

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD - PFC

TÉRMINOS TÉCNICOS DE REFERENCIA

PARA LA CONTRATACIÓN DE CONSULTORÍA Y REALIZACIÓN DE
DIAGNÓSTICO



AGENCIADO A TRAVÉS DE UN AGENTE OPERADOR INTERMEDIARIO DE CORFO



Tabla de contenido

1.	IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	1
2.	DEFINICIONES	1
3.	ADMISIBILIDAD DE POSTULANTES A LA LICITACIÓN.....	1
3.1	Sobre Impuesto a gastos/servicios prestados en el extranjero	2
4.	ANTECEDENTES GENERALES (CONTEXTO)	2
5.	OBJETO DE LA CONVOCATORIA.....	5
5.1	Objetivo general.....	5
5.2	Objetivos específicos	5
5.3	Productos esperados	5
5.4	Informes entregables	7
5.4.1	Informe 0: “Plan de trabajo”	7
5.4.2	Informe de avance 1	7
5.4.3	Informe de Avance 2.....	8
5.4.4	Informe Final.....	8
6.	CONTENIDOS Y REQUISITOS TÉCNICOS DE LA PROPUESTA.....	9
6.1	Experiencia del Oferente:	9
6.2	Propuesta Metodológica	9
6.3	Equipo de trabajo.....	10
6.4	Carta Gantt y descripción de los entregables	11
6.5	Propuesta Económica.....	11
7.	MECANISMO DE ADJUDICACIÓN.....	11
8.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	11
9.	DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	12
10.	CONFIDENCIALIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS.....	12
11.	UTILIZACIÓN DE IMAGEN	12
12.	PROPIEDAD INTELECTUAL	13
13.	INTERPRETACIÓN E INFORMACIÓN	13



TÉRMINOS TÉCNICOS DE REFERENCIA

1. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Código del proyecto:	22PFC-222055
Nombre del programa:	PROYECCIÓN DE LA NECESIDAD DE CAPITAL HUMANO EN EL CONTEXTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MARCO DE CAMBIO CLIMÁTICO EN CHILE
Sector productivo:	Sustentabilidad
Administración:	CODESSER
Duración estimada del servicio:	9 meses
Adjudicación única:	Solo se seleccionará un único oferente
Recursos a adjudicar:	\$100.000.000.- (Nota: Los valores se encuentran expresados en pesos chilenos.)

2. DEFINICIONES

- a. **Agente Operador Intermediario (AOI):** También llamada Entidad Gestora, es la encargada de la implementación y seguimiento del programa en todos sus aspectos administrativos, brindando apoyo a la Organismo Consultor en su relación con Corfo. Para el caso de esta convocatoria, el Agente Operador Intermediario es Corporación de Desarrollo Social Del Sector Rural (Codesser). Es el AOI quien establece la relación contractual con la(s) institución(es) adjudicataria(s).
- b. **Entidad Experta:** Corresponde a la institución encargada de implementar las actividades de investigación/diagnóstico contempladas en el proyecto, de tal manera de cumplir con los objetivos y resultados propuestos.
- c. **Unidad de apoyo:** En la ejecución de estos podrá existir una “Unidad de Apoyo”, conformada por el Ministerio de del Medio Ambiente, quienes colaboran con Corfo para el desarrollo óptimo del Programa, el cual busca determinar la potencial demanda de Capital Humano bajo el contexto de la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático.

La unidad de Apoyo llevará juntamente con Corfo y su AOI la implementación del programa. Sus responsabilidades serán:

- Apoyar la ejecución de las actividades contempladas en este proyecto.
- Evaluar y controlar la calidad de los informes y demás información que surjan del trabajo de la Entidad Experta.
- Brindar asesoría técnico-académica a los ejecutores, con foco en la generación de planes de mejora de la calidad.

3. ADMISIBILIDAD DE POSTULANTES A LA LICITACIÓN.

Podrán participar a aquellos oferentes que sean persona natural o jurídica, nacional o extranjera, con experiencia en la generación de estudios, asesorías, consultorías, y/o planes estratégicos.

La Entidad Experta deberá contar con una capacidad técnica y expertise en temas relacionados al cambio climático, sustentabilidad o estudios de fuerza laboral.

3.1 Sobre Impuesto a gastos/servicios prestados en el extranjero

En el caso de aquellos oferentes internacionales que no cuenten con inicio de actividades ni domicilio en Chile, deberán considerar en su propuesta económica la retención del impuesto adicional aplicado en Chile a los servicios prestados en el extranjero (formulario 50)¹. Es importante que los oferentes consideren la retención correspondiente a este impuesto en su estimación de costos, que bordea el 35% del servicio dependiendo del país y de los tratados que tenga Chile en la materia, y de esa manera determinar la conveniencia de participar de la presente licitación.

4. ANTECEDENTES GENERALES (CONTEXTO)

El cambio climático es la principal amenaza para el bienestar humano y del planeta y sus impactos son cada vez más variados y generalizados. Por ello, se requiere definir y adoptar acciones concretas y efectivas para adaptarse a las nuevas condiciones impuestas por el cambio del clima, reduciendo las emisiones y aumentando la captura de gases de efecto invernadero (GEI). Estas acciones de adaptación y mitigación son urgentes y de gran escala, por lo que es necesario propiciar una transición socioecológica justa hacia un modelo de desarrollo compatible con los objetivos internacionales y nacionales de gestión del cambio climático, de modo de alcanzar la carbono neutralidad y la resiliencia. En este sentido, se prevén consecuencias directas en términos de afectación en el nivel de empleo en algunos sectores, así como la necesidad de adquirir nuevas competencias y capacidades, además de la formación técnica y profesional inherente para lograr una óptima implementación de la acción climática.

Dicha transición socioecológica justa apunta hacia un cambio hacia economías inclusivas y con bajo nivel de emisión de carbono que maximiza las oportunidades de prosperidad económica, justicia social y ambiental, derechos y protección social, de modo de distribuir equitativamente las cargas ambientales y los beneficios obtenidos. Esta transición tiene un enfoque transversal y multisectorial, por lo que se requiere el involucramiento de los distintos stakeholders identificados en la política climática nacional.

Por lo anterior, es conveniente diseñar una política industrial verde cuyo objeto sea contribuir a la generación de cambios socio-ambientales de valor. Estos se aplicarán tanto para responder a las condiciones o situaciones ambientales como para desarrollar una economía verde y circular (definida como aquella que mejora el bienestar humano y la equidad social, al tiempo que reduce significativamente los riesgos ambientales y la escasez ecológica).

El 2022 se promulgó la Ley Marco de Cambio Climático N° 21.455 que tiene por objetivo alcanzar la carbono neutralidad y resiliencia al clima para Chile a más tardar al 2050, para lo que considera además una serie de instrumentos de gestión y obligaciones que apuntan a fijar e institucionalizar la lucha contra el cambio climático como una política de Estado. Con ello, Chile se transforma en el primer país de América Latina en fijar por ley una meta de carbono neutralidad.

Entre los instrumentos de gestión establecidos en la ley están una Estrategia Climática de Largo Plazo que contiene los objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo a que se comprometen los distintos sectores priorizados y que además define un presupuesto nacional de emisiones de GEI al 2030 y 2050, así como presupuestos de emisión para sectores específicos establecidos en la Ley que deberán cumplirse en un plazo de 10 años. A ello se suma la Contribución Nacional Determinada (NDC), que tiene los compromisos del país en materia de cambio climático ante la comunidad internacional; los planes sectoriales de mitigación, que establecerá el conjunto de acciones y medidas para reducir o absorber los GEI y no sobrepasar el presupuesto sectorial de emisiones; los planes sectoriales de adaptación, que incluyen las medidas que deberán adoptar los sectores para adaptarse a los cambios, así como aprovechar los beneficios; un Reporte de Acción Nacional de Cambio Climático (RANCC) para el monitoreo e información de avance de las medidas en este ámbito; la creación de Planes de Acción Regionales de Cambio Climático (PARCC) y Planes de Acción Comunes de Cambio Climático; de Planes Estratégicos de Recursos Hídricos en Cuencas, entre otros instrumentos. Se establecen además los sistemas de información, monitoreo, reporte y verificación, así como otros sistemas de información, y establece la

¹ Para mayor información puede revisar el siguiente documento del Servicio de Impuestos Internos de Chile (SII): https://www.sii.cl/como_se_hace_para/declarar_imp_mensuales/Formulario_50.pdf

gobernanza climática que entrega las facultades, responsabilidades y obligaciones vinculantes de cada órgano del Estado, tanto a nivel vertical como horizontal.

Todo lo anterior, se encuentra agrupado en la Propuesta de Estrategia de Desarrollo de Capacidades y Empoderamiento Climático, la cual concluyó su período de consulta pública hasta el 10 de agosto de 2022 y que complementa los medios de implementación de la Estrategia Climática de Largo Plazo. Tiene por objetivo entregar lineamientos y orientaciones para fortalecer las capacidades sectoriales, nacionales, regionales y locales, de las personas y organizaciones tanto públicas como privadas, de la academia y la sociedad civil, que permitan desarrollar contenidos y acciones para alcanzar las metas de mitigación y adaptación del país buscando alcanzar la carbono neutralidad y resiliencia al clima a más tardar al 2050.

Esta estrategia contiene cinco componentes: 1. Investigación y Ciencia en materia de cambio climático; 2. Educación para la ciudadanía para abordar el cambio climático; 3. Creación y fortalecimiento de las capacidades nacionales, regionales y locales para la gestión del cambio climático; 4. Fomento del intercambio de experiencias interinstitucional e intersectorial a nivel nacional, regional y local sobre medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. 5. Acceso a la Información y participación para el fortalecimiento de la acción climática con enfoque de género.

Según la OIT se espera que esta transición a una economía con bajo nivel de emisión de GEI conduzca a una creación neta de trabajos. Esto quiere decir, que la mitigación del cambio climático puede mantener los costos de adaptación futuros en un nivel bajo y dar lugar a la creación neta de empleo, por otro lado, esto implica también una redistribución sustancial del trabajo. Independientemente de los esfuerzos de mitigación que puedan adoptarse, los eventos relacionados con el cambio climático ya están teniendo un impacto profundo, y se espera que esto continúe.

Por consiguiente, la adaptación al cambio climático es un desafío que exige una acción aquí y ahora y las medidas de adaptación pueden conducir a la generación de empleo y prevenir pérdidas de trabajos.

El desarrollo de competencias y habilidades para contar con capital humano especializado capaz de enfrentar los desafíos del cambio climático es clave para los procesos de creación de resiliencia y de adaptación. En particular, el desarrollo de habilidades y ayuda a los trabajadores desplazados a seguir adelante en sectores en los que hay un crecimiento del empleo, y los protege, por consiguiente, contra las pérdidas de su ingreso y otros efectos adversos del cambio climático y promueve la innovación, la inversión y la competitividad, que, a su vez, repercuten en el desarrollo social, y crean, por consiguiente, un ciclo virtuoso de resiliencia sostenida y sólida que se requiere para la implementación adecuada de estrategias de adaptación (por ejemplo, el desarrollo de infraestructura inteligente aplicada al clima) (OIT, 2011, 2018a).

El presente proyecto tiene como objetivo contar con un diagnóstico y una línea base de lo que representará la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y la relación de esta con el nivel de empleo y el mundo laboral. Lo anterior permitirá entender los desafíos y las oportunidades que representa y definir programas e iniciativas de formación de personas tendientes a promover y apoyar una transición justa. Además, a través del diagnóstico se podrán sentar las bases para analizar los marcos de referencia, cualificaciones, contenidos de la formación profesional, brechas, entre otros.

El programa de gobierno apunta a transitar desde una noción débil de sustentabilidad, con impacto sectorial y limitado, hacia una noción fuerte, que implica el compromiso de atribuir un carácter esencial y transversal al desafío de iniciar un proceso de transición ecológica justa a todo nivel. Este compromiso se concreta en una Estrategia de Adaptación a la Crisis Climática y sitúa en el centro de la gestión productiva los principios de transición ecológica justa, en conjunto con un nuevo rol del Estado y un impulso inédito a la innovación y la transformación digital, focalizada en generar tejido productivo y reconversión laboral.

Además, se establece como un compromiso indispensable para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pero además permite alcanzar o avanzar hacia otros objetivos del desarrollo sostenible: el fin de la pobreza, el compromiso del hambre cero, mejoras en la salud y el bienestar, una educación de calidad y la igualdad de género. Asimismo, es indispensable para el desarrollo de la industria, la innovación y la infraestructura; disminuye la desigualdad de ingresos y la desigualdad multifactorial; se incorpora al compromiso de producción y consumo responsable; mejora los niveles de paz, ciudadanía y justicia y es parte integral de un pacto social que incluya a todas y todos.

Desde el ámbito de la productividad, según el informe de la OCDE “regiones en transición industrial”, el futuro del trabajo en regiones en transición industrial requiere una estrategia política que combine políticas de capacitación y empleo con políticas que estimulen la inversión en nuevas fuentes de empleo y crecimiento de la productividad. Aprovechar fuentes nuevas y emergentes de crecimiento y empleo puede ayudar a las regiones en transición industrial a evitar quedarse atrapadas en industrias antiguas y ayudar a crear oportunidades laborales que aumenten la productividad.

La Ley Marco de Cambio Climático (LMCC) N° 21.455, crea un marco jurídico que permite hacer frente a los desafíos que presenta el Cambio Climático en Chile y transitar hacia un desarrollo bajo en emisiones de GEI. Asimismo, busca fortalecer y dar continuidad a las políticas, planes, programas y acciones, con una mirada de Estado.

La Propuesta de Estrategia de Desarrollo de Capacidades y Empoderamiento Climático de Chile, en el componente 2: Creación y fortalecimiento de las capacidades nacionales, regionales y locales para la gestión del cambio climático tiene como objetivo generar las capacidades y competencias laborales en las personas y organizaciones, para avanzar hacia la carbono neutralidad y la resiliencia frente a los efectos del cambio climático.

Donde la gran mayoría de los lineamientos están en concordancia con el objetivo del presente diagnóstico:

- a. Identificar sectorial y territorialmente las capacidades y competencias requeridas, considerando brechas de género, para implementar acciones de mitigación y adaptación, en el marco de la elaboración de instrumentos de gestión del cambio climático, de gestión y reducción del riesgo de desastres u otros según corresponda, y reportar sus avances bianualmente.
- b. Impulsar la incorporación en la misión y visión de las empresas y de las asociaciones gremiales, los elementos de empoderamiento climático, que contribuyan a mitigar las emisiones de GEI y faciliten la adaptación al Cambio Climático.
- c. Promover la instalación y reconversión mediante procesos de evaluación y certificación las competencias laborales, con enfoque de género, en trabajadores/as y las organizaciones privadas, que contribuyan a mitigar las emisiones de GEI y faciliten la adaptación al Cambio Climático.
- d. Velar por la incorporación en las personas y organizaciones privadas la lógica de transición justa, considerando el enfoque de género y aprovechando las oportunidades que se generan en la agenda climática en la identificación de nuevas profesiones, a través de programas de capacitación continuos.
- e. Promover la creación y actualización de perfiles de competencia laboral, con enfoque de género, que incorporen la aplicación de las buenas prácticas sustentables, el uso y gestión sostenible de los recursos, en los distintos sectores económicos, acompañado de centros evaluadores y certificadores de competencias laborales.
- f. Impulsar la incorporación de capacidades y competencias en empoderamiento climático, con enfoque de género, en los estatutos de las asociaciones y sindicatos de trabajadoras y trabajadores del país.
- g. Integrar los elementos del empoderamiento climático, así como la cuantificación de emisiones de GEI y su mitigación, y la adaptación al Cambio Climático, en todo el ciclo de los proyectos que se realicen en el sector privado.
- h. Fortalecer la incorporación de prácticas ambientales que transversalicen la perspectiva de género, en el quehacer diario de las empresas y la fuerza laboral, con el fin de liderar la concientización sobre las emisiones de GEI, los impactos del cambio climático y las medidas de mitigación y/o adaptación, promoviendo dichas acciones en otros actores de la sociedad.
- i. Promover la incorporación de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en la elaboración de políticas públicas relativas al cambio climático.

Teniendo en cuenta lo anterior, los nuevos empleos y capacidades contribuirán a alcanzar dichas metas, ya que reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos, aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua; descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de GEI, minimizando o evitando cualquier

forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático.

El presente Diagnostico plantea desarrollar actividades que contribuyan a generar una línea base, en términos de necesidades, especialización y generación de empleos asociados a los desafíos y oportunidades que implica la implementación de la ley Marco de Cambio Climático y que se encuentra en sintonía con la Propuesta de Estrategia de Desarrollo de Capacidades y Empoderamiento Climático de Chile, generando información referente a las metas y objetivos en reducción de GEI y al Capital Humano, información sobre la oferta y brechas en la formación de personas existente en Chile a nivel nacional considerando los distintos territorios e internacional en materia de Cambio Climático, sustentabilidad, economía verde, economía circular, entre otros, identificar y cuantificar la demanda laboral y formativa actual y futura requerida y la planificación eficiente en la predicción y respuesta a las variaciones del capital humano, para finalizar realizando indicadores de impacto, escenarios futuros del impacto laboral en esta temática e identificando y priorizando futuros requerimientos de competencias, identificando perfiles ocupacionales en diferentes sectores productivos priorizados que apoyan a la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático.

5. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

5.1 Objetivo general

Determinar las necesidades de capital humano para enfrentar el cambio climático, en el contexto de la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados.

5.2 Objetivos específicos

1. Determinar los sectores que se verán afectados en el ámbito del empleo en el contexto de la implementación Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados.
2. Identificar aquellas oportunidades relativas al capital humano, en el ámbito mitigación y adaptación al cambio climático por medio de un benchmarking internacional.
3. Identificar las brechas y necesidades de formación existentes en Chile en materia de cambio climático, en los distintos sectores identificados en la Ley Marco de Cambio Climático sobre la base de la experiencia internacional analizada y la revisión de oferta formativa nacional actual.
4. Contar con una metodología de priorización de empleos requeridos para implementar la Ley de Cambio climático en el corto o mediano plazo.

5.3 Productos esperados

A partir de la concreción de los objetivos propuestos para el proyecto, Corfo espera **al menos** contar con los siguientes productos o resultados esperados que deberá reportar la Organismo Consultor al AOI:

N°	RESULTADO/PRODUCTO	DESCRIPCIÓN
1	Análisis estratégico y Plan de trabajo	<p>Proponer un plan de trabajo con su respectiva metodología, enmarcado en tres grandes etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Se requiere realizar un análisis estratégico de las metas, objetivos, oportunidades y requerimientos de la Ley de Cambio Climático y sus instrumentos asociados, en cuanto al impacto del capital humano que se requerirá para su cumplimiento, identificando sectores y actores a nivel nacional en los ámbitos de mitigación y adaptación al cambio Climático.

		<p>2- A partir del anterior análisis se debe identificar las brechas y necesidades de formación existente en Chile en materia de Cambio Climático en los distintos sectores identificados, a partir de la revisión de la oferta formativa actual.</p> <p>3- Y, por último, se debe terminar con el diseño de una metodología de priorización de empleos requeridos para el cumplimiento de la ley en el corto y mediano plazo.</p> <p>El anterior plan de trabajo deberá estar acompañado de una carta Gantt que será consensuada por CORFO.</p>
2	Análisis estratégico de la Ley Cambio Climático y sus instrumentos asociados relativas al capital humano requerido por sector y actores involucrados.	Analizar las metas y objetivos en la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados, identificando los sectores y actores involucrados, identificación y cuantificación de la demanda laboral y formativa actual y futura requerida en los distintos sectores y los impactos en el empleo actual asociado a su cumplimiento por sector de la ley.
3	Benchmarking internacional.	Realizar una selección de al menos 3 países líderes en Cambio Climático (en implementación de medidas de mitigación y/o adaptación) para realizar un análisis comparativo, en el cual se entregue una breve descripción de aquellas políticas realizadas relativas la formación de personas y el cambio climático, las principales medidas por sector asociados a perfiles laborales desarrollados para el cumplimiento de estas.
4	Revisión de la oferta formativa en Chile	<p>Recopilar información secundaria y primaria respecto a la oferta de formación existente en Chile en materia de Cambio Climático, identificando perfiles y sectores que se encuentran orientados, que permita identificar en qué medida el sistema de educación superior en Chile (incluyendo educación continua) se está haciendo cargo de los desafíos que conlleva la implementación de la Ley de Cambio Climático. Dicho producto, debe contar al menos con la descripción del perfil de egreso, número de matriculados al año 2022, nivel de relación entre los perfiles atendidos versus los perfiles que se requerirán en la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático.</p> <p>Para la operacionalización de este producto, el oferente deberá definir el alcance según las variables contingentes para este estudio como, por ejemplo: Instituciones acreditadas, instituciones con mayor número de matrículas, instituciones con mayor número de carreras en las áreas de contacto según los sectores contenidos en la Ley Marco de Cambio Climático, etc.</p>
5	Metodología de priorización de las necesidades de formación	<p>Sistematizar los actuales y futuros requerimientos identificados de capital humano y del sistema de educación superior en Chile y sus impactos que implicará la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados.</p> <p>Con lo anterior, realizar escenarios actuales y futuros del impacto laboral directo, indirecto, inducido por la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados, con la finalidad de establecer indicadores de impacto y así poder priorizar la formación para los empleos que serán requeridos para lograr un sistema de anticipación de habilidades</p>

		y competencias que requerirá el cumplimiento de la Ley de Cambio Climático a corto, mediano y largo plazo.
	Presentación de resultados a Corfo/AOI	Actividad On Line o presencial de presentación de resultados finales, Conclusiones y recomendaciones de parte de la Entidad Experta.
6	Informe(s) de Evaluación Intermedia y Final.	Ver punto “Informes entregables”

La falta de cumplimiento ya sea total o parcial de los productos antes señalados, sin una justificación técnica apropiada, podrá implicar una disminución en el pago total del contrato u otra sanción, lo que será evaluado por el Agente Operador Intermediario del proyecto y establecido en el contrato que firme con la Entidad Experta.

5.4 Informes entregables

En el transcurso del proyecto, la Entidad Experta deberá entregar los siguientes informes:

5.4.1 Informe 0: “Plan de trabajo”

En este informe deberá contar al menos con los siguientes elementos:

- a- **Metodología por utilizar para el levantamiento de información de:**
 - Análisis estratégico de la Ley Cambio Climático y sus instrumentos asociados relativas al capital humano requerido por sector y actores involucrados.
 - Benchmarking internacional
 - Revisión oferta formativa en Chile
 - Metodología de priorización de empleos
- b- **Carta Gantt de trabajo**

5.4.2 Informe de avance 1

El informe de avance se deberá entregar transcurrido el 40% del período de ejecución de este proyecto y deberá contener al menos los siguientes elementos:

- a- **Análisis estratégico Normativo:** Tanto de la Ley Marco de Implementación de Cambio Climático, y toda aquella normativa relacionada, en el que se evidencie las futuras necesidades de los sectores y sus respectivos territorios, en el ámbito del capital humano.
- b- **Análisis estratégico de los instrumentos asociados a capital humano respecto de la Ley Marco de Cambio Climático:** Instrumentos contenidos en el título II de dicha ley, tanto a nivel nacional, regional y local, en el que se evidencie las futuras necesidades de los sectores y sus respectivos territorios, en el ámbito del capital humano.
- c- **Benchmark Internacional:** Se propone que esta acción se base en los siguientes criterios:
 - 1- Criterio de priorización y selección de los países relevantes en temas de Cambio Climático (acciones de mitigación y/o adaptación)
 - 2- Comparación entre los países seleccionados y Chile, en los ámbitos normativos, políticas implementadas, estrategias, etc.
 - 3- Análisis de acciones público-privadas por sector, que pudieran relacionarse con la Ley Marco de Cambio Climático de Chile, en el ámbito de capital humano de los países seleccionados. Lo anterior, debe incluir el análisis y recomendaciones de factibilidad de implementación en Chile.
- d- **Levantamiento de información secundaria y primaria sectorial:** identificación de aquellos sectores, territorios

y actores que se verán afectados bajo el contexto de Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos en el ámbito del capital humano en el corto, mediano y largo plazo.

5.4.3 Informe de Avance 2

El informe de avance se deberá entregar transcurrido el 75% del período de ejecución de este proyecto y deberá contener al menos los siguientes elementos:

- a- **Análisis formativo a nivel nacional:** Se busca que la Entidad Experta, describa y cuantifique la oferta formativa relativas a temáticas relacionadas al cambio climático en la educación terciaria: Universidades/ Educación Técnica profesional. La descripción debe contener al menos:
 - 1- **Nombre de la carrera.**
 - 2- **Nombre de la institución.**
 - 3- **Número de matriculados.**
 - 4- **Descripción del perfil de egreso.**
 - 5- **Tipología: Carrera/Curso/Diplomado/Máster/Doctorado/otros.**
 - 6- **Área económica de la carrera.**
 - 7- **Descripción de la relación con la ley de cambio climático.**

- b- **Información de las brechas formativas:** Se espera que la Entidad Experta entregue información y análisis respecto brechas existentes entre el capital humano requerido para el cumplimiento de la Ley de Cambio Climático y de formación actual y futura. por medio de una metodología de prospección. Este informe deberá contener al menos:
 - 1- **Análisis de la tendencia actual respecto a la formación y el cambio climático:** Se espera que el informe contenga un análisis actual y proyectado de las tendencias de necesidades de formación versus los empleos requeridos, en materia de cambio climático.
 - 2- **Cuantificación de perfiles ofrecidos en materia de cambio climático.**
 - 3- **Cuantificación de perfiles actualmente demandados en materia de cambio climático.**
 - 4- **Cuantificación de perfiles que se demandarán en materia de cambio climático en virtud de la definición de escenarios.**

5.4.4 Informe Final

El informe debe contener al menos:

- 1- **Perfiles críticos identificados en base al informe de avance 2:** Ya sean, técnicos o profesionales. Dichos perfiles deben responder al nivel de importancia requerida en el cumplimiento de la Ley de Cambio Climático, número de capital humano requerido y de la temporalidad (tendrá que ir del corto al largo plazo). De dichos perfiles se requiere:
- 2- **Un análisis sistémico y coherente en el logro de la consecución de los objetivos específicos y del objetivo general.**
- 3- **La metodología de priorización de formación para el empleo requerido, y así poder implementarla en el corto o mediano plazo.**
- 4- **Conclusiones y Recomendaciones, según análisis de tendencias de demanda de perfiles en materia de capital humano:** Se espera que las recomendaciones se dirijan al mundo público, académico y hacia la sociedad civil.

Con los requerimientos identificados de la necesidad de capital humano actual y futuro y del sistema de formación técnico-profesional que implicará la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados, se debe desarrollar una metodología de priorización que debe contar con al menos la siguiente información:

- Escenarios actuales y futuros del impacto laboral directo, indirecto e inducido por la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados, los cuales deben contar con indicadores de impacto con su respectiva priorización de los empleos/capital humano que serán requeridos para lograr un sistema de anticipación de habilidades y competencias que requerirá el cumplimiento de la Ley de Cambio Climático a corto, mediano y largo plazo.

Tabla de Pago por Informe, relativo al total del presupuesto:

Pago por informes	%Valor
Plan de trabajo	10%
Informe de avance 1	40%
Informe de avance 2	25%
Informe final	25%

6. CONTENIDOS Y REQUISITOS TÉCNICOS DE LA PROPUESTA

6.1 Experiencia del Oferente:

Se espera que el oferente presente un equipo técnico multidisciplinario que cuente con los conocimientos y experiencias demostrables en la realización de estudios similares, en temas ambientales y/o estudios de fuerza laboral /empleos verdes.

6.2 Propuesta Metodológica

Para la realización del estudio se deberá presentar una metodología detallada de las acciones que se pretenden realizar. Dicha metodología resumirá de manera ordenada los procesos que a consultor/a o equipo de consultores/as propone para lograr alcanzar los objetivos previstos.

Se deberá plantear, de manera general, el enfoque que se adoptará y las herramientas metodológicas que serán utilizadas para obtener los productos previstos y realizar las actividades necesarias.

Se valorarán de mejor manera aquellas propuestas que contemplen herramientas participativas dirigidas a conocer con mayor profundidad los sectores implicados en la Ley de Cambio Climático que se deben analizar a lo largo del estudio y procurar que las acciones estén dirigidas a responder el capital humano actual y el que se requerirá para dar respuesta a los planes de mitigación y/o adaptación que se están desarrollando o se desarrollarán.

La metodología deberá explicar las acciones previstas para determinar las necesidades de capital humano para enfrentar el cambio climático, en el contexto de la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados.

La metodología deberá incluir procesos de revisión documental y utilización de fuentes secundarias para las acciones de investigación y formación. También, será necesario describir la metodología para acceder a información primaria necesaria para el cumplimiento de los objetivos, ya sea a través de entrevistas, grupos focales y otras herramientas que se consideren oportunas.

Para la elaboración de la metodología de priorización formación para el empleo requerido, se deberá señalar y definir-escenarios actuales y futuros del impacto laboral directo, indirecto e inducido por la implementación de la Ley Marco de Cambio Climático y sus instrumentos asociados, los cuales deben contar con sus respectivos indicadores y priorización de los empleos/capital humano que serán requeridos para lograr un sistema de anticipación de habilidades y competencias que requerirá el cumplimiento de la Ley de Cambio Climático a corto, mediano y largo plazo. Igualmente, deberá detallarse

la/las metodologías (s) de generación de escenarios que se plantean utilizar y fundamentar que estos apoyarán a la implementación de la Ley de Cambio Climático.

6.3 Equipo de trabajo

Para el desarrollo de la presente consultoría el proponente deberá presentar un equipo de trabajo que incluya a lo menos los siguientes perfiles/roles.

a. Jefe/a de Proyecto

- Licenciatura en ciencias sociales, económicas, ambientales o de alguna rama de la ingeniería.
- Experiencia profesional comprobable de al menos 5 años (publicaciones, participación en proyectos de investigación, cargos de gestión pública o privada y/u otra experiencia comprobable) en temas de cambio climático, mercado laboral, de desarrollo productivo y políticas ambientales.
 - Conocimiento detallado de la Ley de cambio Climático, planes de adaptación y mitigación, empleos verdes y/o mercado laboral, etc.
 - Conocimiento y manejo de softwares y metodología para el tratamiento de datos, estadísticas, e investigación sociológica.
- Experiencia en el liderazgo de equipos de trabajo/consultores multidisciplinarios.

b. Especialista en educación

- Licenciatura en ciencias sociales, económicas, ambientales o de alguna rama de la ingeniería
- Experiencia profesional comprobable de al menos 5 años en temas de mercado laboral, en particular relacionado con temas de formación profesional y competencias laborales.
- Conocimiento en políticas públicas e iniciativas privadas (empresas, sociedad civil) en el área de la formación profesional, con preferencia, relacionado con temas ambientales.
- Conocimiento del mercado laboral chileno, políticas laborales, en particular políticas e instituciones de formación profesional, así como en temas de certificación y clasificación de competencias laborales, acreditable en publicaciones o trabajos afines.

c. Especialista de modelización y estadística

- Mínimo Licenciatura en ciencias sociales, económicas, econométricas o matemáticas.
- Experiencia profesional comprobable de al menos 5 años (publicaciones, participación en proyectos de investigación, cargos de gestión pública o privada y/u otra experiencia comprobable) en temas de modelización socio-económica, con preferencia relacionado con temas de mercado laboral, de desarrollo productivo y políticas ambientales.
 - Conocimiento detallado de modelos económicos de evaluación de impacto y de pronósticos, en particular modelos Insumo-Producto, Matriz de Contabilidad Social, con módulos laborales, sociales o ambientales.
 - Conocimiento detallado de la economía chilena y de su mercado laboral, así como de los desafíos ambientales nacionales, acreditable en publicaciones o trabajos afines.

De forma adicional se propone que el oferente presente una matriz de trabajo para los productos/hitos a entregar con los siguientes campos sugeridos:

- Producto/hito asociado
- Actividades necesarias para su realización
- Insumos requeridos
- Equipo técnico que interviene
- Instancias de iteración con la contraparte técnica

6.4 Carta Gantt y descripción de los entregables

El oferente deberá incluir en su propuesta técnica el listado de las actividades y su programación (Carta Gantt). Para ello deberá considerar las siguientes fechas (estimación):

La duración total del contrato será de **9 meses**, período que incluye las coordinaciones iniciales, la realización de las actividades y el plazo para rendiciones administrativas. Esto deberá ser considerado a la hora de plantear las actividades y cronograma a realizar.

Sin perjuicio de ello, los oferentes podrán generar propuestas en las cuales consideren una duración mayor, lo cual deberá ser justificado técnicamente en su propuesta.

El plan de trabajo deberá ser consistente con la metodología presentada. Se espera que al menos contenga una Carta Gantt con una propuesta de programación de actividades, en formato Excel o similar.

En caso de que los oferentes comprometan elementos adicionales a los señalados en las presentes bases, **se considerará que dicha información forma parte de su propuesta de valor**, en la medida que contribuya al éxito del estudio y la calidad de los productos que surjan del mismo.

6.5 Propuesta Económica

El oferente deberá presentar una Oferta Económica. El valor total de la oferta debe ser menor o igual a lo definido en las presentes bases.

La presente licitación dispone de los siguientes montos máximos a percibir por el oferente:

- 100.000.000.- (cien millones de pesos)

7. MECANISMO DE ADJUDICACIÓN

La presente licitación adjudicará a un único proveedor.

8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se procederá a la evaluación de las ofertas por una Comisión Evaluadora a cargo del Agente Operador Intermediario, en conformidad a los criterios que se indican en la siguiente tabla.

Tabla de Ponderación

Ponderación de los factores de evaluación	
A) Criterios Técnicos [95%]	
Factor N°1: Propuesta técnica o metodológica.	40%
Factor N°2: Equipo de trabajo.	20%
Factor N°3: Experiencia del Oferente.	15%
Factor N°4: Plan de trabajo, descripción de los entregables	10%
Factor 5: Valor agregado de la propuesta	10%
B) Criterio Económico [5%]	
Factor N°1: Precio ofertado.	5%

Cada factor de los criterios de evaluación contempla una serie de subfactores, a partir de lo señalado a lo largo de las bases de licitación, con notas de 0 a 7, siendo cero la ausencia de lo solicitado y 7 el cumplimiento total de lo solicitado en las bases. La nota asignada a cada factor se multiplicará por su ponderación.

El Agente Operador Intermediario se reserva el derecho de verificar los antecedentes presentados por los oferentes.

De la evaluación resultante, se elaborará un Acta que será suscrita por el o los integrantes de la Comisión Evaluadora, integrada por a lo menos 3 funcionarios del Agente Operador Intermediario. Dicha Acta dará cuenta de la evaluación de las ofertas e indicará a qué proponente se recomienda adjudicar la convocatoria, o en su caso, se propondrá declarar desierto el proceso, en caso de que las ofertas presentadas no sean convenientes para los intereses del proyecto, o si ninguna de ellas cumple los mínimos solicitados en las presentes Bases. En caso de que corresponda, también se deberá dejar constancia en el Acta de las ofertas que no fueron evaluadas por encontrarse fuera de Bases, especificando los puntos que habrían sido vulnerados.

El Agente Operador Intermediario se reserva el derecho de adjudicar fundadamente la convocatoria al oferente que obtenga el más alto puntaje por aplicación de los criterios de evaluación establecidos en estas Bases, aún cuando su oferta no sea la de más bajo precio. Asimismo, se reserva el derecho de rechazar fundadamente todas las ofertas por inconvenientes, declarando en este caso desierta la convocatoria.

9. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Resuelta la adjudicación de la oferta, se celebrará el contrato correspondiente, que será redactado por el Agente Operador Intermediario dentro de **10 días corridos** siguientes contados desde la notificación efectuada. No obstante, este plazo podrá ampliarse en los casos que el Agente Operador Intermediario requiera de un mayor lapso para un mejor estudio de los antecedentes del caso.

La contraparte técnica y administrativa de la licitación, así como en todos aquellos aspectos contractuales antes, durante y luego de la prestación del servicio, es el Agente Operador Intermediario.

10. CONFIDENCIALIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS

Toda información relativa a Corfo o a terceros a la que el Organismo Consultor tenga acceso con motivo del presente contrato a adjudicar, tendrá el carácter de confidencial. En consecuencia, dicha información deberá mantenerse en carácter de reservada, respondiendo el Organismo Consultor de todos los perjuicios que se deriven de la infracción a esta obligación.

El Organismo Consultor no podrá utilizar los datos personales entregados por aquellas personas que sean parte de la metodología de recolección de información, para fines distintos al desarrollo del proyecto dentro de los términos establecidos en la Ley 19.628 y su normativa relacionada, no pudiendo hacer ningún tipo de tratamientos, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 2 literal o) de la ley citada.

11. UTILIZACIÓN DE IMAGEN

Durante la etapa de difusión de la convocatoria y ejecución del Proyecto el oferente adjudicado se obligará a apoyar y participar activamente en los eventos que realice Corfo para promocionar los resultados parciales y finales del proyecto. Asimismo, en toda actividad pública que se efectúe para difundir el proyecto, ya sea a su término o durante su ejecución, así como también en medios escritos o audiovisuales, deberá señalar expresamente que el proyecto es financiado por Corfo.

12. PROPIEDAD INTELECTUAL

El producto del trabajo que eventualmente desarrolle el Organismo Consultor o sus dependientes, con ocasión del contrato, tales como informes, base de datos, registros audiovisuales, resultados del proyecto u otros, serán de propiedad de Corfo, quien se reserva el derecho de disponer de ellos libremente, sin limitaciones de ninguna especie, no pudiendo por tanto el Organismo Consultor realizar ningún acto respecto de ellos ajeno al contrato a adjudicar, sin autorización previa y expresa de Corfo. Sin perjuicio de ello, se deberán respetar los derechos de autor y de propiedad intelectual existentes, respecto de aquellos materiales que el oferente o sus académicos hayan elaborado de forma previa a la ejecución del proyecto.

13. INTERPRETACIÓN E INFORMACIÓN

El presente documento y el contrato respectivo se interpretarán en forma armónica, de manera que exista entre todos ellos la debida correspondencia. Todos los documentos relativos a la convocatoria se interpretarán siempre en el sentido de la más perfecta elaboración y ejecución de la propuesta, de acuerdo con las reglas de la ciencia y la técnica aplicables según sea el caso particular de que se trate.

Cualquier falta, descuido u omisión de los oferentes o adjudicatario en la obtención de información y estudio de los documentos relativos al proceso de convocatoria, no los exime de la responsabilidad de apreciar adecuadamente los costos necesarios para la elaboración y desarrollo de su propuesta o prestación del servicio. Por lo tanto, serán de su cargo todos los costos en que incurran para corregir faltas, errores, descuidos u omisiones resultantes de su análisis e interpretación de la información disponible o que se obtenga.