

**FORMANDO HABILIDADES PARA LA PRODUCTIVIDAD DE MANERA SOSTENIBLE**

**CONSULTOR INTERNACIONAL**

**Apoyo a la supervisión técnica, analítica y operativa de actividades y productos planificados en el marco de CH-L1064 y articulación con las prioridades de la nueva administración chilena**

**TERMINOS DE REFERENCIA  
(CH-T1152)**

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1 Luego del importante crecimiento económico que Chile logró en los últimos 20 años, actualmente el país muestra señales de desaceleración o estancamiento en algunos indicadores socioeconómicos. Por ejemplo, el crecimiento de la productividad se ha rezagado (Pagés, 2010); la desigualdad continúa a ser alta (en el período 1990-2011, el coeficiente de GINI ha variado entre 0,58 y 0,54); los retornos laborales siguen siendo marcadamente menores para los menos educados, jóvenes y mujeres; y, se redujo la tasa de reducción de la pobreza (mientras que durante los 1990s esta se redujo en más de 18 puntos porcentuales, en los 2000s se redujo sólo en 5 puntos porcentuales). Esta caída en el crecimiento estaría asociada a un cambio en productividad y no a la acumulación de los factores productivos (Pagés, 2010; Beyer y Vergara, 2002; Gallego y Loayza, 2002; Corbo y Tesada, 2002; Fuentes, Larraín y Schmidt-Hebbel, 2006).
- 1.2 Entre los principales factores asociados a cambios en productividad se encuentran aquellos relacionados con la cantidad y calidad del capital humano (Lucas, 1988; Hanushek y Wöbmann, 2007) y aquellos vinculados con la institucionalidad (Acemoglu, Johnson y Robinson, 2005; North, 1990). En cuanto a la cantidad de capital humano, Chile ha alcanzado, en los últimos 20 años, mejoras significativas (actualmente 97% de la población entre 6 y 17 años está matriculada en educación primaria o secundaria y 42% de la población entre 18 y 24 años está registrada en educación terciaria). Sin embargo, en lo que respecta a la calidad del capital humano, la situación es diferente. Tomando como indicador de calidad de la educación al puntaje de la prueba PISA, Chile se ubicó en 2012 en el puesto 36 de los 44 países participantes en la prueba de resolución creativa de problemas, siendo el país con peor rendimiento entre los países de OECD. Como señalan Bassi y Urzúa (2010) y Urzúa (2012), revertir esta situación requiere de reformas en las distintas instancias educativas.
- 1.3 Con el objetivo de incidir sobre el componente institucional que afecta la productividad, en 2012 el gobierno de Chile solicitó que el Banco lo apoye a través de su conocimiento y experiencia en el sector. Así se firmó el préstamo CH-L1064 de “Apoyo a la Efectividad del Servicio Nacional de Empleo (SENCE)” que representa el primer programa del Banco que contribuye con el

- desarrollo de políticas activas laborales sofisticadas y específicas a nivel estratégico y de ejecución, simultáneamente. En particular, el préstamo CH-L1064 se diseñó para financiar productos y actividades orientadas a mejorar el rol rector del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) y en particular del SENCE en el mercado de la capacitación, incluyendo colaboración en la regulación y ejecución de programas a cargo de SENCE durante el período 2013-2017.
- 1.4 En síntesis, el préstamo CH-L1064 busca mejorar la cobertura y efectividad de los servicios de capacitación e intermediación en la órbita del SENCE por medio de acciones en tres componentes principales: (1) apoyo a la mejora de las capacidades de rectoría y regulación en ámbito de la capacitación e intermediación laboral; (2) apoyo a la mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE; y (3) apoyo a la mejora administrativa del SENCE.
- 1.5 **Prioridades del gobierno.** El cambio de gobierno ocurrido en marzo de 2014 ha implicado una readecuación de los focos de la política pública en materia de capacitación laboral y, por ende, de la actividad operativa a desarrollar por el SENCE. Lo que desencadena este proceso de reacomodo son las medidas 19 y 20 (Más Capaz) del programa de gobierno, que están a cargo en su diseño y ejecución del MTPS. En la práctica, el objetivo propuesto de capacitar a 450,000 personas durante los 4 años de gobierno, pone un desafío a la actividad operativa del SENCE, con niveles proyectados de actividad operativa superiores a los anteriormente ejecutados por la institución. Adicionalmente, también presenta un desafío en términos de diseño.
- 1.6 El diseño del programa “Más Capaz” (medidas 19 y 20), propone algunos aspectos adicionales, que afectarán significativamente al funcionamiento del SENCE, implicando nuevos desafíos, y por ende, requiriendo ajustes y apoyo adicional desde el programa CH-L1064. Algunos de estos aspectos son: (i) nuevos proveedores de capacitación, abriendo la oferta a instituciones educativas, en particular a liceos técnicos; (ii) la orientación hacia desarrollo de competencias, a partir de perfiles de Chile Valora y sus consejos sectoriales, y desarrollando nuevos planes formativos cuando nos los hay (desafío de desarrollar perfiles y planes formativos); (iii) uso de mecanismos de fiscalización, falencias muy básicas desde el sistema informático (actualmente hay 64 bases de datos informáticas diferentes muy precarias, incluyendo la de franquicia tributaria); y (iv) foco en la pertinencia de la capacitación, el Más Capaz promete empleabilidad y los organismos de capacitación tendrían incentivos por colocación (directa o indirectamente pueden contratar la intermediación), pero además, Más Capaz pretende monitorear la pertinencia de la formación (en su etapa formativa) y no sólo aquella en el mercado laboral (empleabilidad).
- 1.7 En el marco de diálogo, coordinación y puesta en marcha de actividades de capacitación e intermediación laboral del Banco con la nueva administración del MTPS y en particular con SENCE de Chile, se plantea la necesidad que el Banco

brinde ulterior apoyo técnico y analítico para el desafío de ahondar en el conocimiento de los programas existentes, evaluarlos y reestructurarlos (de ser necesario), especificando, diseñando, poniendo en marcha y supervisando actividades y productos planificados en el programa de préstamo CH-L1064. Las actividades que el consultor realizará se enmarcan dentro de esta operación y consistirán básicamente en apoyo a la supervisión en actividades técnicas y analíticas que respondan a las necesidades de la actual administración, de forma tal de poder desarrollar el programa de préstamo en tiempo y forma apropiada.

## **II. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA**

- 2.1 El objetivo de esta consultoría es apoyar la supervisión técnica, analítica y operativa de actividades y productos planificados en el préstamo CH-L1064, teniendo en cuenta las necesidades de análisis y ajustes a los lineamientos del Gobierno. En particular, se busca apoyar al equipo del préstamo CH-L1064 en la ejecución y supervisión del mismo, en particular en las actividades técnicas sectoriales, de evaluaciones de resultados y de impacto, y de investigación relacionadas con la operación existente que se mencionan anteriormente. Además apoyar en las actividades técnicas y de investigación de los nuevos temas demandados por la actual administración pública en Chile para garantizar una correcta articulación con el programa actual en ejecución.

## **III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORIA**

- 3.1 Tipo de consultoría: consultor internacional
- 3.2 Periodo de la consultoría: 36 meses
- 3.3 Lugar de trabajo: Washington D.C.
- 3.4 Calificaciones: Maestría en Economía o Políticas Públicas, con particular énfasis e interés en Economía Laboral, Microeconometría Aplicada y metodologías de evaluación de impacto. Al menos 5 años de experiencia en seguimiento, monitoreo y evaluación de programas sociales, con preferencia en evaluaciones de impacto experimentales o cuasi-experimentales. Se requiere excelente manejo de STATA y de datos provenientes de encuestas de hogares o firmas y de registros administrativos. Es deseable tener experiencia en el diseño de encuestas y muestras, así como experiencia de investigación individual. Es deseable que el consultor tenga experiencia en temas de formación laboral, género y población joven y esté familiarizado con el contexto institucional, laboral y productivo en países de América Latina y en particular en Chile.
- 3.5 Número de viajes: a ser definido entre el consultor y el especialista del BID encargado de supervisar la consultoría.

#### **IV. ACTIVIDADES DE LA CONSULTORÍA**

4.1 Esta consultoría incluye las siguientes actividades:

- i) Apoyo para el desarrollo de propuestas y análisis correspondientes para asegurar la articulación del programa CH-L1064 a los desafíos que plantea el programa de gobierno al SENCE.
- ii) Apoyo al análisis de nuevas bases de datos (de poblaciones elegibles y objetivo, proveedores, y programas de capacitación y/o intermediación laboral).
- iii) Apoyo a la identificación y selección de expertos internacionales y experiencias exitosas para temas sectoriales específicos.
- iv) Desarrollo de notas de discusión, minutas y notas técnicas para fundamentar decisiones de política pública que contribuyan a la efectividad del SENCE.
- v) Colaboración en el diseño de nuevas intervenciones y rediseño de intervenciones existentes; estudios de mecanismos/intervenciones de capacitación actualmente vigentes y pilotos de nuevas intervenciones (o intervenciones rediseñadas); y apoyo al diseño de evaluaciones de implementación y resultados. Dentro de estas intervenciones se incluye la opción de integración con servicios de intermediación laboral y “Formación en Puestos de Trabajo”.
- vi) Análisis y propuesta de factibilidad de articulación entre los sectores educación y trabajo. Análisis de instrumentos y mecanismos para identificación de brechas de habilidades y opciones para aquellos que requieren nivelación de conocimientos básicos o promoción de formación. Evaluación y rediseño de mecanismos de focalización y selección de beneficiarios.
- vii) Relevamiento y desarrollo de propuestas sobre mecanismos y herramientas para monitoreo de calidad y pertinencia de la formación.
- viii) Diseño de intervención y evaluación, piloto de instrumento y evaluación de impacto de certificación sobre salarios, probabilidad de conseguir empleo y otros resultados laborales.
- ix) Colaboración con la evaluación de impacto de FOTRAB. En particular en el ajustes del diseño de la evaluación, levantamiento de seguimiento a personas y proveedores, mecanismos de incentivos, evaluación de impacto de corto y mediano plazo. Generación de evidencia cuantitativa sobre la calidad de los proveedores de capacitación en términos de calidad de enseñanza, gestión, efectividad en la colocación de sus egresados, y salarios conseguidos por estos, etc., en el marco de desarrollo de mecanismos y procesos que permitan un mejor monitoreo del mercado de capacitación.

- x) Colaboración en el rediseño, pilotaje y metodología de evaluación de instancias priorizadas por la nueva Administración, como ser la certificación laboral o el reconocimiento de aprendizajes previos.
- xi) Participación en reuniones, talleres y discusiones sobre temas técnicos y analíticos que se soliciten a lo largo de la consultoría.

## **V. COORDINACIÓN**

- 5.1 Esta consultoría será coordinada por Graciana Rucci, Especialista Líder de la Unidad de Mercados Laborales del BID.

**FORMANDO HABILIDADES PARA LA PRODUCTIVIDAD DE MANERA SOSTENIBLE**

**TERMINOS DE REFERENCIA**

**Apoyo en terreno de actividades operativas, técnicas y de investigación vinculadas con el programa CH-L1064 y con los nuevos temas demandados por la actual administración pública en Chile para garantizar una correcta articulación con el programa CH-L1064**

**CONSULTOR NACIONAL  
(CH-T1152)**

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1 Luego del importante crecimiento económico que Chile logró en los últimos 20 años, actualmente el país muestra señales de desaceleración o estancamiento en algunos indicadores socioeconómicos. Por ejemplo, el crecimiento de la productividad se ha rezagado (Pagés, 2010); la desigualdad continúa a ser alta (en el período 1990-2011, el coeficiente de GINI ha variado entre 0,58 y 0,54); los retornos laborales siguen siendo marcadamente menores para los menos educados, jóvenes y mujeres; y, se redujo la tasa de reducción de la pobreza (mientras que durante los 1990s esta se redujo en más de 18 puntos porcentuales, en los 2000s se redujo sólo en 5 puntos porcentuales). Esta caída en el crecimiento estaría asociada a un cambio en productividad y no a la acumulación de los factores productivos (Pagés, 2010; Beyer y Vergara, 2002; Gallego y Loayza, 2002; Corbo y Tesada, 2002; Fuentes, Larraín y Schmidt-Hebbel, 2006).
- 1.2 Entre los principales factores asociados a cambios en productividad se encuentran aquellos relacionados con la cantidad y calidad del capital humano (Lucas, 1988; Hanushek y Wöbmann, 2007) y aquellos vinculados con la institucionalidad (Acemoglu, Johnson y Robinson, 2005; North, 1990). En cuanto a la cantidad de capital humano, Chile ha alcanzado, en los últimos 20 años, mejoras significativas (actualmente 97% de la población entre 6 y 17 años está matriculada en educación primaria o secundaria y 42% de la población entre 18 y 24 años está registrada en educación terciaria). Sin embargo, en lo que respecta a la calidad del capital humano, la situación es diferente. Tomando como indicador de calidad de la educación al puntaje de la prueba PISA, Chile se ubicó en 2012 en el puesto 36 de los 44 países participantes en la prueba de resolución creativa de problemas, siendo el país con peor rendimiento entre los países de OECD. Como señalan Bassi y Urzúa (2010) y Urzúa (2012), revertir esta situación requiere de reformas en las distintas instancias educativas.
- 1.3 Con el objetivo de incidir sobre el componente institucional que afecta la productividad, en 2012 el gobierno de Chile solicitó que el Banco lo apoye a través de su conocimiento y experiencia en el sector. Así se firmó el préstamo

CH-L1064 de “Apoyo a la Efectividad del Servicio Nacional de Empleo (SENCE)” que representa el primer programa del Banco que contribuye con el desarrollo de políticas activas laborales sofisticadas y específicas a nivel estratégico y de ejecución, simultáneamente. En particular, el préstamo CH-L1064 se diseñó para financiar productos y actividades orientadas a mejorar el rol rector del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) y en particular del SENCE en el mercado de la capacitación, incluyendo colaboración en la regulación y ejecución de programas a cargo de SENCE durante el período 2013-2017.

- 1.4 En síntesis, el préstamo CH-L1064 busca mejorar la cobertura y efectividad de los servicios de capacitación e intermediación en la órbita del SENCE por medio de acciones en tres componentes principales: (1) apoyo a la mejora de las capacidades de rectoría y regulación en ámbito de la capacitación e intermediación laboral; (2) apoyo a la mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE; y (3) apoyo a la mejora administrativa del SENCE.
- 1.5 En el marco de diálogo, coordinación y puesta en marcha de actividades de capacitación e intermediación laboral del Banco con la nueva administración del MTPS y en particular con SENCE de Chile, se plantea la necesidad que el Banco brinde ulterior apoyo técnico y analítico para el desafío de ahondar en el conocimiento de los programas existentes, evaluarlos y reestructurarlos (de ser necesario), especificando, diseñando, poniendo en marcha y supervisando actividades y productos planificados en el programa de préstamo CH-L1064. Las actividades que el consultor realizará se enmarcan dentro de esta operación y consistirán básicamente en apoyo a la supervisión en actividades técnicas y analíticas que respondan a las necesidades de la actual administración, de forma tal de poder desarrollar el programa de préstamo en tiempo y forma apropiada.

## **II. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA**

- 2.1 El objetivo de esta consultoría es apoyar la supervisión técnica, analítica y operativa de actividades y productos planificados en el préstamo CH-L1064 en el terreno. En particular, se busca apoyar al equipo del préstamo CH-L1064 en la ejecución y supervisión del mismo, vinculadas con actividades técnicas sectoriales, operativas, analíticas y operativas de evaluaciones de resultados y de impacto, y de investigación relacionadas con la operación existente que se mencionan anteriormente, con especial énfasis en aquellas actividades que hacen fundamental contar con un consultor en el terreno de forma de prever, apoyar y responder rápida e idóneamente necesidades concretas, tanto operativas como técnicas.
- 2.2 Además apoyar en las actividades técnicas y de investigación de los nuevos temas demandados por la actual administración pública en Chile para garantizar una correcta articulación con el programa actual en ejecución.

### **III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORIA**

- 3.1 Tipo de consultoría: consultor nacional en Chile
- 3.2 Periodo de la consultoría: 36 meses
- 3.3 Lugar de trabajo: Chile
- 3.4 Calificaciones: Maestría en Economía o Políticas Públicas, con particular énfasis e interés en Economía Laboral, Microeconometría Aplicada y metodologías de evaluación de impacto. Al menos 5 años de experiencia en gestión pública chilena y en seguimiento, monitoreo y evaluación de programas sociales, con preferencia en evaluaciones de impacto experimentales o cuasi-experimentales. Se requiere excelente manejo de STATA y de datos provenientes de encuestas de hogares o firmas y de registros administrativos. Es deseable tener experiencia en el diseño de encuestas y muestras, así como experiencia de investigación individual. Es deseable que el consultor tenga experiencia en temas de formación laboral, género y población joven y esté familiarizado con el contexto institucional, laboral y productivo en países de América Latina y en particular en Chile.
- 3.5 Número de viajes: a ser definido entre el consultor y el especialista del BID encargado de supervisar la consultoría.

### **IV. ACTIVIDADES DE LA CONSULTORÍA**

- 4.1 Esta consultoría incluye las siguientes actividades:
  - i) Presencia y apoyo técnico y operativo en instancias clave de decisiones a tomar en el diseño y/o implementación de medidas, instrumentos y pilotos.
  - ii) Participación en reuniones y discusiones con las contrapartes locales e instancias vinculadas a temas de capacitación e intermediación laboral.
  - iii) Apoyo operativo y técnico en el seguimiento del plan operativo anual del programa y ajustes pertinentes, revisión de contrataciones y factibilidad de consultorías –tanto a nivel sectorial como de expertos idóneos.
  - iv) Búsqueda, recolección y análisis de datos, y generación de fundamentos para mejor toma de decisiones. Preparación de minutas y presentaciones para interlocutores relevantes.
  - v) Colaboración en el diseño de nuevas intervenciones y rediseño de intervenciones existentes; estudios de mecanismos/intervenciones de capacitación actualmente vigentes y pilotos de nuevas intervenciones (o intervenciones rediseñadas), y apoyo al diseño de evaluaciones de implementación y resultados. Dentro de estas intervenciones se incluye la opción de integración con servicios de intermediación laboral y “Formación en Puestos de Trabajo”.



- vi) Análisis y propuesta de factibilidad de articulación entre los sectores educación y trabajo. Apoyo y análisis para evaluar articulación de formación para fuerza laboral con nivelación de conocimientos básicos o con brechas considerables de habilidades.
- vii) Evaluación y apoyo al rediseño de mecanismos de focalización y selección de beneficiarios.
- viii) Relevamiento y desarrollo de propuestas sobre herramientas para medición de aprendizaje.
- ix) Diseño de intervención y evaluación, piloto de instrumento y evaluación de impacto de certificación sobre salarios, probabilidad de conseguir empleo y otros resultados laborales. Visitas a terreno para monitorear el desarrollo de actividades previstas, como así también entendimiento con las áreas funcionales del SENCE para apoyar a prevenir y/o solucionar problemas que puedan presentarse y que afecten el buen funcionamiento de actividades y productos del programa.
- x) Colaboración con la evaluación de impacto de FOTRAB. En particular en visitas de terreno, ajustes del diseño de la evaluación, levantamiento de seguimiento a personas y proveedores, mecanismos de incentivos, evaluación de impacto de corto y mediano plazo. Generación de evidencia cuantitativa sobre la calidad de los proveedores de capacitación en términos de calidad de enseñanza, gestión, efectividad en la colocación de sus egresados, y salarios conseguidos por estos, en el marco de desarrollo de mecanismos y procesos que permitan un mejor monitoreo del mercado de capacitación.
- xi) Colaboración en el rediseño de la intervención del programa Puestos de trabajo..
- xii) Participación en reuniones con funcionarios públicos y supervisión a firmas y consultores contratados por el equipo del proyecto.

## **V. COORDINACIÓN**

- 5.1 Esta consultoría será coordinada por Graciana Rucci, Especialista Líder de la Unidad de Mercados Laborales del BID.

**Formando Habilidades para la Productividad de Manera Sostenible  
(CH-T1152)**

**TÉRMINOS DE REFERENCIA**

**Consultoría para una Estrategia de Comunicación de Resultados**

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1 El Banco Interamericano de Desarrollo, a través de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK), es actualmente un actor importante en el sector laboral en Chile. Sin embargo, el mismo no se encuentra todavía posicionado como el actor y referente del sector.
- 1.2 En el marco de la presente CT se busca otorgar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile asistencia técnica en varios sectores prioritarios para el Gobierno. Para varios de los estudios es necesario contar con insumos de actores clave a nivel nacional, para lo que se requiere un proceso de comunicación que garantice su asistencia a los seminarios y talleres temáticos.
- 1.3 Una vez terminados los estudios se espera lograr posicionar los resultados a fin de favorecer su aplicación futura, momento en el cual se presenta una oportunidad para además posicionar al Banco como referente en el sector.
- 1.4 En este marco es necesario contar con un consultor que defina un plan que garantice la participación y difusión de la información clave y además apoye a definir un plan que posicione y visibilice los resultados de esta CT y de otros proyectos del Banco.

**II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA**

- 2.1 Contar con una estrategia de comunicación adecuada tanto para la fase de ejecución de los estudios, que permita contar con los insumos necesarios y la participación de los actores relevantes en los seminarios talleres; como en la fase de difusión de los resultados, que permita la visibilidad de los estudios y resultados alcanzados en el marco de la presente CT, posicionando al Banco como un referente en la materia a nivel nacional.
- 2.2 **Objetivos específicos:**
  - Contar con una estrategia de comunicación para la fase de elaboración de estudios y ejecución de los seminarios y talleres que permita lograr la participación de actores clave y la obtención de los insumos necesarios para los estudios.
  - Contar con una estrategia de visibilidad de resultados, tanto de la presente CT como de otros proyectos de la Unidad, que posicione al Banco como referente en el sector a nivel nacional.
  - Supervisar la implementación y ajustes a ambas estrategias.

### III. CARACTERISTICAS DE LA CONSULTORIA

- 3.1 **Tipo de consultoría:** Consultor individual.
- 3.2 **Duración:** 120 días de trabajo en un período de 24 meses.
- 3.3 **Requisitos:** El consultor deberá ser un profesional con título universitario de grado Master en comunicación social, marketing o en áreas afines. Además tendrá que tener 5 años de experiencia profesional, con 3 años en el área de la consultoría. Se valorará experiencia en organismos internacionales en procesos de visualización de sus resultados.

### IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Para cumplir con los objetivos, el Consultor deberá desarrollar las siguientes actividades:
- 4.2 **Definir metas de comunicación para las fases de recopilación de insumos y difusión y posicionamiento de resultados**, que incluyan un plan de acción para alcanzar estos objetivos. Para definir estas metas el consultor deberá:
- i. Identificar públicos internos y externos.
  - ii. Planificar y desarrollar el alcance a estas audiencias a través de diversos canales de comunicación.
  - iii. Definir un esquema para entregar mensajes clave a estas audiencias.
- 4.3 **Medios de Comunicación Social:** Analizar y definir alternativas de uso de canales disponibles para visibilizar a nivel nacional al Banco y su trabajo en el sector. Después de un estudio minucioso de la naturaleza de las comunicaciones de la Unidad en el país, el consultor proporcionará recomendaciones sobre cómo optimizar la participación de las audiencias clave a través de las herramientas de medios sociales.
- 4.4 **Sinergia con la política general de comunicación del BID.** Los planes desarrollados en el marco del presente contrato deben encajar dentro de la estrategia global de comunicación para el Banco en su conjunto, para la Unidad y para la Representación. Por lo tanto, el consultor asegurará la compatibilidad con las políticas de la División de Relaciones Exteriores y el personal de Relaciones Públicas de la Representación.

### V. PRODUCTOS Y FORMA DE PAGO

- 5.1 Los productos esperados como resultado de la consultoría son los siguientes:
- **Producto No 1.** Plan de trabajo incluyendo los objetivos de la consultoría, las actividades y los productos correspondientes así como un cronograma detallado.
  - **Producto No 2.** Informe que incluya la propuesta del plan.
  - **Producto No 3.** Informe de implementación del plan en la fase de recopilación de insumos.
  - **Producto No 4.** Informe final de la consultoría que refiera el cumplimiento del plan de visibilidad y difusión de resultados de posicionamiento.

- 5.2 El pago se realizará contra la entrega de los productos antes mencionados de acuerdo al siguiente calendario:
- 20% contra entrega y aprobación del producto 1.
  - 20% contra entrega y aprobación del producto 2.
  - 20% contra entrega y aprobación del producto 3.
  - 40% contra entrega y aprobación del producto 4.
- 5.3 El monto de la consultoría cubrirá los gastos de viajes que implican las actividades mencionadas.
- 5.4 Los informes que se produzcan como resultado de la consultoría, serán entregados en forma electrónica en formato y programa original en el que fueron desarrollados y en un único archivo que incluya la portada, el documento principal y los anexos en formato PDF. En aquellos casos en que los informes se subdividen en volúmenes temáticos, se aceptará un archivo PDF por cada volumen.

## **VI. COORDINACIÓN**

- 6.1 La coordinación de esta consultoría será de responsabilidad de Graciana Rucci, Especialista de SCL/LMK, [gracianar@iadb.org](mailto:gracianar@iadb.org).

**FORMANDO HABILIDADES PARA LA PRODUCTIVIDAD DE MANERA SOSTENIBLE**

**CONSULTOR INTERNACIONAL**

**Apoyo de monitoreo para aseguramiento de calidad y resultados de evaluación**

**TERMINOS DE REFERENCIA  
(CH-T1152)**

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1 Luego del importante crecimiento económico que Chile logró en los últimos 20 años, actualmente el país muestra señales de desaceleración o estancamiento en algunos indicadores socioeconómicos. Por ejemplo, el crecimiento de la productividad se ha rezagado (Pagés, 2010); la desigualdad continúa a ser alta (en el período 1990-2011, el coeficiente de GINI ha variado entre 0,58 y 0,54); los retornos laborales siguen siendo marcadamente menores para los menos educados, jóvenes y mujeres; y, se redujo la tasa de reducción de la pobreza (mientras que durante los 1990s esta se redujo en más de 18 puntos porcentuales, en los 2000s se redujo sólo en 5 puntos porcentuales). Esta caída en el crecimiento estaría asociada a un cambio en productividad y no a la acumulación de los factores productivos (Pagés, 2010; Beyer y Vergara, 2002; Gallego y Loayza, 2002; Corbo y Tesada, 2002; Fuentes, Larraín y Schmidt-Hebbel, 2006).
- 1.2 Entre los principales factores asociados a cambios en productividad se encuentran aquellos relacionados con la cantidad y calidad del capital humano (Lucas, 1988; Hanushek y Wöbmann, 2007) y aquellos vinculados con la institucionalidad (Acemoglu, Johnson y Robinson, 2005; North, 1990). En cuanto a la cantidad de capital humano, Chile ha alcanzado, en los últimos 20 años, mejoras significativas (actualmente 97% de la población entre 6 y 17 años está matriculada en educación primaria o secundaria y 42% de la población entre 18 y 24 años está registrada en educación terciaria). Sin embargo, en lo que respecta a la calidad del capital humano, la situación es diferente. Tomando como indicador de calidad de la educación al puntaje de la prueba PISA, Chile se ubicó en 2012 en el puesto 36 de los 44 países participantes en la prueba de resolución creativa de problemas, siendo el país con peor rendimiento entre los países de OECD. Como señalan Bassi y Urzúa (2010) y Urzúa (2012), revertir esta situación requiere de reformas en las distintas instancias educativas.
- 1.3 Con el objetivo de incidir sobre el componente institucional que afecta la productividad, en 2012 el gobierno de Chile solicitó que el Banco lo apoye a través de su conocimiento y experiencia en el sector. Así se firmó el préstamo CH-L1064 de “Apoyo a la Efectividad del Servicio Nacional de Empleo (SENCE)” que representa el primer programa del Banco que contribuye con el desarrollo de políticas activas laborales sofisticadas y específicas a nivel estratégico y de ejecución, simultáneamente. En particular, el préstamo

- CH-L1064 se diseñó para financiar productos y actividades orientadas a mejorar el rol rector del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) y en particular del SENCE en el mercado de la capacitación, incluyendo colaboración en la regulación y ejecución de programas a cargo de SENCE durante el período 2013-2017.
- 1.4 En síntesis, el préstamo CH-L1064 busca mejorar la cobertura y efectividad de los servicios de capacitación e intermediación en la órbita del SENCE por medio de acciones en tres componentes principales: (1) apoyo a la mejora de las capacidades de rectoría y regulación en ámbito de la capacitación e intermediación laboral; (2) apoyo a la mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE; y (3) apoyo a la mejora administrativa del SENCE.
  - 1.5 **Prioridades del gobierno.** El cambio de gobierno ocurrido en marzo de 2014 ha implicado una readecuación de los focos de la política pública en materia de capacitación laboral y, por ende, de la actividad operativa a desarrollar por el SENCE. Lo que desencadena este proceso de reacomodo son las medidas 19 y 20 (Más Capaz) del programa de gobierno, que están a cargo en su diseño y ejecución del MTPS. En la práctica, el objetivo propuesto de capacitar a 450,000 personas durante los 4 años de gobierno, pone un desafío a la actividad operativa del SENCE, con niveles proyectados de actividad operativa superiores a los anteriormente ejecutados por la institución. Adicionalmente, también presenta un desafío en términos de diseño.
  - 1.6 El diseño del programa "Más Capaz" (medidas 19 y 20), propone algunos aspectos adicionales, que afectarán significativamente al funcionamiento del SENCE, implicando nuevos desafíos, y por ende, requiriendo ajustes y apoyo adicional desde el programa CH-L1064. Algunos de estos aspectos son: (i) nuevos proveedores de capacitación, abriendo la oferta a instituciones educativas, en particular a liceos técnicos; (ii) la orientación hacia desarrollo de competencias, a partir de perfiles de Chile Valora y sus consejos sectoriales, y desarrollando nuevos planes formativos cuando nos los hay (desafío de desarrollar perfiles y planes formativos); (iii) uso de mecanismos de fiscalización, falencias muy básicas desde el sistema informático (actualmente hay 64 bases de datos informáticas diferentes y muy precarias, incluyendo la de franquicia tributaria); (iv) foco en la pertinencia de la capacitación, el Más Capaz promete empleabilidad y los organismos de capacitación tendrían incentivos por colocación (directa o indirectamente pueden contratar la intermediación), pero además, Más Capaz pretende monitorear la pertinencia de la formación (en su etapa formativa) y no sólo aquella en el mercado laboral (empleabilidad).
  - 1.7 En el marco de diálogo, coordinación y puesta en marcha de actividades de capacitación e intermediación laboral del Banco con la nueva administración del MTPS y en particular con SENCE de Chile, se plantea la necesidad que el Banco brinde ulterior apoyo técnico y analítico para el desafío de ahondar en el conocimiento de los programas existentes, evaluarlos y reestructurarlos (de ser

necesario), especificando, diseñando, poniendo en marcha y supervisando actividades y productos planificados en el programa de préstamo CH-L1064. Las actividades que el consultor realizará se enmarcan dentro de esta operación y consistirán básicamente en apoyo a la supervisión en actividades técnicas y analíticas que respondan a las necesidades de la actual administración, de forma tal de poder desarrollar el programa de préstamo en tiempo y forma apropiada.

## **II. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA**

- 2.1 El objetivo de esta consultoría es apoyar el monitoreo y la supervisión técnica, analítica y operativa de las diversas evaluaciones en marcha y planificadas en el préstamo CH-L1064 para el aseguramiento de la calidad y de los resultados de las evaluaciones involucradas.
- 2.2 En particular, se busca apoyar al equipo del préstamo CH-L1064 en el monitoreo y la supervisión de evaluaciones de procesos, de implementación, de resultados intermedios y finales, y de impacto previstas en el préstamo. Además apoyar en el monitoreo de pilotajes y consecuentes evaluaciones de instalación o resultados intermedios de líneas prioritarias de la actual administración, que repercuten en el funcionamiento del SENCE, de forma de apalancar y contribuir al aseguramiento de la calidad y de los resultados esperados.

## **III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORIA**

- 3.1 Tipo de consultoría: consultor internacional
- 3.2 Periodo de la consultoría: 36 meses
- 3.3 Lugar de trabajo: Washington D.C.
- 3.4 Calificaciones: Maestría en Economía o Políticas Públicas, con particular énfasis e interés en Economía Laboral, Microeconometría Aplicada y metodologías de evaluación de impacto. Al menos 5 años de experiencia en seguimiento, monitoreo y evaluación de programas sociales, con preferencia en evaluaciones de impacto experimentales o cuasi-experimentales. Se requiere excelente manejo de STATA y de datos provenientes de encuestas de hogares o firmas y de registros administrativos. Es deseable tener experiencia en el diseño de encuestas y muestras, así como experiencia de investigación individual. Es deseable que el consultor tenga experiencia en temas de formación laboral, género y población joven y esté familiarizado con el contexto institucional, laboral y productivo en países de América Latina y en particular en Chile.
- 3.5 Número de viajes: a ser definido entre el consultor y el especialista del BID encargado de supervisar la consultoría.

#### **IV. ACTIVIDADES DE LA CONSULTORÍA**

- 4.1 Esta consultoría incluye las siguientes actividades:
- i) Apoyo para el diseño de evaluaciones de diferente índole, selección de expertos para su realización y monitoreo de las mismas.
  - ii) Apoyo al desarrollo de instrumentos cuantitativos y/o cualitativos que formen parte de dichas evaluaciones.
  - iii) Relevamiento de instrumentos, mecanismos y metodologías apropiadas para evaluaciones específicas.
  - iv) Apoyo a la identificación y selección de expertos internacionales y experiencias exitosas en temas de aseguramiento de la calidad y pertinencia de intervenciones de capacitación laboral para apoyar al MTPS a desarrollar mejores evaluaciones.
  - v) Desarrollo de notas de discusión, minutas y notas técnicas a partir de bases de datos e información de evaluaciones que se realicen.
  - vi) Colaboración en el diseño de pilotos e intervenciones para asegurar su evaluabilidad, y en el diseño de las evaluaciones.
  - vii) Análisis de evidencia, información y otro tipo de datos que contribuyan a un mejor monitoreo y entendimiento de los resultados esperados y/o realizados en una evaluación.
  - viii) Apoyo a la evaluación técnica y operativa de propuestas de evaluaciones que se desarrollen en el programa.
  - ix) Colaboración con las fases de seguimiento de la evaluación de impacto de FOTRAB. Colaboración en monitoreo de evaluaciones de resultados o instancias priorizadas por la nueva Administración.
  - x) Participación en reuniones, talleres y discusiones sobre temas técnicos y analíticos que se soliciten a lo largo de la consultoría.

#### **V. COORDINACIÓN**

- 5.1 Esta consultoría será coordinada por Graciana Rucci, Especialista Líder de la Unidad de Mercados Laborales del BID.