

CHILE

División de Mercados Laborales (SCL/LMK)

RESUMEN TÉRMINOS DE REFERENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA

Proceso de selección CH-T1250-P001

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Apoyo para la Construcción de la red de empresas de RELINT

[CHILE]

CH-T1250

ATN/OC-xxxx-CH

<https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-xxxxxxxxxx>

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).
- 1.2. Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un

esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.

- 1.3. El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas, busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.
- 1.4. Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de la consultoría es diseñar e implementar una metodología para la construcción de una red de empresas comprometidas con la reconversión laboral, a través del uso de la Plataforma RELINT, que sea autosostenible y escalable.

3. Alcance de los Servicios

- 3.1. A partir de un piloto con 20 empresas, esta consultoría buscará escalar el proceso de involucramiento de nuevas empresas comprometidas con la reconversión laboral de sus trabajadores, incluyendo al menos 20 empresas adicionales y el mecanismo para que otras empresas se auto postulen para formar parte de esta Red.

4. Actividades Clave

- 4.1. Para el desarrollo de esta consultoría, se requiere un equipo experto con capacidades

técnicas y de consultoría orientadas a la gestión de la reconversión laboral interna en las empresas. Este equipo deberá ser responsable de:

- Atraer e inscribir a empresas en Red.
- Establecer y administrar mecanismos de participación de las empresas como Red.
- Identificar perfiles meta con empresas en Red.
- Planificar procesos internos de evaluación para la reconversión laboral.
- Implementar procesos internos de evaluación para la reconversión laboral.
- Colaborar con las empresas en la planificación de sus procesos de reconversión laboral interna (Planes Formativos, Proveedores de Formación, uso de franquicia tributaria para la capacitación).

5. Resultados y Productos Esperados

5.1. Los productos esperados son:

- Producto 1: Planificación anual y propuesta metodológica de mecanismos de atracción y gestión de la Red, así como de gestión de procesos de reconversión interna.
- Producto 2: Reporte de medio término sobre procesos de atracción y gestión de la Red, así como de gestión de procesos de reconversión interna.
- Producto 3: Reporte final de resultados y propuestas de mejoramiento a los procesos de atracción y gestión de la Red, así como de gestión de procesos de reconversión interna.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

6.1. El calendario para la entrega de productos es:

Producto	Entrega
Producto 1. Planificación	Por determinar (Pd)
Producto 2. Medio Término	Pd
Producto 3. Reporte Final	Pd

7. Requisitos de los Informes

7.1. Los informes deberán elaborarse en idioma español y en formato Word.

8. Criterios de aceptación

8.1. La aprobación de los productos estará sujeta a la revisión y conformidad de estos por parte del BID.

9. Otros Requisitos

9.1. No aplica

10. Supervisión e Informes

10.1. La supervisión estará a cargo de Verónica Alaimo, especialista senior de la División de Mercados Laborales (LMK/CCH), valaimo@iadb.org. Se realizarán 2 reuniones al mes para

dar seguimiento a los avances de la consultoría, y se podrán organizar reuniones adicionales, si hubiera aspectos que requieran atención inmediata.

11. Calendario de Pagos

- 11.1.** Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 11.2.** La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos	
<i>Entregables</i>	%
Producto 1. Planificación	20%
Producto 2. Medio Término	40%
Producto 3. Reporte Final	40%
TOTAL	100%

Proceso de selección CH-T1250-P002

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Apoyo para la parametrización perfiles en base a nuevas habilidades y competencias técnicas de RELINT

[CHILE]

CH-T1250

ATN/OC-xxxx-CH

<https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-xxxxxxxxxx>

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).
- 1.2. Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.
- 1.3. El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas,

busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

- 1.4. Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de la consultoría es escalar el diseño de nuevos perfiles demandados por las empresas de la red, producto de su transformación digital, llamados “perfiles meta”, que permitan aumentar el alcance de RELINT.

3. Alcance de los Servicios

A partir de un piloto con 20 perfiles iniciales, esta consultoría buscará:

- 3.1. Normalizar el proceso de diseño de perfiles meta (taxonomía de datos para la correlación entre perfiles).
- 3.2. Escalar el proceso de diseño de perfiles meta a 30 perfiles nuevos.

4. Actividades Clave

- 4.1. Para el desarrollo de esta consultoría, se requiere un equipo experto con capacidades técnicas y de consultoría orientadas al diseño de perfiles y habilidades, con su vínculo a los instrumentos previamente diseñados en la plataforma, en base a taxonomías de datos disponibles y acordadas con el Directorio de RELINT. Este equipo deberá ser responsable de:

- Realizar un análisis crítico al proceso de definición de perfiles meta 2020 y proponer mejoramientos al proceso.
- Estandarizar un proceso de desarrollo de perfiles meta, que permita escalar el desarrollo de estos, asegurando su uso en la plataforma y su vínculo con otras iniciativas en Chile de inteligencia de datos en mercados laborales.
- Escalar el proceso de diseño de perfiles meta a 30 nuevos perfiles, de acuerdo con los ajustes al proceso propuesto.
- Vincular los nuevos perfiles meta a los instrumentos establecidos para la plataforma durante el 2020.
- Proponer optimizaciones a los instrumentos de evaluación, de acuerdo los nuevos perfiles meta definidos.

5. Resultados y Productos Esperados

5.1. Los productos esperados son:

- Producto 1: Documento con la propuesta de mecanismo de parametrización de perfiles nuevos.
- Producto 2: Documento con la parametrización de 30 nuevos perfiles en base a nuevas habilidades y competencias técnicas de RELINT y de ajuste de instrumentos a los mismos.
- Producto 3: Documento con la propuesta final de mecanismo de parametrización de perfiles nuevos, ajustado con el resultado del producto 2.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

6.1. El calendario para la entrega de productos es:

Producto	Entrega
Producto 1. Propuesta	Por determinar (PD)
Producto 2. Paquete de 30 nuevos perfiles	PD
Producto 3. Propuesta final ajustada	PD

7. Requisitos de los Informes

7.1. Los informes deberán elaborarse en idioma español y en formato Word.

8. Criterios de aceptación

8.1. La aprobación de los productos estará sujeta a la revisión y conformidad de estos por parte del Gobierno de Chile y el BID.

9. Otros Requisitos

9.1. No aplica

10. Supervisión e Informes

10.1. La supervisión estará a cargo de Verónica Alaimo, especialista senior de la División de

Mercados Laborales (LMK/CCH), valaimo@iadb.org. Se realizarán 2 reuniones al mes para dar seguimiento a los avances de la consultoría, y se podrán organizar reuniones adicionales, si hubiera aspectos que requieran atención inmediata.

11. Calendario de Pagos

- 11.1.** Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 11.2.** La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos	
<i>Entregables</i>	%
Producto 1. Propuesta	20%
Producto 2. Paquete de 30 nuevos perfiles	50%
Producto 3. Propuesta final ajustada	30%
TOTAL	100%

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Apoyo para la Curatoría para el up y re skilling y competencias para la empleabilidad

[CHILE]

CH-T1250

ATN/OC-xxxx-CH

<https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-xxxxxxxxxx>

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).
- 1.2. Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.
- 1.3. El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas, busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral,

ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

- 1.4.** Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

2. Objetivos

- 2.1.** El objetivo de la consultoría es realizar una curatoría de cursos asociados a los perfiles de reconversión laboral de RELINT, de tal forma de asegurar la disponibilidad de oferta de capacitación para el up y re skilling de las personas evaluadas por la Plataforma.

3. Alcance de los Servicios

- 3.1.** El alcance de la consultoría incluye la revisión y optimización de cursos (perfiles de egreso, planes formativos y evaluación de salida) para los 60 perfiles metas definidos para la plataforma: 30 perfiles iniciales del piloto y 30 perfiles nuevos vinculados al proceso de escalamiento de RELINT.

4. Actividades Clave

- 4.1.** Para el desarrollo de esta consultoría, se requiere un equipo experto con capacidades técnicas y de consultoría orientadas al diseño de planes formativos basados en los perfiles meta desarrollados para la plataforma (perfiles con un componente de habilidades transversales y un énfasis en habilidades futuras). Este equipo deberá ser responsable de:
- Proponer un formato tipo para la curatoría de la oferta formativa: perfil de egreso, plan

formativo, evaluación de salida.

- Establecer un plan formativo específico para el desarrollo de competencias de empleabilidad (pudiendo o no estar basado en estándares nacionales o internacionales disponibles).
- Establecer una estructura de módulos formativos que responda a la estructura de habilidades de base en la taxonomía de datos usada en el diseño de los 60 perfiles meta.
- Analizar los planes formativos disponibles para los perfiles meta desarrollados y establecer el alcance del servicio de actualización.
- Actualizar los planes formativos definidos de acuerdo con el formato establecido.
- Validar el total de los planes formativos que responden a los 60 perfiles meta con la autoridad pública competente (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE) y obtener los códigos necesarios, que permita movilizar con agilidad los planes, en cursos de up y re skilling.
- Vincular planes formativos definidos con oferta formativa online (nacional o internacional), para establecer correspondencias potenciales.

1. **Resultados y Productos Esperados**

1.1. Los productos esperados son:

- Producto 1: Formato de Plan Formativo acordado, más plan formativo para competencias de empleabilidad, más estructura modular para primeros 30 perfiles meta.
- Producto 2: Análisis de planes formativos asociados a primeros 30 perfiles meta y curatoría realizada y validada con autoridad competente (más códigos por módulo).
- Producto 3: Análisis de planes formativos asociados a nuevos 30 perfiles meta y curatoría realizada y validada con autoridad competente (más códigos por módulo).

2. **Calendario del Proyecto e Hitos**

2.1. El calendario para la entrega de productos es:

Producto	Entrega
Producto 1. Formato de Plan Formativo acordado, plan formativo para competencias de empleabilidad, estructura modular para primeros 30 perfiles meta.	Por determinar
Producto 1. 30 planes formativos asociados a perfiles meta, revisados y complementados	Por determinar
Producto 2. 30 nuevos planes formativos disponibles	Por determinar

3. **Requisitos de los Informes**

3.1. Los informes deberán elaborarse en idioma español y en formato Word.

4. **Criterios de aceptación**

- 4.1. La aprobación de los productos estará sujeta a la revisión y conformidad de estos por parte del Gobierno de Chile y el BID.

5. Otros Requisitos

- 5.1. No aplica

6. Supervisión e Informes

- 6.1. La supervisión estará a cargo de Verónica Alaimo, especialista senior de la División de Mercados Laborales (LMK/CCH), valaimo@iadb.org. Se realizarán 2 reuniones al mes para dar seguimiento a los avances de la consultoría, y se podrán organizar reuniones adicionales, si hubiera aspectos que requieran atención inmediata.

7. Calendario de Pagos

- 7.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 7.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos	
<i>Entregables</i>	%
Producto 1. Formato de Plan Formativo acordado, plan formativo para competencias de empleabilidad, estructura modular para primeros 30 perfiles meta.	15%
Producto 2. 30 planes formativos asociados a perfiles meta, revisados y complementados	40%
Producto 3. 30 nuevos planes formativos disponibles	45%
TOTAL	100%

CHILE

División de Mercados Laborales (SCL/LMK)

Consultoría para la integración de pruebas de diagnóstico y perfilamiento para su entrega a través de la plataforma

Contexto de la búsqueda: Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).

Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.

El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas, busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca

prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de desarrollo e investigaciones de vanguardia, trabajamos con los países de la región para lograr un mercado de trabajo accesible para todos, una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y unos sistemas de pensiones que garanticen una vida digna en la vejez.

Lo que harás: Integrar las pruebas utilizadas para medir habilidades preexistentes de los trabajadores, así como sus intereses y motivaciones, para su entrega a través de la plataforma

El/la candidata/ha seleccionado/a deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Analizar los formatos de las pruebas y elaborar una propuesta para su integración.

Entregables y Cronograma de pagos:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Informe preliminar que contenga una propuesta para Integrar las pruebas utilizadas para medir habilidades preexistentes de los trabajadores, así como sus intereses y motivaciones, para su entrega a través de la plataforma.
- **Producto 2:** Informe final que contenga una propuesta para Integrar las pruebas utilizadas para medir habilidades preexistentes de los trabajadores, así como sus intereses y motivaciones, para su entrega a través de la plataforma.

Cronograma de pagos

Se pagará de acuerdo al siguiente cronograma, una vez que los productos cuenten con la aprobación del Banco

Producto 1	40%
Producto 2	60%

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.

Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.

Educación: Maestría en economía, políticas públicas, ciencias políticas o carrera afín.

Experiencia: Al menos 5 años de experiencia relevante en el área de diseño y/o gestión de proyectos, estrategia organizacional y gestión del cambio.

Idiomas: español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Áreas de Especialización: finanzas, organización industrial, gestión= de proyectos.
- Habilidades: Habilidad para adaptarse a múltiples demandas, manejo de prioridades y cambio. Excelente habilidad para trabajar en equipo y comunicarse de manera efectiva, tanto de forma oral como escrita. Habilidad para desarrollar ideas y soluciones ingeniosas a través de la creatividad y el pensamiento crítico. Excelentes habilidades de presentación y comunicación efectiva de temas complejos para audiencias de diferentes niveles de conocimiento técnico.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** 4 meses.
- **Fecha de inicio:** 1 de febrero de 2021
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista Sénior en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Debido a que estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo, acogemos la diversidad basada en género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza,

discapacidad, orientación sexual y religión. Alentamos a las mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

CHILE

División de Mercados Laborales (SCL/LMK)

Consultoría para el análisis de los resultados de pruebas

Contexto de la búsqueda: Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).

Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.

El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas, busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta

pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de desarrollo e investigaciones de vanguardia, trabajamos con los países de la región para lograr un mercado de trabajo accesible para todos, una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y unos sistemas de pensiones que garanticen una vida digna en la vejez.

Lo que harás: dar seguimiento de los postulantes, análisis de perfiles, detección y análisis de barreras para aprender y finalizar la formación, análisis de los resultados de las pruebas de la Iniciativa TD, para conocer los déficits de los postulantes que no pasaron el examen y analizar oportunidades de nivelación, necesarias para avanzar en la transformación digital de muchos trabajadores;

El/la candidata/ha seleccionado/a deberá desempeñar las siguientes actividades:

- dar seguimiento de los postulantes, análisis de perfiles, detección y análisis de barreras para aprender y finalizar la formación, análisis de los resultados de las pruebas de la Iniciativa TD, para conocer los déficits de los postulantes que no pasaron el examen y analizar oportunidades de nivelación, necesarias para avanzar en la transformación digital de muchos trabajadores; Todo esto, teniendo en cuenta
 - género
 - nivel educativo y/o nivel socioeconómico
 - región
 - nacionalidad si está disponible.

Entregables y Cronograma de pagos:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Informe preliminar con el análisis de los datos.
- **Producto 2:** Informe preliminar con el análisis de los datos y propuestas para mejorar intervenciones para cerrar las brechas identificadas (género, educación, migrantes).
- **Producto 3:** Informe final con el análisis de los datos y propuestas para mejorar intervenciones para cerrar las brechas identificadas (género, educación, migrantes).

Cronograma de pagos

Se pagará de acuerdo al siguiente cronograma, una vez que los productos cuenten con la aprobación del Banco

Producto 1	20%
Producto 2	30%
Producto 2	50%

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.

Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.

Educación: Licenciado en Economía, Sociología o carrera afín. Maestría en Economía, Políticas Públicas, o carrera afín, con formación en monitoreo y evaluación.

Experiencia: Al menos 2 años de experiencia en análisis de datos paramétricos y no paramétricos.

Idiomas: inglés y español.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverante, ordenado y sistemático. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado al logro de resultados. Capacidad de trabajo independiente, y en equipo, con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** 4 meses.
- **Fecha de inicio:** 1 de febrero de 2021
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista Sénior en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Debido a que estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo, acogemos la diversidad basada en género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual y religión. Alentamos a las mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

CHILE

División de Mercados Laborales (SCL/LMK)

Consultoría para un Piloto de una batería de herramientas digitales que orienten a las personas y les permitan construir trayectorias formativas-laborales.

Contexto de la búsqueda: Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).

Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.

El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas, busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca

prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de desarrollo e investigaciones de vanguardia, trabajamos con los países de la región para lograr un mercado de trabajo accesible para todos, una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y unos sistemas de pensiones que garanticen una vida digna en la vejez.

Lo que harás: contribuir al desarrollo de un piloto de una batería de herramientas digitales que orienten a las personas y les permitan construir trayectorias formativas-laborales

El/la candidata/ha seleccionado/a deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Apoyar al equipo del banco en las etapas de desarrollo del piloto, incluyendo:
 - Análisis de datos
 - Revisión de literatura
 - Elaboración de presentaciones, minutas, reportes

Entregables y Cronograma de pagos:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Productos 1 a 5:** Informes mensuales con el reporte de las contribuciones

Cronograma de pagos

Se pagará de acuerdo al siguiente cronograma, una vez que los productos cuenten con la aprobación del Banco

Producto 1	20%
Producto 2	20%
Producto 3	20%
Producto 4	20%
Producto 5	20%

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.

Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.

Educación: Licenciado en Economía, Sociología o carrera afín. Maestría en Economía, Políticas Públicas, o carrera afín, con formación en monitoreo y evaluación.

Experiencia: Al menos 2 años de experiencia en análisis de datos y trabajo operativo.

Idiomas: inglés y español.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverante, ordenado y sistemático. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado al logro de resultados. Capacidad de trabajo independiente, y en equipo, con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** 4 meses.
- **Fecha de inicio:** 1 de febrero de 2021
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista Sénior en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Debido a que estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo, acogemos la diversidad basada en género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual y religión. Alentamos a las mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

Proceso de selección CH-T1250-P004

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Construcción de la marca RELINT y plan de comunicaciones

[CHILE]

CH-T1250

ATN/OC-xxxx-CH

<https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-xxxxxxxxxx>

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).
- 1.2. Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.
- 1.3. El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas,

busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

- 1.4.** Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

2. Objetivos

- 2.1.** El objetivo de la consultoría es diseñar y desarrollar la marca y estrategia comunicacional de RELINT, incluyendo el desarrollo del front (landing) de la plataforma web (tomando en cuenta la experiencia del usuario) y la ejecución de las actividades de comunicación para la ejecución de los pilotos.

3. Alcance de los Servicios

- 3.1.** El alcance de la consultoría incluye diseño de marca, diseño de estrategia comunicacional, desarrollo de contenido web (front) de la Plataforma y desarrollo de las actividades de comunicación para personas y empresas.

4. Actividades Clave

- 4.1.** *Para el desarrollo de esta consultoría*, se requiere un equipo experto en comunicaciones, diseño UI/UX de plataforma, orientado a:
- Diseño de marca (nombre y personalidad de la marca), considerando en esta actividad entrevista a miembros del directorio RELINT y stakeholders clave, taller de definición de marca y validación de resultados.
 - Desarrollo web (front) de la plataforma, es decir, el contenido de la web: para ello, se

deberá realizar un análisis de usuarios y sus necesidades, más una coordinación con el equipo de desarrollo de la plataforma RELINT.

- Diseño de estrategia comunicacional, con especial énfasis en el posicionamiento de la marca, el apoyo a la constitución de la Red de Empresas y la ejecución de los pilotos año 1 y año 2.
- Desarrollo de las actividades de comunicación para personas y empresas.

5. Resultados y Productos Esperados

5.1. Los productos esperados son:

- Producto 1: Marca de la iniciativa
- Producto 2: Estrategia comunicacional
- Producto 3: Contenido web de la plataforma
- Producto 4: Desarrollo de campaña comunicacional.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

6.1. El calendario para la entrega de productos es:

Producto	Entrega
Producto 1: Marca de la iniciativa	Por determinar (PD)
Producto 2: Estrategia comunicacional	PD
Producto 3: Contenido web de la plataforma	PD
Producto 4: Desarrollo de campaña comunicacional.	PD

7. Requisitos de los Informes

7.1. Los informes deberán elaborarse en idioma español y en formato Word.

8. Criterios de aceptación

8.1. La aprobación de los productos estará sujeta a la revisión y conformidad de estos por parte del Gobierno de Chile y el BID.

9. Otros Requisitos

9.1. No aplica

10. Supervisión e Informes

10.1. La supervisión estará a cargo de Verónica Alaimo, especialista senior de la División de Mercados Laborales (LMK/CCH), valaimo@iadb.org. Se realizarán 2 reuniones al mes para dar seguimiento a los avances de la consultoría, y se podrán organizar reuniones adicionales, si hubiera aspectos que requieran atención inmediata.

11. Calendario de Pagos

- 11.1.** Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 11.2.** La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos	
<i>Entregables</i>	%
Producto 1. Informe mensual 1	25%
Producto 2. Informe mensual 2	25%
Producto 3. Informe mensual 3	25%
Producto 4. Informe mensual 4	25%
TOTAL	100%

CHILE

División de Mercados Laborales (SCL/LMK)

Consultoría para el monitoreo continuo del aprendizaje y medición de resultados de RELINT

Contexto de la búsqueda: Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).

Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.

El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas, busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de desarrollo e investigaciones de vanguardia, trabajamos con los países de la región para lograr un mercado de trabajo accesible para todos, una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y unos sistemas de pensiones que garanticen una vida digna en la vejez.

Lo que harás: El objetivo de la consultoría es establecer un proceso de monitoreo de indicadores intermedios y finales del proceso piloto de RELINT, que permitan establecer los cambios requeridos para la fase de escalamiento posterior.

El/la candidata/ha seleccionado/a deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Proponer un proceso de monitoreo de indicadores intermedios y finales del proceso piloto de RELINT, que incluirá:
 - Perfiles “de entrada” de las personas (trabajadores en empresa o desempleados) (experiencia, intereses, motivaciones)
 - Perfiles “meta” de acuerdo con la información sobre demanda del sector privado y oferta de capacitación adecuada
 - Recomendación de ruta formativa de un perfil de entrada hacia un perfil meta
 - Seguimiento del proceso de formación (deserción o no)
 - Seguimiento del proceso de inserción laboral (dentro o fuera de la empresa)
 - Retroalimentación del resultado de la recomendación de ruta formativa, para mejorar recomendaciones futuras.
- Generar un documento que sistematice con los flujos de información
- Generar un formato de reporte para usuario final, que pueda automatizarse para informar al Directorio RELINT y otros socios sobre los resultados del proceso arriba descrito.
- Generar un formato de reporte técnico que permita utilizarse para mejorar la predictibilidad de la recomendación de ruta formativa.

Entregables y Cronograma de pagos:

El/la consultor/a deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Plan de trabajo, el cual deberá incluir las acciones, plazos y responsables.
- **Producto 2:** Propuesta de proceso monitoreo de indicadores intermedios y finales del proceso piloto de RELINT.
- **Producto 3:** Documento que sistematice con los flujos de información
- **Producto 4:** Formato de reporte para usuario final
- **Producto 5:** Formato de reporte técnico para ciencia de datos
- **Producto 6:** Generación de reportes para usuario final y técnico. Recomendaciones de mejora
- **Producto 7:** Formatos finales de reporte para usuario final y técnico.

Cronograma de pagos

El consultor recibirá:

1. 16% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 1
2. 16% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 2
3. 16% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 3
4. 16% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 4 y 5
5. 16% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 6
6. 20% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 7

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Ser ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros del Banco.

Consanguinidad: no tener familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.

Educación: Licenciado en Economía, Sociología o carrera afín. Maestría en Economía, Políticas Públicas, o carrera afín, con formación en monitoreo y evaluación.

Experiencia: Al menos 2 años de experiencia en monitoreo y evaluación, econometría y ciencia de datos. Experiencia como Project Manager deseable.

Idiomas: inglés y español.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverante, ordenado y sistemático. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado al logro de resultados. Capacidad de trabajo independiente, y en equipo, con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** El contractual se contratará por 6 meses a partir de la firma del contrato.

- **Fecha de inicio:** 1 de noviembre de 2020
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Veronica Alaimo, Especialista Senior en mercados laborales (valaimo@iadb.org ; +56 2 2431-3777);
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

CHILE

División de Mercados Laborales (SCL/LMK)

Consultoría en gestión del cambio para la transformación digital de los servicios de empleo y capacitación en Chile.

Contexto de la búsqueda: Ya en 2018, varios estudios para Chile indicaban que la transformación digital estaba en marcha en el país, y que en los próximos años sería necesaria una reconversión laboral de gran parte de los trabajadores: se estimaba que podían perderse 1,9 millones de trabajo y, al mismo tiempo, que se crearían 2,2 millones de trabajos requiriendo perfiles con nuevas habilidades (Comisión Nacional de Productividad, 2018). La crisis social de 2019 y la pandemia COVID-19 están acelerando la necesidad de transformación digital de pequeñas y grandes empresas y así, de la fuerza laboral presente y futura. Como consecuencia del coronavirus, muchos sectores, ocupaciones y tareas están cambiando. Algunos sectores, como turismo y comercio minorista, están despidiendo trabajadores; al tiempo que otros se han convertido en un canal genuino de empleo temporal al demandar más trabajadores durante la crisis sanitaria. Este es el caso de los sectores vinculados a salud, cuidado, provisión de bienes, gestiones y logística, y aquellos caracterizados por ocupaciones estacionales, como es la agricultura (INE 2020, Microdatos, 2020).

Todo esfuerzo de cerrar brechas de habilidades, mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar las oportunidades de acceder a empleos de calidad depende de varios insumos críticos: (a) Conocer qué ocupaciones y habilidades se están demandando; (b) conocer qué capacidades tienen los trabajadores (y en sentido más amplio, qué intereses y motivaciones); (c) Contar con una oferta de capacitación adecuada: pertinente, de calidad y oportuna, es decir, que sea capaz de lograr aprendizajes en las habilidades necesarias en los tiempos necesarios, evitando capacitaciones de baja calidad u obsoletas; (d) disponibilizar esa oferta de formación de manera abierta, y cuando se justifique necesario, gratuita y con servicios de soporte (ej mentoría/tutorías); y (e) desarrollar un mecanismo de orientación y “match laboral” que facilite la colocación de los trabajadores con nuevas habilidades en los trabajos que necesitan. Algunas de estas piezas ya empiezan a existir en Chile. Se requiere un esfuerzo adicional que permita articularlas entre sí, potenciando las ventajas de cada una, evitando duplicaciones, para maximizar el impacto en términos de empleabilidad.

El proyecto “Reconversión Laboral Inteligente” (RELINT) busca conciliar las necesidades de empresas, trabajadores y Estado. A nivel de empresa, busca ofrecer una herramienta actualizada y en línea que permita, asertiva y eficientemente, orientar a sus trabajadores hacia la especialización (upskilling) o la reconversión (reskilling). A nivel de personas, busca acompañar y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, ofreciendo acceso a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, para mejorar su empleo/empleabilidad a través de ofertas pertinentes de capacitación. Y a nivel de Estado, busca desarrollar una herramienta que mejore el diseño e implementación de la política pública, a través de la entrega de información actualizada de opciones laborales (demanda) para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa. Se busca mejorar radicalmente el retorno social de la inversión del Estado en up y re skilling, a través de mejorar los resultados (la empleabilidad) de salida de los programas.

Esta propuesta es innovadora de varias maneras: (a) será un primer programa que busca

prevenir el riesgo de desempleo de un segmento vulnerable de la fuerza laboral, ya que la oferta pública incluye un programa de reconversión laboral pero solo dirigido a personas desempleadas formales (elegibles para el seguro de cesantía chileno); (b) busca articular varias piezas innovadoras en Chile, como el uso de Big data e IA para la prospección de la demanda, la definición de un conjunto de pruebas estandarizados para evaluar la factibilidad de reconversión laboral, así como el desarrollo de una plataforma que permita automatizar este proceso. Asimismo, se espera que este proceso requiera el desarrollo de nuevas mallas curriculares; (c) involucra directamente a empresas del sector comercio minorista (retail) con un enfoque en el modelo de negocio y crecimiento. La evidencia muestra que esta participación, desde y dentro de la empresa, es clave para que las personas no solo adquieran las habilidades necesarias, sino también para que las practiquen y las usen. Este proyecto también generará valor agregado para la región. El sector del comercio es uno de los sectores con mayor potencial de conversión laboral debido a la transformación digital, el aumento de las ventas en línea, entre otros.

La misión del equipo: Desde la División de Mercados Laborales del BID promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de desarrollo e investigaciones de vanguardia, trabajamos con los países de la región para lograr un mercado de trabajo accesible para todos, una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y unos sistemas de pensiones que garanticen una vida digna en la vejez.

Lo que harás: El objetivo de la consultoría es avanzar en una agenda de gestión del cambio para facilitar la replicabilidad y escalabilidad de proyectos que incluyen componentes de transformación digital con una perspectiva de ruta de la empleabilidad en Chile.

El/la candidata/ha seleccionado/a deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Revisar los proyectos RELINT, DestinoEmpleo y la Iniciativa Talento Digital para Chile.
- Identificar los aspectos que deben ser considerados para a nivel organizacional para asegurar una adecuada aceptación e incorporación de estas iniciativas a escala nacional.
- Elaborar y aplicar una encuesta que permita identificar aliados y detractores del cambio en las organizaciones involucradas.
- Elaborar un plan de acción de gestión del cambio a partir de la información obtenidas en las actividades anteriores. El plan debe incluir una estimación de costos y calendarización de actividades.

Entregables y Cronograma de pagos:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Informe que contenga los hallazgos de la revisión de iniciativas e identifique los aspectos que deben ser considerados para a nivel organizacional para asegurar una adecuada aceptación e incorporación de estas iniciativas a escala nacional.
- **Producto 2:** Cuestionario e instructivo de aplicación que permita identificar aliados y detractores del cambio en las organizaciones involucradas.
- **Producto 3:** Plan de acción de gestión del cambio a partir de la información obtenidas en las actividades anteriores. El plan debe incluir una estimación de costos y calendarización de actividades.

Cronograma de pagos

Se pagará de acuerdo al siguiente cronograma, una vez que los productos cuenten con la aprobación del Banco

Producto 1	20%
Producto 2	30%
Producto 3	50%

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.

Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.

Educación: Maestría en economía, políticas públicas, ciencias políticas o carrera afín. Doctorado deseable.

Experiencia: Al menos 5 años de experiencia relevante en el área de diseño y/o gestión de proyectos, estrategia organizacional y gestión del cambio.

Idiomas: español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Áreas de Especialización: finanzas, organización industrial, gestión= de proyectos.
- Habilidades: Habilidad para adaptarse a múltiples demandas, manejo de prioridades y cambio. Excelente habilidad para trabajar en equipo y comunicarse de manera efectiva, tanto de forma oral como escrita. Habilidad para desarrollar ideas y soluciones ingeniosas a través de la creatividad y el pensamiento crítico. Excelentes habilidades de presentación y comunicación efectiva de temas complejos para audiencias de diferentes niveles de conocimiento técnico.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** 4 meses.
- **Fecha de inicio:** 1 de febrero de 2021
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista Sénior en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Debido a que estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo, acogemos la diversidad basada en género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual y religión. Alentamos a las mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.