

## **ANEXO A**

### **Chile**

#### **SCL/LMK**

Mejoramiento institucional del sistema de formación para el trabajo en Chile

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes**

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

En años recientes se han hecho esfuerzos por promover el acceso a la educación superior, y a su vez se ha intentado construir programas de oficios conducentes a mejorar la empleabilidad de las personas, intentando acercarse a las necesidades de las empresas. Sin embargo todavía persisten problemas de falta de habilidades para el trabajo, tanto a nivel técnico como de habilidades para la vida. A su vez, los mecanismos de financiamiento no están orientados a resultados, y por lo tanto, no son eficaces a la hora de promover formación pertinente y de calidad.

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

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

#### **Objetivos consultoría**

El objetivo de la consultoría es apoyar al equipo del BID a realizar un documento con recomendaciones para fortalecer el sistema de formación para el trabajo, incluyendo educación técnica y capacitación. Estas recomendaciones deberán basarse en un análisis funcional e institucional del sistema de capacitación en Chile y una revisión del estado del arte de la

formación para el trabajo, incluyendo desafíos a futuro, como la evolución en los procesos productivos.

### **Actividades**

- Revisar el análisis funcional e institucional realizado por el BID y producir un reporte con recomendaciones de mejoramiento institucional a ser revisadas por el equipo BID y utilizadas para producir recomendaciones formales.
- Participar en reuniones para discutir recomendaciones con el equipo BID y su contraparte en Chile.
- Asistir a reuniones y/o talleres que puedan resultar de utilidad para el punto anterior.

### **Informes / Entregables**

- Propuesta de plan de trabajo del consultor.
- Informes particulares a acordar entre el BID y el consultor, basados en propuesta de plan de trabajo.
- Reporte con propuestas concretas de fortalecimiento institucional del sistema, organizadas en torno a las diferentes funciones del sistema: identificación de demanda del sector productivo, desarrollo de currículos, aseguramiento de calidad y financiamiento.

### **Cronograma de Pagos**

- 20% a la firma del contrato.
- 20% a la aprobación del plan de trabajo del consultor acordado con el BID.
- 30% a la aprobación de la primera versión del informe de recomendaciones.
- 30% a la aprobación de la versión final del informe anterior.

### **Calificaciones**

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

### **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada, consultor nacional.
- Duración del Contrato: 5 meses, desde la firma de contrato.

- Lugar(es) de trabajo: Consultoría Externa, residencia del consultor.
- Líder de División o Coordinador: Carmen Pagés, Jefa de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID (SCL/LMK)

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

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

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

## ANEXO A

### Chile

### SCL/LMK

#### “Revisión y propuesta de rediseño del esquema de gestión de desempeño del Servicio de Intermediación Laboral (SIL) público en Chile”

## TERMINOS DE REFERENCIA

### Antecedentes

Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo ( " BID " o " Banco") es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico , social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

El Gobierno de Chile ha solicitado al Banco una operación estructurada bajo la modalidad de Préstamo en Apoyo de Reformas de Política de Tramos Múltiples (PBL de Tramos Múltiples) con el objeto de mejorar la integración y la provisión de servicios de intermediación laboral a buscadores de empleo y empresas en Chile. Para ello, se está diseñando el “Programa de Fortalecimiento del Servicio de Intermediación Laboral en Chile”(CH-L1135), el cual apoyará acciones de política dirigidas al logro de los siguientes objetivos específicos: (i) reformular el modelo de gobernanza de las entidades públicas del Sistema de Intermediación Laboral (SIL); (ii) adecuar la oferta y la prestación de los servicios de intermediación laboral (SSIL) provistos por entidades públicas y reestructurar su modelo de gestión; y (iii) avanzar hacia la ampliación y articulación de un sistema de información del mercado laboral (SIML) y la generación de conocimiento del sector.

El programa contempla cuatro componentes: (i) **Componente 1. Estabilidad Macroeconómica.** El objetivo de este componente es asegurar un entorno macroeconómico congruente con los objetivos del programa según lo establecido en la Matriz de Políticas; (ii) **Componente 2. Modelo de gobernanza y coordinación institucional público-privada.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar la integración y coordinación de los SSIL públicos en su conjunto; (iii) **Componente 3. Modelos de prestación de SSIL públicos y de gestión.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el esquema de entrega de servicios, así como el modelo de gestión de los mismos; y (iv) **Componente 4. SIML y generación de conocimiento de la IL.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el tipo y la calidad de la información de mercado laboral disponible.

Una de las actividades clave del Componente 3, Modelos de prestación de SSIL públicos y de gestión, es la revisión y rediseño del esquema de gestión de desempeño de las entidades de IL públicas en Chile. La evidencia internacional muestra que la gestión eficiente de las entidades de IL públicas requiere la implementación de una cultura de gestión del desempeño dentro de la organización. Como los recursos son limitados, la tendencia mundial muestra un creciente énfasis en la demostración del impacto de las intervenciones, así como su relación costo-efectividad. Además, la gestión del desempeño puede ser una herramienta muy útil para entender cómo lograr mejoras en los resultados. La literatura destaca tres factores clave para el

éxito en la gestión de desempeño de las entidades públicas de IL: (i) indicadores que puedan ser influenciados por cada entidad; (ii) un sistema que asegure que las lecciones aprendidas sobre desempeño operacional son asimiladas por la organización; y (iii) existencia de instrumentos (por ejemplo, encuestas de satisfacción) que aseguren que cada entidad comprende las necesidades de sus usuarios (trabajadores y empresas) (Nunn, 2010, 2012, 2014).

Actualmente, el SIL público de Chile cuenta con un limitado sistema de monitoreo y gestión de desempeño. Existen metas nacionales sin adecuación a contextos regionales o locales. En general, el monitoreo está orientado al seguimiento de desembolsos, y solo algunos servicios cuentan con indicadores de desempeño (no existen indicadores de monitoreo para servicios ofrecidos a las empresas). Existe un limitado conjunto de indicadores de insumo, de producto, de proceso y de resultados; sin indicadores analíticos que permitan conocer resultados en términos de empleo de diferentes intervenciones o costos de intervención. Tampoco se observan mecanismos que permitan incorporar los resultados para promover el aprendizaje organizacional y la mejora del desempeño.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de esta consultoría es realizar la revisión y preparar una propuesta para el rediseño del esquema de gestión de desempeño de las entidades de IL públicas en Chile.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

- Revisar la literatura sobre gestión de desempeño en entidades de IL públicas;
- Desarrollar un marco teórico para la gestión de desempeño de entidades de IL públicas en Chile en base a literatura internacional;
- Ejecutar una revisión del esquema de gestión de desempeño de entidades de IL públicas en Chile. La revisión deberá contemplar por lo menos:
  - i. Conjunto de indicadores utilizados: (a) indicadores de insumo; (b) indicadores de producto; (c) indicadores de proceso; (d) indicadores de resultado intermedio; y (e) indicadores analíticos).
  - ii. Se mide la satisfacción del cliente (Cómo? Esta medición es cualitativa o cuantitativa?)
  - iii. Negociación de metas/objetivos:( a) Con qué frecuencia? (b) Los objetivos e indicadores se refieren a periodos anuales o multi-anuales? (c) ¿Los niveles de objetivos pueden variar en respuesta a los rápidos cambios en las condiciones del mercado laboral? (d) ¿Qué niveles organizacionales son incluidos en la negociación de metas/objetivos? (e) ¿Se involucra a los políticos, y a qué nivel (nacional/regional/local?) (f) ¿Quién toma las decisiones/tiene el poder? (g) ¿Se involucra a las partes interesadas externas como los gremios, empleadores, organizaciones para personas que buscan empleo (por ejemplo, organizaciones para discapacitados, mujeres o jóvenes)? (h) En qué nivel organizacional se utilizan los indicadores (a nivel nacional, regional, de oficinas locales, del personal individual de los SIL?)
  - iv. De qué manera se utilizan los indicadores de desempeño producidos y quién los usa: políticos, administradores de SIL a nivel nacional, administradores de SIL a nivel regional, administradores locales? ¿Cuál es el público que tiene acceso? ¿Cuáles mecanismos se utilizan para la rendición de cuentas?

- v. Esquema de benchmarking de las regiones/oficinas locales: ¿Cuáles son los procesos, si existen, utilizados para aprender de los niveles por encima o por debajo de los niveles esperados de desempeño? ¿Las regiones u oficinas locales se agrupan según el mercado laboral u otras condiciones con fines comparativos? En caso de respuesta afirmativa, cuáles procesos se utilizan para agrupar las regiones/oficinas?
- vi. Incentivos o sanciones para el desempeño por encima o por debajo de los niveles esperados. ¿Cuáles son y quién los recibe?
- vii. ¿Cómo se contextualizan el desempeño en los objetivos cuantitativos? ¿Existe una narrativa que explique su significado? ¿Si es así, a quién se entregan estos datos? ¿Qué personas están involucradas en la evaluación del desempeño?
- Realizar un análisis de brechas entre el marco teórico para la gestión de desempeño de los SIL y el estado actual de la gestión por desempeño del SIL de Chile.
- Desarrollar una propuesta de rediseño del esquema de gestión por desempeño del SIL de Chile.
- Elaborar un informe que contenga revisión de literatura, el marco teórico, la revisión del esquema actual del actual sistema de gestión de desempeño del SIL en Chile, el análisis de brechas y la propuesta para el rediseño del esquema de gestión de desempeño del SIL de Chile.

## Informes / Entregables

- **Informe de avance 1:** Plan de trabajo de la consultoría que contendrá el guión de investigación y descripción de contenidos, así como la calendarización del desarrollo de las actividades descritas en el apartado anterior y fechas de entrega de documentos analíticos; el plan de trabajo se presentará a los 15 días calendario de la firma del contrato de consultoría.
- **Informe de avance 2:** Informe que contenga la revisión de literatura y el marco teórico para la gestión de rendimiento de las entidades IL públicas en Chile.
- **Informe de avance 3:** Informe que contenga la revisión del esquema de gestión de rendimiento de las entidades de IL públicas en Chile y el análisis de brecha con respecto al marco teórico.
- **Informe de avance 4:** Informe que contenga una propuesta para el rediseño del esquema de gestión de rendimiento de las entidades de IL públicas en Chile.
- **Informe Final:** informe que contenga revisión de literatura, el marco teórico, la revisión del esquema actual del actual sistema de gestión de desempeño de entidades de IL públicas en Chile, el análisis de brechas y la propuesta para el rediseño del esquema de gestión de desempeño de las entidades de IL públicas de Chile.

## Cronograma de Pagos

Los pagos se harán contra entrega de informe, una vez que los mismos cuenten con el visto bueno del Banco, del siguiente modo:

- Informe de avance 1: 20%
- Informe de avance 2: 20%
- Informe de avance 3: 20%
- Informe de avance 4: 20%
- Informe Final: 20%

## **Calificaciones**

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Maestría en Economía, Políticas Públicas o carrera afín con al menos 5 años de experiencia en diseño de esquema de gestión de desempeño de SIL. Probada experiencia en análisis comparativo de esquemas de gestión de desempeño de SIL de países avanzados.
- *Idiomas:* inglés
- *Áreas de Especialización:* monitoreo y evaluación, políticas públicas, economía laboral
- *Habilidades:* capacidad de dialogar con personas de perfil técnico y no técnico para obtener información necesaria para la evaluación.

## **Características de la Consultoría**

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- *Duración del Contrato:* 6 meses
- *Lugar(es) de trabajo:* Consultoría Externa
- *Líder de División o Coordinador:* Especialista Sénior en mercados laborales

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

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

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

## ANEXO A

### Chile

#### SCL/LMK

#### Monitoreo de ejecución del “Programa de Fortalecimiento del Servicio de Intermediación Laboral en Chile”

### TERMINOS DE REFERENCIA

#### Antecedentes

Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“ BID ” o “ Banco”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

El Gobierno de Chile ha solicitado al Banco una operación estructurada bajo la modalidad de Préstamo en Apoyo de Reformas de Política de Tramos Múltiples (PBL de Tramos Múltiples) con el objeto de mejorar la integración y la provisión de servicios de intermediación laboral a buscadores de empleo y empresas en Chile. Para ello, se está diseñando el Programa de Fortalecimiento del Servicio de Intermediación Laboral en Chile (CH-L1135), el cual apoyará acciones de política dirigidas al logro de los siguientes objetivos específicos: (i) reformular el modelo de gobernanza de las entidades públicas del Sistema de Intermediación Laboral (SIL); (ii) adecuar la oferta y la prestación de los servicios de intermediación laboral (SSIL) provistos por entidades públicas y reestructurar su modelo de gestión; y (iii) avanzar hacia la ampliación y articulación de un sistema de información del mercado laboral (SIML) y la generación de conocimiento del sector. El programa contempla cuatro componentes:

**Componente 1. Estabilidad Macroeconómica.** El objetivo de este componente es asegurar un entorno macroeconómico congruente con los objetivos del programa según lo establecido en la Matriz de Políticas.

**Componente 2. Modelo de gobernanza y coordinación institucional público-privada.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar la integración y coordinación de los SSIL públicos en su conjunto. Para establecer un marco institucional que incluya un modelo de gobernanza, se desarrollará y aprobará una Política Nacional de Intermediación Laboral (PNIL), acción crítica del presente programa. La PNIL permitirá integrar y coordinar los esfuerzos públicos y privados para mejorar entrega y gestión de los SSIL públicos. Asimismo, se creará y pondrá en funcionamiento el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral (CCIL), lo que permitirá fortalecer el rol del MTPS en el ámbito de supervisión y del diseño de políticas y crear una instancia de monitoreo de los avances en materia de IL. Se espera que una de las primeras medidas del CCIL sea la aprobación de un plan de trabajo con medidas de corto y mediano plazo. También se establecerán mecanismos de vinculación entre el sector público y el sector privado (tanto intermediadores privados como empresas usuarias de los SSIL públicos). Las acciones de política para el primer tramo son: (i) elaboración de directrices técnicas para el diseño de una PNIL; (ii) creación del CCIL, incluyendo su composición y responsabilidades; y (iii) desarrollo de esquemas de vinculación público-privados a nivel regional o nacional para promover la cooperación en materia de IL, lo que incluye tanto esquemas de



colaboración entre entidades públicas y privadas que ofrecen SSIL, como entre las entidades públicas y los empleadores. Para el segundo tramo: (i) aprobación de la PNIL; (ii) aprobación del plan de trabajo del CCIL proponiendo medidas de corto y/o mediano plazo, para mejorar el funcionamiento de la entrega y gestión de servicios de intermediación laboral.; y (iii) análisis de la implementación de los esquemas de vinculación público-privados definidos a fin de promover la cooperación en materia de IL.

**Componente 3. Modelos de prestación de SSIL públicos y de gestión.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el esquema de entrega de servicios, así como el modelo de gestión de los mismos. Se busca otorgar una intervención que sea pertinente y costo-efectiva, utilizando un instrumento de diagnóstico del perfil de los usuarios, que permita la identificación de necesidades y segmentación de la atención, facilitando la asignación de servicios y recursos. A través de la implementación del piloto en las provincias de Valparaíso, Marga Marga y Ñuble, se definirá un modelo de gestión multicanal, con un esquema de gestión de desempeño y de los recursos humanos del SSIL públicos, con un marco institucional común a la vez de contar con flexibilidad para adaptarse al contexto local. También se definirán esquemas de atención diferenciada para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y discapacitados. El programa sentará las bases para el escalamiento del piloto al nivel nacional. El éxito de estas reformas depende en parte del uso que los beneficiarios del sistema hagan del mismo, por lo que también se apoyará el establecimiento de un plan de difusión de los nuevos SSIL públicos. Las acciones de política para el primer tramo son: (i) aprobación de un plan de trabajo para definir el perfil de los buscadores de empleo, su grado de vulnerabilidad en el mercado laboral, y la intensidad del apoyo que requieren; (ii) diseño de un esquema de atención piloto de SSIL en tres provincias que contemple: (a) estrategia multicanal que articule canales (presencial, internet u otros), servicios y clientes, promoviendo eficacia, eficiencia y satisfacción del cliente; (b) modelo de gestión de los recursos humanos que ofrecen SSIL; que contemple la descripción de las funciones, competencias y habilidades de los agentes de empleo; y (c) modelo de monitoreo de gestión de la prestación de SSIL y de gestión de desempeño, que contemple un conjunto de indicadores y sus metas; (iii) desarrollo de esquemas especiales de atención para inserción laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, partiendo de un diagnóstico de barreras de oferta y demanda, que cuente con instrumentos adecuados para superar las barreras identificadas<sup>1</sup>; y (iv) aprobación del adendum del contrato para la administración de la BNE para requerir un informe de ejecución de su plan de difusión. Para el segundo tramo: (i) aprobación de directrices para la estructuración de un instrumento de perfilamiento de buscadores de empleo considerando las mejores prácticas internacionales; (ii) implementación del esquema de atención piloto de servicios de intermediación laboral en tres provincias que contemple: (a) estrategia multicanal; (b) modelo de gestión de los recursos humanos; y (c) modelo de monitoreo de gestión de la prestación de los SSIL y de gestión de desempeño; (iii) promulgación y publicación de la Ley que incentiva la inserción laboral de personas con discapacidad; y (iv) inicio de la implementación del plan de difusión de la oferta de SSIL.

**Componente 4. SIML y generación de conocimiento de la IL.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el tipo y la calidad de la información de mercado laboral disponible. Se busca articular y potenciar los avances existentes en el país, como el Sistema de Información Laboral del MTPS y los OL del SENCE, que permita reducir los problemas de acceso a la información tanto para la oferta como la demanda laboral, que en conjunto con las acciones anteriores, permita mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda.

---

<sup>1</sup> Dicha formulación se hará, por una parte, mediante un proyecto de ley que incentive la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral estableciendo un sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad y, por otra, mediante la modificación del Decreto 101/2014 del MTPS que crea y establece el marco normativo del programa Más Capaz.

Las acciones de política para el primer tramo son: aprobación de un plan de trabajo para elaborar un SIML que integre el Sistema de Información Laboral del MTPS y el OL del SENCE. Y para el segundo tramo: presentación de un informe con el estado de los sistemas actuales de información del mercado laboral: OL del SENCE y Sistema de Información Laboral del MTPS.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de Chile a través de la Subsecretaría del Trabajo, como Organismo Ejecutor (OE) del programa, presentará al Banco la evidencia de cumplimiento de los compromisos de política y otros aspectos del mismo que el Banco necesite para aprobar el desembolso respectivo. El OE actuará para los efectos del presente programa, a través de su Subsecretaría de Trabajo y será la entidad responsable del monitoreo y seguimiento técnico de los resultados del préstamo. Además, será responsable de coordinar con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y con los demás órganos involucrados en la operación que tengan a su cargo la adopción de medidas y la ejecución técnica de actividades previstas en los Componentes 2, 3 y 4. El Banco y el prestatario han acordado utilizar los siguientes instrumentos que conforman el plan de M&E: (i) Matriz de Políticas; (ii) [Matriz de Medios de Verificación de Tramo I y II](#); y (iii) [Matriz de Resultados](#). Ver documentos de CH-L1135 en <http://www.iadb.org/en/projects/project-description-title,1303.html?id=CH-L1135>.

El esquema de monitoreo del programa incluirá, por lo menos:

- a. la realización de misiones y reuniones regulares anuales de supervisión para el apoyo y seguimiento técnico y operativo de los avances del programa, en las que participarán los actores institucionales relevantes y el Banco, dando luego debida difusión a los acuerdos de gestión alcanzados;
- b. los informes semestrales de los avances de cada uno de los componentes y el desempeño del programa según la Matriz de Resultados acordada; y
- c. el uso de herramientas de gestión referidas en los Arreglos de Monitoreo y Evaluación y consensuadas en el marco del Taller de Inicio del Programa, con el fin de contar con instrumentos adecuados para la planificación de las actividades y los procesos requeridos para alcanzar el cumplimiento de cada uno de los tramos de la operación y sus resultados intermedios y finales.

Cabe señalar que el programa incluye varias actividades y acciones de política que fortalecerán de por sí la capacidad de monitoreo y seguimiento del MTPS. Se destacan entre las mismas: (i) la elaboración de un instrumento de perfilamiento que permita definir el perfil de los buscadores de empleo, su grado de vulnerabilidad en el mercado laboral, y la intensidad del apoyo que se requiere; (ii) la estructuración del esquema de atención de servicios que contemple una estrategia multicanal, un modelo de gestión de los recursos humanos; y (iii) un modelo de monitoreo de gestión de la prestación de servicios de intermediación laboral y de gestión de desempeño, que contemple un conjunto de indicadores y sus metas.

Por lo tanto, la estrategia de monitoreo de esta operación no se basará sólo en acciones puntuales y exclusivas del programa, sino en herramientas, sistemas y prácticas que el MTPS utilizará rutinariamente y que el programa contribuirá a desarrollar, implementar y fortalecer.

La CT CH-T1189 refuerza el acompañamiento técnico del Banco a la operación.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de la consultoría es apoyar el seguimiento y monitoreo técnico y operativo de las actividades planificadas en el marco del “Programa de Fortalecimiento del Servicio de

Intermediación Laboral en Chile” (CH-L1135) y relacionadas con temas de capacitación e intermediación laboral en el país.

### **Actividades Principales**

En el marco de la operación CH-L1135, el candidato seleccionado deberá apoyar en actividades de planificación, seguimiento técnico y operativo, y monitoreo de las actividades necesarias para el cumplimiento de los compromisos de política establecidos para el programa, a través de:

- (i) apoyo para redacción de informes
- (ii) apoyo para la realización y actualización de herramientas de planificación y seguimiento
- (iii) organización y participación en visitas técnicas
- (iv) redacción de informes sobre avances de las actividades de la operación y recomendaciones para el correcto logro de resultados

### **Calificaciones**

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Maestría en Economía, Políticas Públicas o carrera afín, con al menos 3 años de experiencia en el ámbito de la consultoría
- *Idiomas:* Español e inglés
- *Áreas de Especialización:* experiencia en gestión de proyectos, preferentemente en el área social y/o laboral.
- *Habilidades:* comunicación, trabajo en equipo. Se valorará conocimiento de herramientas de gestión del Banco.

### **Características de la Consultoría**

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual a Plazo Temporal, Mensual
- *Duración del Contrato:* 6 meses
- *Lugar(es) de trabajo:* CSC/CCH
- *Persona responsable:* Especialista en Mercados laborales

**Pago y Condiciones:** La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

**Visa y permiso de trabajo:** El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

**Consanguinidad:** De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo

conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

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

## ANEXO A

### Chile

### SCL/LMK

### Evaluación de resultados del “programa de Fortalecimiento del Servicio de Intermediación Laboral en Chile”

## TERMINOS DE REFERENCIA

### Antecedentes

Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo ( " BID " o " Banco") es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico , social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

El Gobierno de Chile ha solicitado al Banco una operación estructurada bajo la modalidad de Préstamo en Apoyo de Reformas de Política de Tramos Múltiples (PBL de Tramos Múltiples) con el objeto de mejorar la integración y la provisión de servicios de intermediación laboral a buscadores de empleo y empresas en Chile. Para ello, se está diseñando el “Programa de Fortalecimiento del Servicio de Intermediación Laboral en Chile”(CH-L1135), el cual apoyará acciones de política dirigidas al logro de los siguientes objetivos específicos: (i) reformular el modelo de gobernanza de las entidades públicas del Sistema de Intermediación Laboral (SIL); (ii) adecuar la oferta y la prestación de los servicios de intermediación laboral (SSIL) provistos por entidades públicas y reestructurar su modelo de gestión; y (iii) avanzar hacia la ampliación y articulación de un sistema de información del mercado laboral (SIML) y la generación de conocimiento del sector. El programa contempla cuatro componentes:

**Componente 1. Estabilidad Macroeconómica.** El objetivo de este componente es asegurar un entorno macroeconómico congruente con los objetivos del programa según lo establecido en la Matriz de Políticas (Anexo II).

**Componente 2. Modelo de gobernanza y coordinación institucional público-privada.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar la integración y coordinación de los SSIL públicos en su conjunto. Para establecer un marco institucional que incluya un modelo de gobernanza, se desarrollará y aprobará una Política Nacional de Intermediación Laboral (PNIL), acción crítica del presente programa. La PNIL permitirá integrar y coordinar los esfuerzos públicos y privados para mejorar entrega y gestión de los SSIL públicos. Asimismo, se creará y pondrá en funcionamiento el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral (CCIL), lo que permitirá fortalecer el rol del MTPS en el ámbito de supervisión y del diseño de políticas y crear una instancia de monitoreo de los avances en materia de IL. Se espera que una de las primeras medidas del CCIL sea la aprobación de un plan de trabajo con medidas de corto y mediano plazo. También se establecerán mecanismos de vinculación entre el sector público y el sector privado (tanto intermediadores privados como empresas usuarias de los SSIL públicos). Las acciones de política para el primer tramo son: (i) elaboración de directrices técnicas

para el diseño de una PNIL; (ii) creación del CCIL, incluyendo su composición y responsabilidades; y (iii) desarrollo de esquemas de vinculación público-privados a nivel regional o nacional para promover la cooperación en materia de IL, lo que incluye tanto esquemas de colaboración entre entidades públicas y privadas que ofrecen SSIL, como entre las entidades públicas y los empleadores. Para el segundo tramo: (i) aprobación de la PNIL; (ii) aprobación del plan de trabajo del CCIL proponiendo medidas de corto y/o mediano plazo, para mejorar el funcionamiento de la entrega y gestión de servicios de intermediación laboral.; y (iii) análisis de la implementación de los esquemas de vinculación público-privados definidos a fin de promover la cooperación en materia de IL.

**Componente 3. Modelos de prestación de SSIL públicos y de gestión.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el esquema de entrega de servicios, así como el modelo de gestión de los mismos. Se busca otorgar una intervención que sea pertinente y costo-efectiva, utilizando un instrumento de diagnóstico del perfil de los usuarios, que permita la identificación de necesidades y segmentación de la atención, facilitando la asignación de servicios y recursos. A través de la implementación del piloto en las provincias de Valparaíso, Marga Marga y Ñuble, se definirá un modelo de gestión multicanal, con un esquema de gestión de desempeño y de los recursos humanos del SSIL públicos, con un marco institucional común a la vez de contar con flexibilidad para adaptarse al contexto local. También se definirán esquemas de atención diferenciada para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y discapacitados. El programa sentará las bases para el escalamiento del piloto al nivel nacional. El éxito de estas reformas depende en parte del uso que los beneficiarios del sistema hagan del mismo, por lo que también se apoyará el establecimiento de un plan de difusión de los nuevos SSIL públicos. Las acciones de política para el primer tramo son: (i) aprobación de un plan de trabajo para definir el perfil de los buscadores de empleo, su grado de vulnerabilidad en el mercado laboral, y la intensidad del apoyo que requieren; (ii) diseño de un esquema de atención piloto de SSIL en tres provincias que contemple: (a) estrategia multicanal que articule canales (presencial, internet u otros), servicios y clientes, promoviendo eficacia, eficiencia y satisfacción del cliente; (b) modelo de gestión de los recursos humanos que ofrecen SSIL; que contemple la descripción de las funciones, competencias y habilidades de los agentes de empleo; y (c) modelo de monitoreo de gestión de la prestación de SSIL y de gestión de desempeño, que contemple un conjunto de indicadores y sus metas; (iii) desarrollo de esquemas especiales de atención para inserción laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, partiendo de un diagnóstico de barreras de oferta y demanda, que cuente con instrumentos adecuados para superar las barreras identificadas<sup>1</sup>; y (iv) aprobación del adendum del contrato para la administración de la BNE para requerir un informe de ejecución de su plan de difusión. Para el segundo tramo: (i) aprobación de directrices para la estructuración de un instrumento de perfilamiento de buscadores de empleo considerando las mejores prácticas internacionales; (ii) implementación del esquema de atención piloto de servicios de intermediación laboral en tres provincias que contemple: (a) estrategia multicanal; (b) modelo de gestión de los recursos humanos; y (c) modelo de monitoreo de gestión de la prestación de los SSIL y de gestión de desempeño; (iii) promulgación y publicación de la Ley que incentiva la inserción laboral de personas con discapacidad; y (iv) inicio de la implementación del plan de difusión de la oferta de SSIL.

**Componente 4. SIML y generación de conocimiento de la IL.** Este componente apoya compromisos de política que contribuyen a mejorar el tipo y la calidad de la información de mercado laboral disponible. Se busca articular y potenciar los avances existentes en el país,

---

<sup>1</sup> Dicha formulación se hará, por una parte, mediante un proyecto de ley que incentive la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral estableciendo un sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad y, por otra, mediante la modificación del Decreto 101/2014 del MTPS que crea y establece el marco normativo del programa Más Capaz.

como el Sistema de Información Laboral del MTPS y los OL del SENCE, que permita reducir los problemas de acceso a la información tanto para la oferta como la demanda laboral, que en conjunto con las acciones anteriores, permita mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda. Las acciones de política para el primer tramo son: aprobación de un plan de trabajo para elaborar un SIML que integre el Sistema de Información Laboral del MTPS y el OL del SENCE. Y para el segundo tramo: presentación de un informe con el estado de los sistemas actuales de información del mercado laboral: OL del SENCE y Sistema de Información Laboral del MTPS.

Los logros del programa serán evaluados a través de una evaluación de resultados. Los resultados del programa serán medidos a través de datos administrativos, informes de gestión y estudios, datos de encuestas de empleo, de hogares y/u otras fuentes, que no permitirán medir atribución.

El programa busca mejorar la situación de buscadores de empleo y empresas a través del fortalecimiento del SSIL públicos. Por tal motivo, se ha realizado una revisión de la literatura sobre los efectos que un adecuado SIL tienen sobre estos dos beneficiarios. Como se detalla a continuación, existe evidencia sobre el impacto de los SIL sobre buscadores de empleo, pero no se han encontrado evaluaciones o estudios que midan el impacto de estas intervenciones sobre empresas.

La evidencia internacional muestra que la intermediación laboral (IL) es una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos (Card et al., 2015, 2010). La evidencia existente a la fecha para la región también muestra que la IL puede ayudar a los desempleados a encontrar empleos con mayores ingresos, relativo a los que usan otros medios de búsqueda (Flores-Lima, 2010) e incrementar la probabilidad de encontrar trabajo formal (Pignatti, 2016). La evidencia también indica que las ganancias para los beneficiarios –relativo a buscar por medios informales – podrían ser mayores para los trabajadores con peores perspectivas en el mercado de trabajo (Van den Berg y Van der Klaauw, 2006). La IL es más efectiva cuando tiene un mayor foco en las empresas (Behncke et al., 2007).

En general, la literatura indica que los programas destinados a la intermediación laboral tienen efectos positivos en mejorar la duración del desempleo.

Krogh et al (2008) encuentran que la duración de desempleo disminuye entre quienes participan en un programa de intermediación laboral, intensivo en la búsqueda de empleo. Los datos indican que entre la población tratada hay más efectos entre quienes demoran más tiempo en encontrar un empleo. Luego de 5 semanas, el 76,2% de los tratados sigue desempleado versus un 78,4% entre los no tratados, es decir, una diferencia de 2,2 puntos porcentuales (pp). Estas diferencias se amplían a medida que pasan las semanas: 6,7pp menos entre los tratados que buscan por 10 semanas, 7,7pp menos entre los que buscan 15 semanas, 8,6pp entre los que buscan 20 semanas y 7,9pp entre los que buscan por 25 semanas.

Vera (2013) usando técnicas cuasi experimentales, encuentra que el impacto de participar en programas de intermediación laboral de agencias privadas implica que la búsqueda de empleo disminuye entre 27-37 días.

Por último, Michaelides (2013) examina la efectividad de un programa de reempleo cuyo diseño implicó una asignación aleatoria. Este programa fue implementado por el Estado de Nevada durante un período de recesión. Sus resultados muestran que para los participantes del programa la duración total del desempleo se reduce en 3,4 semanas, es decir alrededor de un 22%.

A su vez, respecto de los programas activos de capacitación para jóvenes, muchos de los cuales en su etapa final tienen prevista la intermediación laboral, los datos implican que éstos tienen efectos positivos tanto en la duración de desempleo como en el salario de quienes participan de ellos (Kluve, 2016). Estos datos se resumen a continuación:

En el caso de Attanasio et al (2011), evaluaron los impactos a largo plazo de un programa de capacitación y colocación colombiana cuyo diseño fue aleatorio. Los resultados de esta evaluación indican que, en el caso de las mujeres, el aumento de salarios de aquellas que se empleaban en el sector formal, fue de 22%. Cabe mencionar que, en el caso de los hombres, el programa no tuvo impacto en el empleo ni en el salario para ellos.

Por su parte, Díaz et al (2016), quienes evalúan el impacto de un programa de capacitación en Perú, encuentran que no existen efectos significativos en los ingresos laborales de los participantes.

Por último, Kaplan (2015) en una evaluación del programa Bécate en México, la cual se realizó mediante técnicas cuasi experimentales, encontró que entre los participantes, al término de los dieciocho meses del programa el incremento en los ingresos fue de aproximadamente un 4,2%.

En función de la evidencia internacional, descrita anteriormente, el impacto del programa se mide a través de dos indicadores de resultado para los buscadores de empleo:

- ✓ **Disminución en el tiempo (semanas) de búsqueda de empleo, según grupo étnico:** En base a la bibliografía, se utilizarán supuestos para tres escenarios: pesimista (10%), conservador (15%) y optimista (20%).
- ✓ **Aumento en salarios:** se estima un aumento en el salario de los ocupados, producto de la eficiencia en la búsqueda de empleo. En base a la bibliografía, se utilizarán supuestos para tres escenarios: pesimista (3%), conservador (6%) y optimista (9%).
- ✓ Los beneficios anteriores se cuantifican para la población más vulnerable en términos de capital humano, es decir aquellos que tienen educación secundaria o menos. Por su parte en términos de edad, se excluyen de los beneficios a los adultos mayores.

Dada la falta de evidencia sobre el impacto de este tipo de intervenciones sobre empresas, no se incluye un indicador de impacto para esta población objetivo del programa. Se espera, sin embargo, que un mejor emparejamiento se traduzca en un aumento en la productividad laboral de las empresas, medida como ventas por trabajador, por lo que se añade un escenario adicional del análisis de sensibilidad del análisis costo-beneficio donde se incorpora esta posibilidad. De ese modo, se identifica una evaluación rigurosa como un área de estudios futura.

Asimismo, el éxito del programa se medirá por el logro de resultados derivados de las acciones comprendidas en los componentes 2 a 4 descritos arriba. Los resultados esperados son:

**Resultado #1: Marco institucional asociado a la intermediación laboral fortalecido.** Se mide a través de tres indicadores:

- Entidades del Sistema de Intermediación Laboral que incorporan los lineamientos de la Política Nacional de Intermediación Laboral (PNIL) a sus lineamientos estratégicos
- Convenios de FOMIL incorporan los lineamientos de política a los convenios con los municipios
- Entidades con representación tripartita que se adhieren a la política de IL

**Resultado #2: Vinculación de las entidades públicas, con competencias en intermediación laboral, con el sector privado fortalecida.** Se mide a través de tres indicadores:

- Convenios con empresas privadas en los que se establece el marco de vinculación público-privado
- Consejos Regionales de Capacitación (CRC) que adoptan esquemas de vinculación público-privados para la cooperación en materia de IL



- Cantidad de empresas y/o ONG intermediadoras que se inscriben y utilizan la BNE

### **Resultado #3: modelo de prestación de servicios de intermediación laboral desarrollado.**

Se mide a través de dos indicadores:

- Agencias gubernamentales beneficiadas por proyectos que fortalecen los instrumentos tecnológicos y de gestión para mejorar la provisión de servicios públicos, por año
- Porcentaje de mujeres que utilizan la BNE para buscar trabajo, por año

**Resultado #4: Sistema de información de mercado laboral integral mejorado.** Se mide a través de dos indicadores:

- Observatorios regionales en funcionamiento
- Visitas de consultas al sistema de información laboral del MTPS, por año

Se espera que las acciones comprometidas en el programa CH-L1135 se cumplan para diciembre 2017. Se espera realizar la evaluación de resultados en el segundo semestre de 2018.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de esta consultoría es realizar la evaluación de los resultados del “Programa de Fortalecimiento del Servicio de Intermediación Laboral en Chile”(CH-L1135). La evaluación se basará en lo establecido en la matriz de resultados del programa.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

- En base a los documentos oficiales del programa (propuesta de préstamo, plan de monitoreo y evaluación, matriz de resultados), elaborar una propuesta metodológica para la evaluación, que incluya un plan calendarizado de actividades y requerimientos de información.
- Elaborar una revisión de la literatura sobre evaluaciones de resultado y de impacto de servicios de intermediación laboral.
- Elaborar una revisión metodológica de las evaluaciones de resultados, incluyendo sus ventajas y limitaciones.
- Mantener reuniones técnicas y de trabajo con los equipos del ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y del Banco para dar seguimiento a los avances del programa y obtener información administrativa.
- Procesar los datos administrativos obtenidos, así como datos de encuestas de hogares y de empleo necesarias para generar los indicadores.
- Elaborar un informe que contenga la revisión de literatura, la metodología propuesta, la descripción de los datos disponibles para la evaluación y los resultados obtenidos. El informe incluirá una sección de análisis de los resultados con recomendaciones y lecciones aprendidas.

### **Informes / Entregables**

- Informe de avance 1: Propuesta metodológica para la evaluación, que incluya un plan calendarizado de actividades y requerimientos de información.

- Informe de avance 2: informe que contenga la revisión de literatura, la metodología propuesta, la descripción de los datos disponibles para la evaluación
- Informe Final: informe que contenga revisión de literatura, la metodología propuesta, la descripción de los datos disponibles para la evaluación y los resultados obtenidos. El informe incluirá una sección de análisis de los resultados con recomendaciones y lecciones aprendidas.

Todo informe debe ser sometido al Banco en un archivo electrónico. El informe debe incluir una carátula, documento principal, y todos los anexos. Archivos en formato Zip no serán aceptados como informes finales debido a los reglamentos de la Sección de Administración de Archivos.

### **Cronograma de Pagos**

Los pagos se harán contra entrega de informe, una vez que los mismos cuenten con el visto bueno del Banco, del siguiente modo:

- Informe de avance 1: 20%
- Informe de avance 2: 30%
- Informe Final: 50%

### **Calificaciones**

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Maestría en Economía, Políticas Públicas o carrera afín con al menos 5 años de experiencia en evaluaciones de resultados y de impacto. Probada experiencia en análisis cuantitativo de programas sociales y/o laborales.
- *Idiomas:* español e inglés
- *Áreas de Especialización:* evaluación, políticas públicas, econometría aplicada, economía laboral
- *Habilidades:* manejo de stata, capacidad de dialogar con personas de perfil técnico y no técnico para obtener información necesaria para la evaluación.

### **Características de la Consultoría**

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- *Duración del Contrato:* 6 meses
- *Lugar(es) de trabajo:* Consultoría Externa
- *Líder de División o Coordinador:* Especialista Sénior en mercados laborales

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

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

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