**TERMINOS DE REFERENCIA**

**ANEXO A**

**Chile**

**SCL/LMK**

# Consultoría para el diseño de un mecanismo de diagnóstico de usuarios del sistema de intermediación laboral en Chile

**TERMINOS DE REFERENCIA**

**Antecedentes**

En Chile, el mercado laboral se enfrenta con problemas de baja productividad. En los últimos 10 años, la productividad laboral creció a un ritmo promedio menor al 1% anual (Conference Board, 2016). En un contexto de perspectivas de crecimiento poco auspiciosas (FMI 2015, OCDE, 2016) y en ausencia de factores externos que impulsen la economía, será necesario propiciar ganancias más importantes en la productividad y convertir el mercado de trabajo en fuente de mayor crecimiento (Alaimo y otros, 2015).

Entre las principales políticas laborales que buscan aumentar los niveles de productividad y mejorar los niveles de protección de los trabajadores, los servicios de intermediación laboral (SIL) pueden jugar un rol clave. Los SIL pueden contribuir a mejorar los niveles de productividad, dado que permiten mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda laboral (lo que mejora la productividad en el puesto de trabajo) y reasignar trabajadores hacia empleos más productivos. Adicionalmente, los SIL pueden contribuir a mejorar los niveles de protección de los trabajadores, dado que juegan un rol clave en la articulación de las políticas activas de empleo que buscan fomentar trayectorias laborales de éxito. Considerando que los bajos niveles de protección de los trabajadores (que se traducen en bajos niveles de pensiones) se vinculan en gran medida con la existencia de trayectorias laborales informales y episodios de desocupación que no permiten alcanzar densidades de cotizaciones adecuadas (BID, 2016), el fomentar trayectorias laborales exitosas (en trabajos productivos y formales) resultaría en mayor ahorro previsional e incentivaría sistemas de pensiones más sostenibles (Cavallo y Serebrisky , 2016). En este sentido, la evidencia disponible muestra que los SIL son políticas costo-efectivas (Card, Kluve y Weber, 2010, 2015) y permiten mejorar el acceso de los trabajadores a empleos formales (Pignatti, 2016) y mejor remunerados (Flores Lima, 2010).

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) realizaron avances importantes en materia de intermediación laboral. En 2015, Chile contaba con una amplia red territorial de 326 Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y con una Bolsa Nacional de Empleo (BNE) funcionando a nivel nacional. El SENCE, mediante el programa de fortalecimiento de las OMIL, dedicó mayores recursos financieros y humanos al sistema de intermediación, permitiendo así mejorar las tasas de colocación de las OMIL. El MTPS está en proceso de fortalecimiento de la BNE mediante la implementación de mejoras informáticas que apuntan a aumentar su cobertura hacia buscadores de empleo y empresas. Además, tanto el MTPS como el SENCE realizaron importantes avances en generación y análisis de información de mercado laboral a través de la implementación de Observatorios Laborales a nivel central y regional y la creación de un Sistema de Información Laboral a nivel nacional. Finalmente, en los últimos años, el Gobierno ha dedicado crecientes recursos a programas de capacitación e inserción laboral que buscan mejorar la empleabilidad de grupos especialmente vulnerables.

A pesar de los avances realizados, es necesario seguir fortaleciendo el sistema de intermediación laboral. El SIL se encuentra desarticulado entre varios actores públicos y privados y carece aún de un modelo de entrega de servicios integrado (OIT, 2016). En particular, contrariamente a los servicios de empleo más desarrollados a nivel internacional, el SIL chileno no cuenta con un mecanismo de diagnóstico de perfil y de necesidades de los beneficiarios (perfilamiento) que permita definir el tipo de atención que una persona requiere y así otorgar una intervención que sea pertinente y costo-efectiva.

**Objetivo(s) de la Consultoría**

Diseñar un instrumento de perfilamiento de usuarios que permita adecuar las intervenciones del sistema de intermediación laboral a las necesidades de los buscadores de empleo y empresas.

**Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

**Revisión de buenas prácticas internacionales.** El contractual revisará mecanismos, instrumentos y metodologías utilizadas en los servicios públicos para el perfilamiento de los usuarios del sistema. Realizará un análisis crítico de la literatura y de la evidencia disponible y analizará la aplicabilidad de las buenas prácticas internacionales al SIL chileno.

**Identificación de las necesidades del SIL chileno con respecto al perfilamiento de usuarios.** El contractual realizará reuniones y entrevistas con actores clave involucrados en las actividades de perfilamiento buscando identificar las necesidades del SIL con respecto a perfilamiento de usuarios en base al contexto de las políticas del mercado laboral en Chile y sus características institucionales y operacionales.

**Análisis de la información disponible en Chile.** El contractual revisará la información disponible en Chile y relevante para el diseño de un instrumento para el perfilamiento de usuarios del SIL. El contractual analizará qué información está disponible (en cantidad y calidad) para la creación de un instrumento de perfilamiento. Adicionalmente, el contractual formulará recomendaciones que apuntan a mejorar la información (tanto cuantitativa como cualitativa) relevante para el diseño de un instrumento de perfilamiento.

**Diseño del mecanismo de diagnóstico.** Con base en las buenas prácticas internacionales, las necesidades del SIL de Chile y la información disponible en el país, el contractual diseñara un instrumento para el perfilamiento de usuarios. El instrumento diseñado deberá permitir la identificación de las necesidades específicas de los usuarios del sistema de capacitación y empleo y la adecuación de las intervenciones con las necesidades de los usuarios. El contractual deberá pilotear el instrumento diseñado en busca de oportunidades de mejora e incorporar las necesidades de cambio identificadas al diseño del instrumento de perfilamiento. El contractual propondrá un plan gradual de implementación y fortalecimiento del mecanismo de diagnóstico.

**Informes / Entregables**

Informe 1: análisis crítico de buenas prácticas y evidencias internacionales (producto 1).

Informe 2: análisis crítico de las necesidades del SIL en Chile con respecto al perfilamiento de usuarios y la información disponible en el país para la creación de un instrumento de perfilamiento (producto 2).

Informe 3: Diseño del instrumento de perfilamiento con pilotos de funcionamiento (producto 3) y plan de implementación gradual (producto 4).

**Cronograma de Pagos**

Los pagos se realizarán de acuerdo al siguiente cronograma, una vez que los productos entregados sean aprobados por el Banco:

* Producto 1: 30%
* Producto 2: 20%
* Producto 3: 20%
* Producto 4: 30%

**Calificaciones**

* Requerimientos: Coordinador técnico: Mínimo de 10 años de experiencia en el ámbito diseño e implementación de políticas de empleo, incluyendo actividades de diseño e implementación de mecanismos de perfilamiento aplicados en SIL exitosos a nivel internacional. Equipo técnico: por determinar.
* Idiomas: Español e inglés

**Características de la Consultoría**

* Categoría y Modalidad de la Consultoría: Firma consultora internacional.
* Duración: Por determinar.
* Duración del Contrato: por determinar.
* Lugar(es) de trabajo: por determinar.
* Persona responsable: Verónica Alaimo, especialista laboral senior, SCL/LMK.

**Pagos y Condiciones de Empleo*:***La remuneración será determinada de acuerdo a los reglamentos y criterios del Banco. El Banco podrá adicionalmente contribuir contra gastos de viajes y mudanza, si aplica. Si el candidato no es ciudadano o residente del país en donde prestará sus servicios, el Banco le asistirá en la obtención del permiso de trabajo o visa correspondiente (si aplica). Si el candidato no obtiene dicho permiso o visa para trabajar en el BID, la oferta de contrato será rescindida.

**Consanguinidad**: Individuos con familiares trabajando para el BID que incluyen el cuarto grado de consanguinidad y el segundo grado de afinidad no son elegibles. Esto incluye empleados y contractuales. Los candidatos deben ser ciudadanos de un país miembro del Banco Interamericano de Desarrollo.

**Diversidad:** El BID está comprometido con la diversidad e inclusión y a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo. Acogemos la diversidad con base en género, edad, educación, origen nacional, raza, discapacidad, orientación sexual, religión y status de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afro-descendientes y personas de origen indígena.

**ANEXO A**

**Chile**

**SCL/LMK**

# Análisis e implementación de medidas propuestas para fortalecer el sistema de pensiones 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.

Chile ha realizado importantes esfuerzos para mejorar la protección de los trabajadores y asegurar la sostenibilidad de su sistema de pensiones**.** En 2008, se implementó una ambiciosa reforma de pensiones que introdujo una serie de medidas tendientes a mejorar la cobertura del pilar de prevención de la pobreza, mejorar la institucionalidad del sistema, incrementar la igualdad de género, aumentar la intensidad competitiva de la industria de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y flexibilizar el régimen de inversión que las regula.

De acuerdo con las conclusiones de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones conformada en el año 2014, se identificaron desafíos en términos de la regulación e institucionalidad del sistema, la existencia de brechas de género, la necesidad de aumentar la edad jubilatoria, el fortalecimiento del pilar contributivo y del solidario y la necesidad de aumentar el ahorro previsional, entre otros. Con base en este diagnóstico, el Comité de Ministros, presidido por la ministra del Trabajo, debe formular recomendaciones de corto y largo plazo, destinadas a fortalecer y ampliar tanto el pilar contributivo como el solidario, disminuir las brechas de género adecuar la institucionalidad previsional y mejorar la adecuación de las pensiones en el país.

**Objetivo(s) de la Consultoría**

Evaluar la implementación de propuestas de Comisión de Reforma en relación con: incrementar el monto de las pensiones autofinanciadas, asegurar una mayor sostenibilidad que permitiría soportar mayores costos del Sistema de Pensiones Solidarias y mejorar las pensiones contributivas; incrementar la cobertura del sistema, mediante un mayor control de la evasión y la elusión previsional, mejorando los procesos de cobranza previsional; e incrementar el saldo de la cuenta individual fomentando el ahorro previsional voluntario.

**Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

* Analizar en profundidad las propuestas sugeridas por el Comité de Ministros, evaluando sus efectos en el corto y en el largo plazo, no solo con respecto al monto de las pensiones, pero también con respecto a sus posibles efectos en la cobertura previsional, en la sostenibilidad del sistema de pensiones, en el mercado laboral y en el crecimiento económico.
* Entregar una completa evaluación de las medidas propuestas, con todos los antecedentes que soporten sus conclusiones.
* Presentar sus conclusiones ante el Comité de Ministros y considerar todos los comentarios recibidos, los que se deben ver reflejados en la documentación final de la consultoría.

**Informes / Entregables**

Informe 1: Plan de trabajo.

Informe 2: Informe con evaluación completa de las medidas propuestas.

Informe 3: Informe final, incluyendo consideración de todos los comentarios; presentación de resultados finales en Power Point y todos los datos y programas utilizados (por ejemplo, do-files en Stata) en caso que aplique.

**Cronograma de Pagos**

Los pagos se realizarán de acuerdo al siguiente cronograma, una vez que los productos entregados sean aprobados por el Banco:

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

**Calificaciones**

* Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: El contractual deberá ser un profesional con grado de Doctor en economía, finanzas o ramas afines a la consultoría.
* Idiomas: Castellano e inglés.
* Áreas de Especialización: Mínimo de 5 años de experiencias en el ámbito de proceso de reforma de pensiones.
* Habilidades: Experiencia laboral en actividades de diseño e implementación de reforma pensional.

**Características de la Consultoría**

* Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada.
* Duración del Contrato: por determinar.
* Lugar(es) de trabajo: Consultoría Externa.
* Líder de División o Coordinador: Solange Berstein, especialista principal en pensiones, LMK/CCH.

**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.