto, incluyendo:

- Preparación de un plan de trabajo para el proyecto, que planifique actividades del BID, la CNP, los consultores externos y los diferentes actores involucrados.
- Actualización del Plan de Adquisiciones del Programa, toda vez que sea necesario según la identificación de necesidades de actuación y la concreción o no de otras planificadas anteriormente.
- Supervisión del cumplimiento de cada etapa a lo largo del proyecto, asegurando la elaboración de productos en tiempo y forma y anticipando riesgos.
- Apoyo para el involucramiento de todos los actores y transferencia de información y comunicaciones efectivas.
- Coordinación de la provisión de insumos técnicos, incluyendo la contratación de consultorías específicas y el apoyo a la elaboración de reportes técnicos.
- Apoyo a la coordinación en terreno de los trabajos de los contractual contratados y para la supervisión de sus actividades, según demandas del Jefe de Equipo de Proyecto y reportando al mismo.
- Organización y participación en misiones para el avance y supervisión del proyecto.
- Organización y participación en reuniones para revisar avances y planificar próximos pasos.

Informes / Entregables

- Plan de trabajo para el proyecto
- Actualizaciones a plan de adquisiciones
- Reportes técnicos
- Agendas e informes de misión
- Presentación de resultados

Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: Licenciado en Economía, Políticas Públicas o carreras afines. Maestría en políticas públicas o desarrollo económico deseables. Al menos cinco años de experiencia en la gestión y ejecución de proyectos en el área de mercados laborales.
- Idiomas: Español e inglés
- Áreas de Especialización: Investigación y gestión de proyectos en ciencias económicas y políticas públicas.

- Habilidades: muy buena comunicación oral y escrita, excelentes habilidades para planificar y organizar actividades y asegurar la buena gestión de proyectos. Experiencia en la gestión de proyectos de desarrollo.

Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: contractual de Plazo temporal mensual.
- Duración del Contrato: 12 meses a partir de la firma de contrato.
- Lugar(es) de trabajo: Por ser determinado
- Coordinador: Carmen Pagés, Jefa de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID (SCL/LMK)

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.