

Documento de Cooperación Técnica (CT)

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Regional
▪ Nombre de la CT:	Pulso Social: Habilidades y Percepciones
▪ Número de la CT:	RG-T3296
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Norbert Schady, Jefe de Equipo (SCL/SCL); Yyannú Cruz Aguayo, Jefa de Equipo Alterna (SCL/SLC)); Marcos Robles (SCL/SCL); Mingi Kang (SCL/SCL); Lina Uribe (SCL/GDI); Louis-Francois Chretien (LEG/SGO); Laura Ripani (SCL/LMK) y Ana Inés Basco (INT/INL).
▪ Indicar si es: Apoyo Operativo, Apoyo al Cliente, o Investigación y Difusión	Investigación y Difusión
▪ Fecha del Abstracto de CT:	27 de junio de 2018
▪ Beneficiarios (países o entidades que recibirán la asistencia técnica):	Países de América Latina y el Caribe (ALC) ¹
▪ Organismo Ejecutor y nombre de contacto:	Banco Interamericano de Desarrollo a través del Sector Social (SCL/SCL), Yyannú Cruz Aguayo, yyannuc@iadb.org
▪ Financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (SOC).
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$200.000
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Período de Desembolso (incluye período de ejecución):	36 meses
▪ Fecha de Inicio Requerida:	30 de septiembre de 2018
▪ Tipos de consultores (firmas o consultores individuales):	Firmas consultoras
▪ Unidad de Preparación:	SCL/SCL
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/SCL
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en el CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Desafío de desarrollo de inclusión social e igualdad

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 A medida que la economía se adentra en una nueva era, los cambios tecnológicos, las tendencias de crecimiento y desarrollo, los temas de sostenibilidad, y otros, están cambiando rápidamente los lugares de trabajo, particularmente la naturaleza de los requisitos laborales, las habilidades necesarias para realizar ciertas labores. Hoy, el panorama laboral es muy diferente al que conocíamos. El Foro Económico Mundial resalta la fuerte desaceleración en el crecimiento de la productividad en mercados, al igual que en

¹ En este momento se están llevando a cabo conversaciones entre los especialistas en terreno y los respectivos gobiernos para determinar en qué países hay viabilidad para llevar a cabo las actividades que se contemplan bajo esta CT.

el crecimiento salarial. Esto significa que la baja productividad en los mercados tiene importantes efectos sobre el comportamiento de las empresas, que van desde las oportunidades laborales que ofrecen, las destrezas que buscan en sus trabajadores, hasta el valor de las habilidades buscadas. El Foro, también, alude a que otras características en el mercado laboral, tales como los recortes de los beneficios del sector privado y la red de seguridad del gobierno están obligando a los trabajadores a correr más riesgos que en el pasado, lo que está generando cambios formativos en los mercados laborales.

- 2.2 Además, la integración de tecnologías, tales como la inteligencia artificial, el aumento de uso de *robots* y señales de mayor automatización, han elevado las probabilidades del potencial desplazamiento de trabajadores. Lo que se ha llamado la 4^{ta} Revolución Industrial incorpora un conjunto de cambios y desafíos para la generación de habilidades y competencias y ya está transformando de manera profunda tanto la estructura productiva de la economía como el proceso de difusión tecnológica. Las economías del futuro serán las que dispongan del marco más adecuado para dar respuesta a estas nuevas tendencias. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho llamados de atención a la tendencia disruptiva de las tecnologías de información y comunicación, y la automatización en la creación y desaparición de empleos².
- 2.3 La compañía *Manpower* señala que el 45% de las tareas que realiza un trabajador, diariamente, podrían reemplazarse por las nuevas tecnologías y automatización en América Latina³. El estudio, también, revela que la empleabilidad de las personas probablemente no dependerá de lo que ya saben, sino de lo que aprenderán en el curso de su vida laboral.
- 2.4 Este patrón es cada vez más evidente ya que muchas empresas están reconsiderando los requisitos de habilidades de sus fuerzas de trabajo y motivando a sus trabajadores para que se recapaciten y continúen mejorando sus capacidades. Asimismo, la demanda por nuevas habilidades laborales está provocando un reconocimiento a nivel de la sociedad acerca de cómo y dónde deben aprenderse y adquirirse esas habilidades, así como cuál debe ser el papel de diversas instituciones para el desarrollo de estas habilidades.
- 2.5 El futuro del empleo social se ve muy diferente al que conocemos. Más allá del conocido debate sobre el impacto de la incorporación de nuevas tecnologías en la pérdida y creación de empleo surgen otros temas relevantes, tales como el conocimiento de las habilidades y su importancia, ¿Qué habilidades son las más utilizadas hoy en día?, ¿Cuál es la frecuencia de uso de estas habilidades? Actualmente, ¿Qué habilidades tienen una gran demanda? Con la interrupción tecnológica continua del trabajo, y de otras naturalezas, ¿Qué habilidades son las más valiosas para mantener o adquirir?
- 2.6 Para la OIT, la transformación en el contenido de las ocupaciones, la creciente demanda por nuevas calificaciones y la obsolescencia de algunas habilidades

² La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región. ILO. 2017.

³ La revolución de las habilidades. *Manpower Group*. 2017.

hace imperativas las reformas de formación laboral⁴. El Foro Económico Mundial explica que estas reformas deben estar sujetas a “*re-skilling*” (recapitación) y a “*upskilling*”⁵ (mejoramiento de habilidades), ya que el riesgo de mayor desigualdad en la región surge del hecho de que trabajadores con altas calificaciones tienden a beneficiarse de estos cambios, mientras que aquellos con bajas calificaciones tienden a perder, lo que también requiere respuestas que compensen o contrarresten esta tendencia en la brecha de habilidades⁶.

- 2.7 Lo anterior es especialmente cierto para América Latina. La región tiene un punto de partida desafiante con respecto a su brecha de habilidades. Según Encuestas a Empresas hechas por el Banco Mundial⁷, el 31,6% de las empresas en la región luchan por encontrar trabajadores adecuadamente calificados. Eso es significativamente más alto que el promedio global equivalente al 21,2% y, de hecho, es la región con mayor porcentaje de falta de mano de obra calificada en el estudio de 139 países. De igual manera, *Manpower*⁸, indica que un 42% de los empresarios consultados en su estudio sobre escasez de talento dicen tener dificultades para reclutar trabajadores y ponen el énfasis en la falta de habilidades requeridas. Este estudio revela que entre los principales motivos de dificultad de reclutamiento se encuentran la escasez de candidatos disponibles, la falta de habilidades técnicas y la falta de experiencia.
- 2.8 Asimismo, de acuerdo con el Foro Económico Mundial⁹, el 27% de los latinoamericanos, que trabajan en la economía formal, tienen empleos en los que dedican la mayor parte del tiempo a tareas rutinarias, es decir tareas que son más vulnerables a la automatización.
- 2.9 La falta de coincidencia entre oferta y demanda de habilidades, va desde el empleo de trabajadores calificados en actividades de baja complejidad, hasta la escasez de cualificaciones específicas en determinados sectores. En general, la brecha es una inadecuación de las habilidades frente a los requerimientos del empleo. Es un fenómeno que se agudiza por el rápido cambio en las tecnologías y el advenimiento de nuevas formas de organización del trabajo con potenciales consecuencias negativas en materia social y económica, ya que la falta de acceso a empleos de calidad y el uso ineficiente de recursos humano por parte de gobiernos conllevan a una gran pérdida de productividad.
- 2.10 Esto implica que la región debe mejorar las habilidades de los trabajadores, especialmente aquellos más vulnerables, y asegurarse que tengan, en el futuro, las habilidades necesarias para evitar un aumento en la informalidad, una caída de los salarios y una reversión del reciente progreso de la región en la reducción pobreza y desigualdad.

⁴ El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina. *Diálogo Interamericano y Mathematica Policy Research*. (2016).

⁵ *Towards a Reskilling Revolution*. World Economic Forum. 2016.

⁶ Panorama laboral de América Latina y el Caribe. OIT. 2016.

⁷ *The World Bank Enterprise Surveys*. (n.d.). Retrieved from <http://www.enterprisesurveys.org/data>

⁸ Estudio sobre escasez de talento. *Manpower Group*. 2017

⁹ *Here's why Latin Americans will thrive in the age of the robots*. World Economic Forum. 2018.

- 2.11 Adicionalmente, con la rápida inserción de nuevas tecnologías en el mercado laboral, muchos trabajos se reconfigurarán y muchos trabajadores deberán realizar nuevas tareas que implicará adquirir habilidades diferentes. El desafío fundamental para los legisladores y las instituciones de capacitación que desean preparar a los trabajadores potencialmente desplazados por la tecnología es identificar cuáles serán estas habilidades del futuro. Sin embargo, debido a la rapidez e incertidumbre con la cual ocurren los avances tecnológicos, es difícil predecir qué tipos de trabajos aparecerán en cantidades significativas y cuáles son las habilidades necesarias que corresponderán a estos trabajos aún inexistentes.
- 2.12 Para analizar los cambios que están ocurriendo en los mercados laborales hoy en día y tratar de anticipar las habilidades necesarias para los trabajos del mañana, es imprescindible recopilar información sobre las habilidades que poseen los individuos y las habilidades que necesitan las empresas (necesarias para el cumplimiento de diferentes tareas en diferentes industrias). Además, es imperativo evaluar las presentes tendencias en habilidades que crearán nuevos empleos en los próximos años en América Latina y consecuentemente, centrarse en la construcción de las habilidades humanas duraderas que serán cada vez más relevantes en el mercado de trabajo.
- 2.13 **Objetivo.** Con el fin de generar evidencia sobre aquellas habilidades que demanda y que demandará el mercado, el objetivo de esta Cooperación Técnica (CT) busca recopilar evidencia sobre las actividades laborales y las habilidades del personal, mediante encuestas para compilar información de referencia sobre el tiempo dedicado a cada actividad, las habilidades comúnmente utilizadas en el lugar de trabajo actual y la percepción sobre cuáles habilidades se requerirán para el futuro espacio de trabajo.
- 2.14 Si bien existe una robusta literatura sobre los impactos de la automatización y la transformación tecnológica en el empleo y las habilidades laborales, aún no hay mucha evidencia sobre cómo estos fenómenos afectarán al sector social, en especial las áreas de salud y educación, los cuales son pilares para el funcionamiento de una sociedad productiva. Es importante entender el comportamiento de estos sectores para generar conocimiento sobre las implicaciones de esta revolución tecnológica ya que esto es crítico para determinar qué tan productiva puede ser la región impulsando la innovación. Lograr una mayor competitividad regional depende no solo de los avances tecnológicos, sino también de entender el presente panorama en la región y contar con la fuerza de trabajo adecuada para afrontar los próximos desafíos.
- 2.15 Una vez adquirida la información necesaria sobre habilidades y con un fuerte entendimiento sobre las habilidades del futuro, existe la oportunidad de crear e implementar programas y políticas basados en habilidades que puedan hacer que aquellos trabajadores con riesgo de ser desplazados por automatización o con habilidades obsoletas puedan ser empleados en un futuro impulsado por la tecnología. Para asegurar una interacción positiva entre el cambio tecnológico y el desarrollo laboral, se debe de invertir en capacidades para anticipar las necesidades de habilidades, detectar futuros desajustes de habilidades y promover los procesos de adaptabilidad y equipamiento de los trabajadores,

garantizando de esta manera, el uso efectivo de la información en la toma de decisiones.

- 2.16 **Alineación.** Esta CT es consistente con la Actualización a la Estrategia Institucional (IEU) 2010-2020 (AB-3008) y está alineada con el desafío de desarrollo de inclusión social e igualdad ya que el entendimiento sobre las habilidades presentes y del futuro sirve como un catalizador para ayudar a fomentar la movilidad social, desarrollar mejor capital humano y reducir la brecha del conocimiento. Esta CT también es coherente con el desafío de "*baja productividad e innovación*", ya que pretende impulsar medidas de innovación de desarrollo laboral. Finalmente, los objetivos de esta CT están alineados con los objetivos del Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (SOC) (GN-2819-1) de "*Mejorar la relevancia, calidad y volumen de los préstamos del BID en apoyo de las prioridades del sector social*" y "*fortalecer los esfuerzos de las instituciones públicas para ser más efectivos y eficientes en programación, segmentación grupal y ejecución de proyectos*" en materia de uso de innovación para desarrollo social.

III. Descripción de Actividades/Componentes y Presupuesto

- 3.1 **Componente 1. Uso del tiempo y habilidades en el sector salud ¹⁰ (US\$100.000).** Medición del uso del tiempo en cada una de las tareas realizadas a diario (seguimiento de un día de trabajo para cada entrevistado) por médicos y enfermeras (aproximadamente 180 médicos y 180 enfermeras, en el sector público y privado), así como, relevamiento de opinión sobre las habilidades necesarias para el futuro en cada una de las profesiones. Asimismo, este componente levantará información sobre la opinión de supervisores de línea (aproximadamente 150) y gerentes generales del sector (aproximadamente 50) en cuanto a habilidades requeridas para estas profesiones en la actualidad y su opinión sobre habilidades futuras en la línea de profesión.
- 3.2 El objetivo de este componente es profundizar el conocimiento sobre habilidades y percepciones entre los funcionarios del sector de salud para identificar oportunidades específicas dentro del potencial mercado laboral. El producto de este componente será bases de datos con información sobre el uso del tiempo y las habilidades presentes y futuras.
- 3.3 **Componente 2. Uso del tiempo y habilidades en el sector educativo (US\$100.000).** Medición del uso del tiempo en cada una de las tareas realizadas a diario (seguimiento de un día de trabajo para cada entrevistado); y finalmente, relevamiento de opinión sobre las habilidades necesarias para el futuro en esta profesión en específico (se entrevistará a aproximadamente 300 docentes, en sector público y privado). Asimismo, se obtendrá información sobre la opinión de supervisores de línea (aproximadamente 150) y gerentes generales del sector (aproximadamente 50) respecto a las habilidades necesarias para la profesión docente.

¹⁰ Se ha decidido enfocar esta primera cooperación técnica en el sector salud y el sector educación. Ambos sectores son prominentes en la región y ha habido importantes incrementos en el empleo éstos dos sectores en los últimos años.

- 3.4 El objetivo de este componente es facilitar la identificación y priorización de las habilidades y percepciones más importantes en la utilización del tiempo, por tarea, en el área de educación. El producto de este componente será bases de datos con información sobre el uso del tiempo y las habilidades presentes y futuras.
- 3.5 Los resultados de esta CT servirán como insumos para publicaciones cortas que se han denominado “*nanoflagships*”. El tema de estas publicaciones es el futuro del trabajo. Se ha planeado un plan de difusión de los *nanoflagships* integral, en coordinación con la División de Salud y Protección Social (SCL/SPH), División de Mercados Laborales (SCL/LMK), División de Educación (SCL/EDU) y División de Género y Diversidad (SCL/GDI). El tipo de análisis que se llevará a cabo utilizando la información recogida bajo esta CT será descriptivo, proveyendo información que en este momento no está disponible para la región.

Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad/Componente	Descripción	BID (SOC)	Financiamiento Total
Componente 1. Uso del tiempo y habilidades en el sector salud	Encuestas sobre habilidades presentes en el sector salud	100.000	100.000
Componente 2. Uso del tiempo y habilidades en el sector educativo	Encuestas sobre habilidades presentes en el sector educación	100.000	100.000
Total		200.000	200.000

- 3.6 En términos de la supervisión de esta CT, Norbert Schady Rudiger (Economista, Consejero Sectorial, Jefe de *Equipo*) y Yyannú Cruz Aguayo (Especialista *Senior*, Jefa de Equipo Alterna) serán responsables de monitorear y facilitar las actividades requeridas para alcanzar los resultados esperados. La CT será monitoreada y evaluada de acuerdo con los requerimientos del Banco y a través de la Matriz de Resultados. Se prepararán informes anuales y un informe final, en Convergencia.

IV. Organismo Ejecutor y Estructura de Ejecución

- 4.1 Esta CT se clasifica como Investigación y Difusión y será ejecutada por el Banco. La CT se ejecutará en estrecha coordinación con SCL/LMK e INT/INL¹¹, y las áreas del Banco que tienen trabajo en curso sobre la economía digital para generar sinergias y maximizar la complementariedad.
- 4.2 El monitoreo se basará en la documentación generada. No se realizará ninguna evaluación formal. El equipo preparará un informe final, que resumirá la ejecución, los resultados obtenidos, y las lecciones aprendidas para futuros proyectos de esta naturaleza.

¹¹ INT, a partir de encuestas a ciudadanos y a expertos, está también generando información que se utilizará en los *nanoflagships*, sobre el futuro del trabajo social.

- 4.3 Todas las misiones, consultorías y demás actividades que puedan derivarse de esta CT en los países involucrados, se realizarán en estrecha coordinación con las Representaciones correspondientes.
- 4.4 **Adquisiciones.** El Banco contratará los servicios de, firmas consultoras, de conformidad con las políticas y procedimientos vigentes en el Banco. Para este fin, serán aplicadas la política para la Selección y Contratación de Empresas Consultoras para Trabajo Operativo Ejecutado por el Banco (GN-2765-1) y sus directrices operativas (OP-1155-4). El Plan de Adquisiciones se presenta en el Anexo III.

V. Riesgos Importantes

- 5.1 Esta CT identifica dos posibles riesgos durante la implementación del proceso. El primero consiste en lograr convencer al personal adecuado a participar en las actividades previstas. Muchos pueden sentir presión durante la recolección de datos, especialmente cuando los datos tratan sobre el tiempo que les toma realizar una tarea específica, y las habilidades necesarias para la misma. Para mitigar este riesgo se construirá un espacio de confianza entre el entrevistador y el entrevistado, en donde se expliquen claramente los objetivos de la actividad y las expectativas de la misma, para lograr una entrevista efectiva. El segundo riesgo es la precisión en la toma de tiempo de actividades y la caracterización de las habilidades necesarias para cada actividad. La medición correcta del tiempo que cada actividad conlleva y la captura de la importancia de las habilidades es de suma importancia para lograr obtener de manera puntual los datos necesarios. Para mitigar este riesgo se realizará un pilotaje detallado de cada instrumento a ser utilizado en el campo. Una vez realizado ese pilotaje, se llevará a cabo un entrenamiento riguroso y evaluación de cada uno de los candidatos a encuestadores.

VI. Excepciones a las Políticas del Banco

- 6.1 Ninguna.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 Esta CT ha sido clasificada como [categoría "C"](#), de acuerdo con la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (OP-703). No se prevén impactos ambientales y/o sociales negativos asociados con esta CT.

Anexos Requeridos:

- Anexo I. [Matriz de Resultados](#)
- Anexo II. [Términos de Referencia](#)
- Anexo III. [Plan de Adquisiciones](#)

20 de septiembre de 2018