

ABSTRACTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA

I. Información Básica del Proyecto

▪ País/Región:	CHILE/CSC - Cono Sur
▪ Nombre de la CT:	Reconversión Laboral Inteligente
▪ Número de CT:	CH-T1250
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	ALAIMO, VERONICA (SCL/LMK) Líder del Equipo; LARSSON, MIKAEL (INT/TIN) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; RUCCI, GRACIANA (SCL/LMK); GARCIA VALERO, ANDREA CAROLINA (SCL/LMK); CARRASCO, CAROLINA E.; BENAVENTE, JOSE MIGUEL (IFD/CTI); CASALINO FRANCISKOVIC, JUAN MANUEL (LEG/SGO); GONZALEZ HERRERA, BEATRIZ MARIA (SCL/LMK); PENAHERRERA PROANO, SEBASTIAN (SCL/LMK); HERNANDEZ-CARTAGENA, CAROLINA L. (SCL/LMK)
▪ Taxonomía:	Investigación y Difusión
▪ Número y nombre de la operación que apoyará la CT:	N/A
▪ Fecha del Abstracto de CT:	10 Jun 2020
▪ Beneficiario:	Personas en edad de trabajar
▪ Agencia Ejecutora:	Banco Interamericano de Desarrollo
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$500,000.00
▪ Contrapartida Local:	US\$0.00
▪ Periodo de Desembolso:	24 meses
▪ Tipos de consultores:	Individuos
▪ Unidad Responsable de Preparación:	SCL/LMK - Mercados Laborales
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CSC/CCH - Representación Chile
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Productividad e innovación; Igualdad de género; Diversidad

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 El objetivo de esta CT es contribuir al desarrollo de una plataforma tecnológica que basada en machine learning permita vincular los intereses y demandas de personas y organizaciones. Es decir, se busca diseñar una plataforma tecnológica denominada "Reconversión Laboral Inteligente" o RELINT, basada en un modelo de inteligencia de datos que permita orientar a empresas y personas en el proceso de reconversión laboral. Por una parte, apoyando a las empresas en un proceso de transformación digital al introducir mecanismos de reskilling, upskilling y outplacement y, por otra parte, a los trabajadores permitiéndoles mejorar sus competencias para un nuevo tipo de empresa o bien para iniciar una nueva ruta laboral. Lo anterior vinculando intereses, experiencia y potencial de empleabilidad con la demanda que el mercado está solicitando sobre nuevas habilidades derivadas de la transformación digital en curso.
- 2.2 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). 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.

III. Descripción de las Actividades y Resultados

- 3.1 **Componente 1. Demanda de ocupaciones y habilidades.** Este componente financiará: (i) una evaluación ética de los algoritmos de datos existentes; (ii) avanzará en la caracterización de ocupaciones y habilidades no digitales con potencial de crecimiento; y (iii) desarrollará a nivel piloto la posibilidad de sistematizar habilidades del siglo XXI demandadas en ocupaciones digitales y no digitales.
- 3.2 **Componente 2. Perfil de los trabajadores.** Este componente financiará: (i) la digitalización de dichas pruebas para su entrega a través de la plataforma; (ii) un 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; y (iii) el piloto de herramientas digitales que permitan construir trayectorias formativas de reconversión laboral.
- 3.3 **Componente 3. Plataforma RELINT.** Este componente es el eje central de la iniciativa, en tanto integra partes en desarrollo por RELINT así como piezas generadas por otras iniciativas. El componente financiará: (i) el desarrollo de la plataforma; (ii) una evaluación de hacking ético para resguardar los datos; y (iii) el desarrollo del producto mínimo viable.
- 3.4 **Componente 4. Capacitación, monitoreo y comunicación.** Este componente apoyará el diseño de materiales y desarrollo de talleres orientados a empresas y proveedores de formación para apoyar la gestión del cambio al interior de las organizaciones. También apoyará la generación de reportes de monitoreo, cuyos datos surgirán de las mismas herramientas, así como materiales para comunicación.

IV. Presupuesto

Presupuesto Indicativo

Actividad/Componente	BID/Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Financiamiento Total
Componente 1. Demanda de ocupaciones y habilidades	US\$100,000.00	US\$0.00	US\$100,000.00
Componente 2. Perfil de los trabajadores	US\$100,000.00	US\$0.00	US\$100,000.00
Componente 3. Plataforma RELINT	US\$200,000.00	US\$0.00	US\$200,000.00
Componente 4. Capacitación, monitoreo y comunicación	US\$100,000.00	US\$0.00	US\$100,000.00
Total	US\$500,000.00	US\$0.00	US\$500,000.00

V. Agencia Ejecutora y Estructura de Ejecución

- 5.1 Esta CT será ejecutada por el Banco, por un equipo intersectorial conformado por especialistas de la División de Mercados Laborales (SCL/LMK), la División de Integración y Comercio (INT/TIN), la División de Competitividad, Tecnología e Innovación (CTI), y la Unidad de Descubrimiento del BID LAB (LAB/DIS). El equipo será liderado por la División de Mercados Laborales, quien tiene diálogo directo con el Ministerio del Trabajo y las agencias asociadas con la prospección laboral y capacitación, y se trabajará de manera colaborativa con las otras Divisiones, en las que ya se está colaborando, como la Iniciativa Talento Digital o el GPS del Empleo.
- 5.2 El Banco tiene el conocimiento y la experiencia en los temas cubiertos por la CT y el desarrollo de las operaciones del mercado laboral en 20 países y, por lo tanto, está en las mejores condiciones para cumplir con las funciones. Además, el contexto de la pandemia de COVID refuerza la importancia de esta CT y de tener al Banco como ejecutor, para garantizar que las lecciones aprendidas se compartan y utilicen en otros países. La ejecución por parte del BID incluirá: (i) coordinar la implementación del proyecto; (ii) llevar a cabo los procesos de contratación de los servicios de consultoría; y (iii) supervisar las actividades a realizar por las firmas consultoras y consultores individuales y la implementación de los eventos.

VI. Riesgos Importantes

- 6.1 Los riesgos se vinculan a la actual incertidumbre derivada de la pandemia COVID, que puede retrasar el trabajo con empresas y sus trabajadores, generando retrasos en la implementación del proyecto. Este riesgo no puede mitigarse dentro del proyecto y será monitoreado juntamente con los socios de la iniciativa. Además, es posible que la crisis económica y sus efectos sobre las empresas implique que muchas deban cerrar o reducir su personal, impidiendo completar el proceso de reconversión laboral dentro de la empresa. El modelo contempla la posibilidad de "outplacement", colocación fuera de la empresa, por lo que este riesgo se mitigará trabajando con las redes de empresas y portales de empleo para facilitar la inserción laboral en nuevas empresas.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 La clasificación ESG para esta operación es "indefinida".