

Cooperación Técnica

1. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	REGIONAL
▪ Nombre de la CT:	Observatorio Laboral
▪ Número de CT:	RG-T4076
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Azuara Herrera, Oliver (SCL/LMK) Líder del Equipo; Acevedo Calle, Daniela (LEG/SGO); Cecilia Siccha (SCL/LMK); Eric Torres Ramirez (SCL/LMK); Gaston Ferrin (SCL/LMK); Gonzalez Herrera, Beatriz Maria (SCL/LMK); Mondragon Delgado, Mauricio (SCL/LMK)
▪ Taxonomía:	Investigación y Difusión
▪ Operación a la que la CT apoyará:	N/A
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	5 Abr 2022.
▪ Beneficiario:	Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	OC SDP Ventanilla 2 - Desarrollo Social(W2E)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$120,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	24 meses (incluye periodo de ejecución y desembolso)
▪ Fecha de inicio requerido:	Noviembre de 2022
▪ Tipos de consultores:	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ 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:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Igualdad de género

2. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 **El objetivo** de esta Cooperación Técnica (CT) es desarrollar una metodología de inteligencia artificial para la imputación de valores establecidos de habilidades en distintas taxonomías laborales y con ello identificar las tendencias y cambios permanentes que ha dejado el Covid-19 en la demanda de empleo de los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Los resultados de esta imputación se mostrarán dentro del [Observatorio Laboral del BID](#). Estas metodologías y su imputación en *web scraping* de vacantes laborales en línea de la región permitirán conocer las tendencias en la demanda de empleo a nivel país y regional. Asimismo, se podrán hacer comparaciones con los datos que se han obtenido a través del [Development data Partnership](#) -particularmente LinkedIn-. Se hará especial énfasis en las tendencias de los empleos verdes de la región. Para el segundo caso, se harán visualizaciones los cambios que se están dando en las habilidades contenidas en las vacantes laborales. Con ello, se podrán identificar las transiciones y cambios en los perfiles más demandados de cada país y sector económico. Asimismo, se incluirán variables macroeconómicas para conocer el comportamiento del empleo en el contexto económico de cada país. Toda la información contenida en el mismo estará

armonizada y se retroalimentará de otras bases de datos que se generan y reportan en [SCL Data](#). De esta forma se podrán generar sinergias entre sectores de SCL de la información generada, así como apoyar el trabajo desarrollado por los economistas de país, los economistas regionales y sectoriales del Banco.

- 2.2 En 2020, la región de América Latina y el Caribe sufrió la contracción más significativa del PIB y el empleo en comparación con otras regiones avanzadas y en desarrollo del mundo.¹ Como se muestra en el [Observatorio Laboral COVID-19](#) Las tasas de empleo y subempleo se vieron significativamente afectadas en América Latina y el Caribe. En Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, el empleo se contrajo en un 14,5 por ciento sin precedentes en el primer y segundo trimestre de 2020, y las tasas de desempleo aumentaron a niveles históricamente altos. Después de alcanzar su punto máximo en julio de 2020, el desempleo comenzó a caer lentamente, siguiendo un patrón constante en toda la región. De manera crítica, la aparición de COVID-19 se reflejó en una contracción significativa en las tasas de participación de la fuerza laboral, un aumento dramático en el cierre de micro y pequeñas empresas y una reducción notable en el empleo informal. Los impactos en el mercado laboral fueron sustancialmente diferentes a los de crisis anteriores en numerosas dimensiones. La contracción más profunda en el empleo informal fue exclusiva de la recesión de COVID-19.
- 2.3 Fue hasta finales de 2021 que se superó el nivel de empleos previo a la pandemia, el mercado laboral de América Latina y el Caribe. El segundo trimestre del 2022 ha traído consigo la recuperación de más de 5 millones de empleos en la región, y el nivel máximo desde 2020. Se debe mencionar, sin embargo, que esto aún significa que la creación neta de empleo en la región durante los últimos dos años y medio ha sido mínima, con el rezago que eso implica en la economía. Es necesario dar seguimiento a la evolución del empleo para entender y reaccionar ante estas tendencias y cambios, tanto agregados como por sectores de la economía.
- 2.4 Pese a la recuperación, la pandemia ha acelerado la transición en los mercados laborales². Esto trae consigo diferentes retos en la región, la cual se caracteriza por niveles elevados de informalidad, bajos salarios que reflejan baja productividad y volatilidad con la alta rotación que reduce los incentivos para que los trabajadores adquieran mejores habilidades. El choque de la pandemia mostró la vulnerabilidad de una gran fracción de la fuerza laboral y la erosión de las pequeñas ganancias obtenidas en las décadas anteriores. Sin embargo, la pandemia brinda la oportunidad de considerar intervenciones que promuevan una nueva estructura para los mercados laborales en la región con empleos de mayor calidad y productividad.
- 2.5 COVID-19 ha llevado a más avances en digitalización que en la última década. Todas las predicciones sobre el futuro del trabajo se han acelerado: el futuro está aquí y la digitalización avanza a pasos agigantados. En consecuencia, la amenaza potencial de que la tecnología traiga mayor desigualdad a la región depende de las acciones que tomen hoy los gobiernos, las empresas y los ciudadanos. La experiencia en los países desarrollados muestra que la tecnología favorece a quienes están mejor preparados para aceptar el cambio y que la pandemia ha fomentado la transformación

¹ [From Recovery to Renaissance Turning Crisis into Opportunity](#). Banco Interamericano de Desarrollo (2022).

² Azuara, Oliver, Mauricio Mondragón y Eric Torres. (2022). [LinkedIn en América Latina y el Caribe: ¿Una transformación acelerada del mercado laboral por la pandemia?](#). BID.

tecnológica. Las personas que realizan las tareas más rutinarias y fácilmente "codificables" son las que sufren más directamente la pérdida de empleo relacionada con la automatización. Más allá de las cifras que están estudiando los economistas de todo el mundo, es fundamental señalar el inmenso costo que estos efectos pueden tener para los trabajadores afectados y sus familias; y más aún porque muchos de ellos provienen de grupos demográficos que ya estaban en desventaja antes del COVID-19. Sin las medidas de apoyo adecuadas, la automatización acelerada por las nuevas tecnologías podría reducir las ocupaciones totales.

- 2.6 Acemoglu y Autor han identificado dos efectos que la adopción tecnológica ha tenido sobre el empleo, que van en direcciones opuestas³. La primera es que hace más productivos a los trabajadores y les permite desarrollar nuevas tareas de mayor valor agregado. Los ejemplos más claros de esto son las tecnologías que han permitido que sectores de la economía, el sistema educativo y los gobiernos continúen operando de forma remota en medio de la pandemia. El segundo efecto tiene que ver con el desplazamiento de trabajadores cuando son sustituidos por máquinas que, hasta ahora, ha sido la consecuencia más temida.
- 2.7 Para lograr que el primer efecto sea el prevalente, es indispensable mejorar la calidad del capital humano en general. Esto incluye diseñar e implementar programas de capacitación y reentrenamiento, públicos o privados, que ayuden a actualizar las capacidades de los trabajadores perdieron su empleo o se vieron obligadas a cambiarlo porque la pandemia transformó su sector laboral. Es decir, los programas de mejora y actualización de las habilidades deben estar dirigidos a proporcionar las habilidades relevantes para los trabajos más demandados en la economía, incluida la inversión en habilidades verdes y digitales y brindar asesoramiento e información para que los empleadores y los solicitantes de empleo se reúnan, asegurando que las ubicaciones estén en trabajos de calidad.
- 2.8 Pero la creación de nuevos programas de formación y entrenamiento requieren de información clara y confiable sobre lo que está demandando el sector productivo. Desafortunadamente en América Latina esta información no es recolectada de manera permanente y estandarizada, con lo cual es indispensable buscar fuentes alternativas. Una de ellas es la que se publica en sitios electrónicos públicos. Esta información y su organización puede servir para conocer en tiempo real los empleos que se están generando en la economía, así como las competencias y habilidades que requieren. Esta misma información nos permite generar nuevas inferencias sobre la relación entre tecnología y cambio en la demanda de habilidades sociales, cognitivas y digitales. No todas las habilidades son igual de importantes para todos los países, ya que cada uno tiene sus propias necesidades, su propia cultura, y su propia economía, es importante conocer las habilidades que más se demandan en cada país. Asimismo, las habilidades laborales no son estáticas, sino que cambian con el tiempo. Por ejemplo, en los últimos años, la habilidad de programación ha pasado a ser una habilidad muy demandada.
- 2.9 Los datos de las vacantes anunciadas generalmente contienen información de la empresa solicitante, el título y descripción de la vacante, el lugar donde se ofrece el empleo y la fecha de publicación. Es decir, con la descripción de la mayoría de las vacantes no es posible relacionar directamente el título del empleo solicitado con las

³ Acemoglu, D. and Autor, D. (2011). "Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings". In Handbook of Labor Economics, 4: 1043-1171. Elsevier B. V.

habilidades requeridas. Por tanto, se requiere realizar una extracción de habilidades de cada vacante a través de una imputación de valores establecidos de habilidades en distintas taxonomías laborales, incluyendo ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations)⁴, o bien O*NET (Occupational Information Network)⁵.

- 2.10 Esta relación ocupación-habilidades es directa cuando la ocupación ofrecida por la O*NET y el título de la vacante ofertada son iguales. Sin embargo, se ha observado que existe una gran variedad de sinónimos para una vacante dada por lo que es necesario superar el inconveniente de la existencia de los sinónimos. Esto significa que el esfuerzo para lograr la coincidencia de manera manual requiere un gran trabajo de comparación y clasificación. Una alternativa a ello es utilizar algoritmos de inteligencia artificial, mediante la cual se realicen clasificaciones de manera automática que vayan haciendo ajustes a dichas clasificaciones.
- 2.11 Con esta CT se generará información para los hacedores de política y servirá como guía para abordar los nuevos desafíos que afrontan los mercados laborales de cada país en la post-pandemia. De esta manera, la CT se alinea con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2020-2023 (AB-3190-2), pues con esta nueva versión del Observatorio Laboral se irá más allá de la coyuntura de la crisis sanitaria, y permitirá fundamentar recomendaciones para mejoras en términos de inclusión social e igualdad de los trabajadores, al identificar sectores que son más productivos y en donde se está generando innovación. De igual forma, se podrá

4

ESCO es un proyecto de la Comisión Europea, dirigido por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL). Su primera versión completa (ESCO v1) se publicó el 28 de julio de 2017. ESCO funciona como un diccionario que describe, identifica y clasifica ocupaciones profesionales y habilidades relevantes para el mercado laboral y la educación y formación de la Unión Europea. Esos conceptos y las relaciones entre ellos pueden ser entendidos por los sistemas electrónicos, lo que permite que diferentes plataformas en línea utilicen ESCO para servicios como emparejar a los solicitantes de empleo con los trabajos en función de sus habilidades, sugerir capacitaciones para las personas que desean volver a capacitarse o mejorar. ESCO proporciona descripciones de 3.008 ocupaciones y 13.890 habilidades vinculadas a estas ocupaciones, traducidas a 28 idiomas (todos los idiomas oficiales de la UE más islandés, noruego, ucraniano y árabe). El objetivo de ESCO es apoyar la movilidad laboral en toda Europa y, por lo tanto, un mercado laboral más integrado y eficiente, al ofrecer un "lenguaje común" sobre ocupaciones y habilidades que pueden utilizar las diferentes partes interesadas en temas de empleo, educación y formación. Ver <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco>

5

La Red de Información Ocupacional (O*NET) se desarrolla bajo el patrocinio del Departamento de Trabajo/Administración de Empleo y Capacitación de los EE. UU. (USDOL/ETA) a través de una subvención al Departamento de Comercio de Carolina del Norte. O*NET es la principal fuente de información ocupacional del país. Los datos válidos son esenciales para comprender la naturaleza rápidamente cambiante del trabajo y cómo afecta a la fuerza laboral y la economía de los EE. UU. A partir de esta información, se desarrollan aplicaciones para facilitar el desarrollo y mantenimiento de una fuerza laboral calificada. El centro del proyecto es la base de datos O*NET, que contiene cientos de descriptores estandarizados y específicos de ocupación en casi 1000 ocupaciones que cubren toda la economía de los EE. UU. La base de datos, que está disponible para el público sin costo alguno, se actualiza continuamente a partir de los aportes de una amplia gama de trabajadores en cada ocupación. Ver <https://www.onetonline.org/>

determinar la integración y convergencia económicas de diversos sectores. Esta información permitirá identificar los sectores donde hay mayores desafíos laborales e identificar oportunidades para lograr una mayor igualdad de género y diversidad. La información que se producirá no se encuentra disponible en las fuentes de datos tradicionales -encuestas de hogares- pero la complementa al incluir mayor granularidad y frecuencia en el tiempo.

- 2.12 **Importancia y justificación.** La nueva información que se obtenga y se muestre en el Observatorio Laboral servirá para diferentes líneas de acción del Marco Sectorial de Trabajo, incluyendo: (i) intervenciones para acelerar la recuperación del empleo y lograr que las personas vuelvan a tener trabajo. Mediante los nuevos datos se identificarán con mayor precisión las áreas que han sido más afectadas durante la pandemia y que requieren de atención por parte de los hacedores de políticas públicas. Esto, tanto para su recuperación como para identificar la “transferibilidad” de habilidades a otras ocupaciones. Asimismo, servirá para identificar cómo ayudar a los trabajadores independientes a cubrir riesgos, así como complementar políticas públicas para mejorar servicios tecnológicos de intermediación; (ii) enfoques multisectoriales para aumentar el crecimiento de la productividad y velar por que los beneficios se compartan de forma equitativa. La CT permitirá conocer mejor sobre lo que se necesita para los esfuerzos de recalificación laboral y perfeccionamiento de las habilidades. Asimismo, servirán para conocer los efectos de equilibrio general que dichos esfuerzos tendrían en la productividad, el empleo y los salarios, en especial en un contexto de descarbonización y transformación energética al identificar empleos y habilidades verdes; y (iii) estrategias para promover un mercado laboral más incluyente. La nueva información de Observatorio permitirá comprender mejor la manera en que las políticas pueden mejorar los resultados del mercado laboral para grupos específicos, incluyendo jóvenes y mujeres.
- 2.13 **Los resultados esperados de esta CT son:** (i) un modelo de imputación valores establecidos de habilidades en distintas taxonomías laborales para las vacantes de empleo que se anuncian electrónicamente en América Latina; (ii) un algoritmo de inteligencia artificial para la clasificación de las vacantes obtenidas de forma abierta en internet basados en modelos estándar de clasificación (i.e. Jaccard, Word2Vec) el contenido de las habilidades de las vacantes anunciadas electrónicamente en América Latina que estén disponibles de forma gratuita; y (iii) un modelo de imputación de habilidades para las ocupaciones incluidas en las encuestas tradicionales de empleo.
- 2.14 A través de esta CT, se generará información para los hacedores de política y las operaciones que guíen a los trabajadores sobre sus trayectorias laborales. Asimismo, los guiará a los centros de formación para producir formación más pertinente a las cambiantes necesidades del mercado de trabajo. De igual forma, se podrá determinar la integración y convergencia económicas de diversos sectores en la región. Esta información permitirá identificar los sectores donde hay mayores desafíos laborales para lograr la igualdad de género y diversidad.
- 2.15 Esta operación de cooperación técnica se basa en la experiencia y los conocimientos previos del Banco en la materia. El BID se ha posicionado como un actor reconocido en el análisis de habilidades y el futuro del trabajo durante los últimos años. El trabajo analítico del BID ha reconocido al Banco como un referente en el debate público sobre. Esto incluye:

- El documento “Qué podemos aprender de los portales de vacantes online”. Contiene un análisis de vacantes laborales los principales portales electrónicos en línea en 5 países de la región (ESW RG-E1554). En este documento se describen cuatro hechos estilizados: 1. Los portales online son una ventana a un segmento muy importante del mercado de trabajo. 2. Hay una demanda importante de empleos para ocupaciones de baja calificación que están en riesgo de ser automatizadas. 3. Un número importante de vacantes segrega por género. 4. Los requerimientos (y salarios) asociados a una vacante dependen sobre todo de la firma; no de la ocupación.
 - Análisis de la representatividad de los portales en línea (ESW RG-E1612). En este trabajo se comparó a información obtenida de los mismos con la proveniente de datos administrativos y encuestas de hogares. Esta información se complementa con una encuesta estructurada a los gestores de portales en línea y empresas.
 - La nota “Tendencias de las ocupaciones en América Latina y el Caribe 2000-2015”, en la cual se analiza la información contenida en las encuestas de hogares para determinar el grado de polarización en el mercado laboral, siguiendo la metodología de Acemoglu y Autor (2011). Los resultados indican que en la región se observa una reducción de la demanda de ocupaciones manuales rutinarias, y un aumento del empleo no rutinario tanto manual como cognitivo.
 - La nota técnica IDB-TN-01501 se muestra cómo el uso de la información proveniente de perfiles de trabajadores de la red social LinkedIn puede ser utilizadas para identificar ocupaciones y habilidades emergentes y en declive en América latina y el Caribe.
- 2.16 **Medidas de éxito.** Esta CT permitirá tener un modelo de inteligencia artificial ajustado a las características de cada país que permita mejorar la clasificación de habilidades de las vacantes publicadas en sitios electrónicos. Con esta información se podrán conocer la demanda actual de habilidades y qué tipo de cursos y reentrenamiento se necesitarían en distintas industrias para satisfacer los requerimientos del sector privado. Asimismo, se podrá comparar la demanda pública de empleo con respecto a lo que se reporta en las encuestas de hogar.
- 2.17 **Alineación estratégica.** Esta CT es consistente con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional 2020-2023 (AB-3190-2) del Banco y la Segunda Versión Revisada del Marco de Resultados Corporativos (CRF, GN-2727-12) que la acompaña. Se contribuye a los desafíos de desarrollo de: (i) Inclusión Social e Igualdad mediante la medición de la demanda y empleo de las personas se vayan integrando la población económicamente activa de cada país; (ii) Productividad e Innovación mediante la medición de beneficiarios de apoyo al empleo en los sectores económicos que demandan las distintas habilidades a través de las vacantes de empleo publicadas en sitios electrónicos; se alinea con las áreas transversales de (i) Género, mediante la medición número de mujeres que tienen las habilidades demandadas por los sectores económicos y se emplean en ellos; y (ii) Cambio climático, mediante la medición de las habilidades, talento y empleos verdes que se vayan generando en cada país. Asimismo, promueve la tecnología actualizados para hacer frente a los desafíos de desarrollo y como tema transversal, pues incluye una aplicación de tecnología e innovación de vanguardia en el sector laboral. Además, se genera información para desarrollar y aplicar instrumentos que generan innovación en esquemas de habilidades. La CT está alineada con los objetivos de los Programas de Desarrollo Estratégico para el Desarrollo Social del Capital Ordinario (GN-2819-

10) y, en particular, con las áreas prioritarias 5 y 6. En el primer caso la CT ayudará a: (i) el diseño de políticas dirigidas al acceso equitativo a empleo de alta calidad y la implementación, prestación y gestión de dichas políticas; y (ii) inversiones en capital humano a lo largo del ciclo de vida, especialmente en la parte más productiva. En el segundo caso, la CT ayudará a: (i) desarrollar y aplicar nuevas soluciones multidisciplinarias, marcos analíticos que faciliten la implementación y herramientas enriquecidas por marcos/enfoques de diferentes ciencias sociales que apoyen a los formuladores de políticas para facilitar las reformas y agendas de crecimiento en la región; y (ii) promover ideas que faciliten la inclusión de temas transversales críticos para el crecimiento a largo plazo. La operación se alinea con Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (GN-2588-4), pues generará información para entender y mejorar el funcionamiento de los mercados laborales de América Latina. Asimismo, es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades (GN-3012-3), en sus líneas de acción: (i) Asegurar el acceso a oportunidades de aprendizaje pertinentes y de alta calidad durante toda la vida; (ii) Apalancar el uso de la tecnología para ampliar el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo de habilidades y hacer más eficientes los sistemas de desarrollo de habilidades; y (iii) Promover activamente la generación y el uso de información empírica para guiar las decisiones relativas al desarrollo de habilidades. De esta manera se complementará el trabajo realizado en otros proyectos del Banco que incluyen la transformación digital.⁶ Finalmente, la CT está alineada con los lineamientos específicos del Fondo OC SDP Ventanilla 2 - Desarrollo Social establecidos en la GN-2819-14, en su área prioritaria de “Desarrollo social inclusivo”.

3. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

3.1 Esta CT se desarrollará a través de dos componentes:

3.2 **Componente 1: Modelo de inteligencia artificial para desarrollar nuevos indicadores de demanda laboral y habilidades en los mercados laborales postpandemia (US\$90.000).** Este modelo permitirá tener una mirada más amplia de la evolución de empleo en sus diferentes aspectos (ej. formalidad, género, etc.) y potenciará y mejorará la sección actual de vacantes del Observatorio laboral. Esto se hará mediante la creación y elaboración de nuevos indicadores basados en las taxonomías laborales (O*NET, ESCO, ver ¶2.8 y ¶2.9) siguiendo modelos estándar de Inteligencia Artificial (Jaccard, Word2Vec) adecuados a las vacantes publicadas en cada país en múltiples sitios electrónicos. Estos indicadores complementarán la información de agregada de registros laborales, encuestas de hogares, indicadores de LinkedIn, los cuales ya están disponibles en el Observatorio Laboral. Asimismo, se buscará mejorar la clasificación de ocupaciones de acuerdo con las nuevas tendencias descritas en los portales de empleo y a su vez trabajar en una propuesta de clasificación de habilidades teniendo en cuenta los esfuerzos que anteriormente se han realizado con esta finalidad. Para realizar estos productos se tienen contemplada la contratación de una firma consultora y un consultor individual.

⁶ Por ejemplo, las operaciones RG-T3199 (Skills for Digital Economy), RG-T2784 (Support for the Definition of Digital Policies in Latin America and the Caribbean); RG-T3205 (Design New Innovation Indicators Focused on the Digital Economy), RG-T4026 (Laboratory of Digital Social Security), are some of the TCs that would benefit from the information generated with this TC.

- 3.3 **Componente 2: Desarrollo de visualizaciones de datos en el Observatorio Laboral (US\$30.000).** Este producto está enfocado desarrollar nuevas visualizaciones de datos producidos en el Observatorio para facilitar la identificación de nuevas tendencias en los mercados laborales de la región. Esto incluirá gráficos dinámicos con los cuales se tenga una mejor experiencia de navegación para el público en general, en donde se muestren las clasificaciones de habilidades obtenidas con el Componente 1 de esta CT. Para la llevar a cabo este producto se tiene contemplada la contratación de un consultor individual.
- 3.4 **Resultados esperados:** (i) nuevos indicadores de demanda laboral y habilidades en los mercados laborales luego de la pandemia. Para ello se mostrarán los resultados de la clasificación de vacantes de empleo que se anuncian electrónicamente en América Latina; y (ii) visualizaciones de los datos generados a partir de sitios públicos de vacantes y de los datos de LinkedIn. Ambos productos facilitarán la navegación de los usuarios del Observatorio, tanto internos como externos, y serán la base para el trabajo que realizan los especialistas sectoriales en cada país. Estos nuevos productos serán promovidos en la estrategia de comunicación que el Observatorio ya tiene y que incluye informes periódicos.
- 3.5 El presupuesto total de la CT es de US\$120.000 ejecutable en 24 meses, que provendrán del Fondo OC SDP Ventanilla 2 - Desarrollo Social (W2E), para esta operación, no se contemplan recursos de contrapartida local. El presupuesto será distribuido de la siguiente manera:

Presupuesto Indicativo

Actividad / Componente	Descripción	BID/Financiamiento por Fondo	Financiamiento Total
Componente 1: Modelo de inteligencia artificial para desarrollar nuevos indicadores de demanda laboral y habilidades en los mercados laborales postpandemia.	Desarrollo de algoritmos de inteligencia artificial para imputar las habilidades de las vacantes anunciadas en sitios públicos de empleo	US\$90.000	US\$90.000
Componente 2: Desarrollo de visualizaciones de datos en el Observatorio Laboral	Desarrollo de nuevas formas de presentación de datos para la comprensión del público en general	US\$30.000	US\$30.000
TOTAL		US\$120.000	US\$120.000

- 3.6 **Países seleccionados, seguimiento y reportes.** Los países incluidos en esta CT son aquellos que cuentan con datos de vacantes de libre acceso y con referencias geográficas, así como los reportados por LinkedIn en su portal de empleo. Los países corresponden a los que actualmente se incluyen en el [Observatorio Laboral](#). De esta manera, se generará información para los hacedores de política y especialistas del Banco sobre alternativas para mejorar las trayectorias laborales de los trabajadores y adecuar su formación a las necesidades actuales del mercado de trabajo. No se

tienen contemplada ninguna intervención específica en país alguno, solo el uso de información de carácter público.⁷ El jefe equipo de SCL/LMK supervisará la presentación de informes y los entregables contemplados en esta CT.

4. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 La CT será ejecutada por el Banco a través de la División de Mercados Laborales (SCL/LMK) durante un periodo de 24 meses. El esquema de ejecución se justifica dado que el Banco sea el ejecutor garantizará que se mantenga una visión integral de los componentes y consultorías tanto de la generación de los datos como de su visualización, con el fin de asegurar una contribución efectiva y de calidad al análisis de los mercados laborales de ALC.
- 4.2 La División de Mercados Laborales tiene los antecedentes, conocimientos y experiencia técnica relevantes para llevar a cabo esta cooperación técnica. Se estima que la ejecución de la CT por parte del Banco puede contribuir al intercambio de información a nivel regional, promoviendo el conocimiento e implementación de mejores prácticas por parte de los países que se incluyen en la CT.⁸
- 4.3 **Adquisiciones.** El Banco contratará los servicios de consultores individuales, firmas consultoras y servicios diferentes de consultoría para las distintas actividades. Las actividades para ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (i) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; y (ii) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-4 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4).

5. Riesgos importantes

- 5.1 Se considera que los riesgos asociados a esta CT son bajos. El Banco, a través de su División de Mercados Laborales y Seguridad Social, así como la Gerencia del Sector Social, tiene conocimiento y experiencia en el desarrollo de los temas abordados en el Observatorio. No obstante, existen y existirán riesgos coyunturales que podrían afectar la implementación de las acciones previstas. Se considera que este es un riesgo bajo pues, a modo de ejemplo, durante los momentos más críticos de la pandemia, la mayoría de las instituciones de cada país migraron sus técnicas de recolección de datos y las realizan vía telefónica, y ante una posible nueva ola ya cuentan con la experiencia de ello. Por otra parte, en ese mismo contexto la recolección de datos desde páginas web no se ha detenido, y por ende las técnicas de recolección de data no estructurada representa riesgos bajos en su ejecución.

6. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1 Ninguna.

⁷ En el caso de que algún país solicite algún tipo de apoyo específico se financiará de manera independiente a esta operación y siguiendo los lineamientos establecidos por el Banco, incluyendo la solicitud formal del gobierno.

⁸ Esto incluye operaciones como RG-T2782 (SIMS Consolidation and Expansion), RG-E1710 (Measuring the effect of COVID-19 on formal and informal employment in LAC), RG-K1242 (Sociómetro and harmonized databases of household surveys) and RG-T3894 (Using Technology to Identify Skills in LAC).

7. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 Esta CT no está destinada a financiar estudios de prefactibilidad o factibilidad de proyectos de inversión específicos ni estudios ambientales y sociales asociados a estos; por lo tanto, esta CT no cuenta con requisitos aplicables del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco.

Anexos Requeridos:

[Matriz de Resultados - RG-T4076](#)

[Términos de Referencia - RG-T4076](#)

[Plan de Adquisiciones - RG-T4076](#)