

## SOLICITUD DE EXPRESIONES DE INTERÉS SERVICIOS DE CONSULTORÍA

Selección #: RG-E1724- P001

Método de selección: Competitivo Simplificado

País: Colombia

Sector: Sector Social

Financiación - TC #: RG-E1724

Proyecto #: **RG-E1724**

Nombre del TC: Cerrando las Brechas Raciales Reduciendo el Sesgo de los Proveedores de servicios

*Descripción de los Servicios:* la División de Género y Diversidad está buscando una firma consultora que implemente un experimento aleatorio con el objetivo de mejorar la tasa de orientación y colocación de los clientes Afrocolombianos de servicios públicos de empleo, tras informar a los consejeros laborales sobre su sesgo inconsciente.

Enlace al documento TC: N/A

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) está ejecutando la operación antes mencionada. Para esta operación, el BID tiene la intención de contratar los servicios de consultoría descritos en esta Solicitud de Expresiones de Interés. Las expresiones de interés deberán ser recibidas usando el Portal del BID para las Operaciones Ejecutadas por el Banco <http://beo-procurement.iadb.org/home> antes de marzo 31 2021, a las 5:00 P.M. (Hora de Washington DC).

Los servicios de consultoría ("los Servicios") incluyen Fase 1. Diseño del instrumento, elección de la muestra y pilotaje. Fase 2. Implementación del experimento. Fase 3. Recolección, limpieza, consolidación y análisis de información administrativa de ASOCAJAS con información recolectada en las fases 1 y 2.

Esta consultoría tendrá un plazo de 7 meses a partir de la firma del contrato.

Las firmas consultoras elegibles serán seleccionados de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Banco Interamericano de Desarrollo: [Política para la Selección y Contratación de Firmas Consultoras para el Trabajo Operativo ejecutado por el Banco - GN-2765-1](#). Todas las firmas consultoras elegibles, según se define en la política, pueden manifestar su interés. Si la Firma consultora se presentara en Consorcio, designará a una de ellas como representante, y ésta será responsable de las comunicaciones, del registro en el portal y del envío de los documentos correspondientes.

El BID invita ahora a las firmas consultoras elegibles a expresar su interés en prestar los servicios descritos arriba donde se presenta un [borrador del resumen de los Términos de Referencia](#) de esta asignación. Las firmas consultoras interesadas deberán proporcionar información que indique que están calificadas para suministrar los servicios (folletos, descripción de trabajos similares, experiencia en condiciones similares, disponibilidad de personal que tenga los conocimientos pertinentes, etc.). Las firmas consultoras elegibles se pueden asociar como un emprendimiento conjunto o en un acuerdo de sub-consultoría para mejorar sus calificaciones. Dicha asociación o emprendimiento conjunto nombrará a una de las firmas como representante.

Las firmas consultoras elegibles que estén interesadas podrán obtener información adicional en horario de oficina, 09:00 a.m. - 5:00 PM (Hora de Washington DC), mediante el envío de un correo electrónico a: Suzanne Duryea (SCL/GDI) ([suzanned@iadb.org](mailto:suzanned@iadb.org)) y Judith Morrison (SCL/GDI) ([JMORRISON@iadb.org](mailto:JMORRISON@iadb.org)),

División: Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI)

Atención: Suzanne Duryea / Judith Morrison

1300 New York Avenue, NW, Washington, DC 20577, EE.UU.

Tel: +1 202 623-3589 / +1 202 623-2156

Email: [suzanned@iadb.org](mailto:suzanned@iadb.org) / [JMORRISON@iadb.org](mailto:JMORRISON@iadb.org)

Sitio Web: [www.iadb.org](http://www.iadb.org)

Se adjuntan los Términos de Referencia

## **TÉRMINOS DE REFERENCIA**

### *Consultoría para la implementación de una evaluación experimental con el fin de promover empleo afrodescendiente*

#### **Operación: Colombia RG-E1724**

#### **1. Antecedentes y Justificación**

- 1.1. Amplia información de la literatura económica muestra que el sesgo de los empleadores es una fuente fundamental de las diferencias raciales en los salarios ganados por los trabajadores (Charles, 2008). Para el caso colombiano, se ha encontrado que los comportamientos sesgados por parte de los empleadores o intermediarios en el mercado laboral son un determinante clave de las brechas salariales entre los Afrocolombianos y el resto de la población (Rodríguez et al., 2013).
- 1.2. Con el objetivo de estudiar si una intervención de bajo costo puede cambiar los comportamientos de los actores claves en la intermediación laboral, el BID está buscando una firma consultora que implemente un experimento aleatorio con el objetivo de mejorar la tasa de orientación y colocación de los clientes Afrocolombianos de servicios públicos de empleo, tras informar a los consejeros laborales sobre su sesgo inconsciente. Una versión de este experimento ha sido implementada en otros contextos por Alesina y La Ferrara (2019), en donde los autores mostraron que los maestros italianos, tras ser informados sobre su sesgo inconsciente hacia los estudiantes inmigrantes, cambiaron sus calificaciones relativas con respecto a los estudiantes no inmigrantes.
- 1.3. Para medir los sesgos raciales en el mercado laboral colombiano, se estará implementando el Implicit Association Test (IAT) (Nosek et al 2007, Greenwald et al., 2003, 2009). La intervención se llevará a cabo en centros de empleo, que forman parte de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, donde los consejeros laborales recibirán retroalimentación sobre sus resultados en la prueba IAT. La evaluación podría consistir en un experimento por 'clusters' en el que se aleatoricen puntos de atención de intermediación laboral con los trabajadores de los centros de empleo siendo la unidad de análisis.<sup>1</sup> Se espera estimar si la retroalimentación proporcionada a consejeros de empleo mejora los resultados en el servicio otorgado a los afrodescendientes, medidos en términos del número de orientaciones laborales realizadas y colocación laboral diferenciados por raza.
- 1.4. El estudio debe realizarse a través de una encuesta en Internet utilizando Qualtrics y el complemento IATgen para una IAT de raza para Colombia. El BID proporcionará una cuenta de administrador de Qualtrics y los insumos para pilotear el IAT. ASOCOJAS proporcionará los datos de contacto de los centros de empleo, y los correos electrónicos y los teléfonos móviles de los consejeros de empleo. Las cajas de Compensación Familiar, con apoyo de ASOCAJAS,<sup>2</sup> proporcionarán información administrativa necesaria para medir la línea de base y resultados del programa (por ejemplo, orientaciones y colocaciones realizada desagregada por raza, centro de empleo y, en caso de ser necesario, consultor). La muestra final vendrá determinada por la respuesta al taller de arranque y las invitaciones a los centros de empleo. Los cálculos de poder inicial indican una muestra de 3000 consejeros.

#### **2. Objetivos**

---

<sup>1</sup> En caso de no ser posible aleatorizar a nivel de punto de atención, se consideraría una aleatorización directamente a nivel de consultores de empleo. Sería, sin embargo, necesario implementar estrategias para reducir la contaminación y asegurar la disponibilidad de información sobre los resultados de la intervención a nivel de consultor.

<sup>2</sup> ASOCAJAS promoverá la recolección de información necesaria para el desarrollo del estudio de sus asociados. Así mismo se realizará la gestión pertinente con las cajas que actualmente no pertenecen al gremio.

- 2.1. Esta consultoría tiene como objetivo principal la implementación de una evaluación de impacto aleatoria para estimar los efectos sobre la población afrodescendiente, en términos del mercado laboral, de retroalimentar a los trabajadores de centros de empleo sobre sus sesgos implícitos por raza.

### **3. Actividades Clave**

#### Fase 1. Diseño del instrumento, elección de la muestra y pilotaje

- 3.1. Diseñar una encuesta corta para medir sesgos por raza, a ser implementada durante el experimento. Este instrumento deberá seguir las líneas generales de los test IAT para medir sesgos implícitos, y deberá también incluir al menos una medida de sesgo racial explícito. Adicionalmente, el instrumento deberá recolectar información demográfica y económica básica como edad, género, raza, nivel educativo, historia laboral y composición familiar de los consejeros.
- 3.2. Diseñar un protocolo para la implementación del instrumento por medios no presenciales (e.g. correos electrónicos o mensajes de texto)
- 3.3. Diseñar como parte del protocolo, reuniones grupales por zoom, o si es suficiente, un video para apoyar las respuestas al instrumento IAT.
- 3.4. Diseñar como parte del protocolo de la encuesta, un incentivo financiero para incentivar los consejeros a completar la encuesta, incluyendo el instrumento IAT. El incentivo financiero debería ser entre US \$5-\$8 por individuo.
- 3.5. Diseñar un protocolo para proveer retroalimentación a los consejeros de centros de empleo sobre su resultado individual en la prueba IAT y de sesgo explícito implementada.
- 3.6. Participar en el taller del arranque del proyecto a finales de marzo, donde el equipo del BID, ASOCOJAS y la firma consultora presentan el proyecto y expertos externos (como académicos, especialistas en políticas públicas de inclusión laboral, expertos en comunidades afrodescendientes) comparten sugerencias.
- 3.7. Analizar la necesidad de realizar un segundo instrumento IAT con el fin de estimar la fiabilidad test-retest del instrumento. De ser necesario, diseñar este segundo instrumento.
- 3.8. Convocar y coordinar, en colaboración con ASOCOJAS y el BID, un taller con los centros de empleo invitados a participar en el estudio. ASOCOJAS va a suministrar la lista de centros de empleo a ser invitados y hacer seguimiento con la invitación de participar en el estudio.
- 3.9. Estimar y compartir con el BID y ASOCAJAS el listado final de centros de intermediación laboral que han aceptado la invitación de participar en la evaluación final.
- 3.10. Realizar la aleatorización final de la muestra en los brazos de estudio de experimento (e.g. tratamiento y control) con la supervisión del BID.
- 3.11. Realizar un piloto del instrumento a al menos 100 trabajadores de centros públicos de empleo que no estén incluidos en la muestra del experimento. El listado de trabajadores para el muestreo y el piloto será proveído por el BID en colaboración con ASOCAJAS.
- 3.12. Realizar un piloto de los protocolos y de la implementación de la intervención de la retroalimentación a por lo menos 50 trabajadores de centros de empleo que participaron en el piloto.
- 3.13. Limpiar y compartir los datos recolectados a través del piloto con el BID para la realización de análisis psicométricos
- 3.14. Ajustar el instrumento, protocolos y/o procedimientos a partir de los hallazgos del piloto.

#### Fase 2. Implementación del experimento

- 3.15. Aplicar el instrumento virtual diseñado a la muestra total del estudio tanto en el brazo de tratamiento como en el de control.
- 3.16. Proveer la retroalimentación sobre los resultados de la encuesta a los trabajadores en el brazo de tratamiento. El grupo de control debería recibir sus resultados después de terminar la colección de los resultados de estudio.

Fase 3. Recolección, limpieza, consolidación y análisis de información administrativa de ASOCAJAS con información recolectada en las fases 1 y 2.

- 3.17. Recolectar de ASOCAJAS la información administrativa necesaria sobre registros, orientaciones, referencias y colocaciones laborales realizadas, desagregados por raza, con un medio claro de correspondencia con la información de la encuesta (tanto en caso de que se realice la aleatorización a nivel de clusters o a nivel de consejeros de empleo. Esta información podría ser a través de códigos de identificación anonimizados). Esta información deberá ser recolectada 2 y 6 meses después de la intervención.
- 3.18. Limpiar, unir y compartir con el BID los datos administrativos junto con los datos recolectados a través del instrumento de evaluación.
- 3.19. Analizar los datos recolectados sobre los impactos de hacer una retroalimentación del test a los consejeros en términos de orientaciones laborales realizadas y colocación laboral diferenciados por raza.

#### **4. Resultados y Productos Esperados**

La firma consultora entregará los siguientes productos:

- 4.1. Un primer borrador de: (i) el instrumento a pilotear, (ii) los protocolos de implementación del instrumento y la retroalimentación.
- 4.2. Listado final de centros de empleo y puntos de atención seleccionados para el piloto y el estudio.
- 4.3. Informe de resultados y datos limpios del piloto del instrumento y la retroalimentación recibida por los participantes del piloto.
- 4.4. Diseño final para la evaluación de: (i) el instrumento a pilotear, (ii) los protocolos de implementación del instrumento y la retroalimentación.
- 4.5. Informe de resultados y datos limpios de la implementación del instrumento y la retroalimentación recibida por los participantes del estudio.
- 4.6. Base de datos final incluyendo: (i) datos recolectados a través de la encuesta; (ii) datos administrativos recolectados de ASOCAJAS; y (iii) base de datos consolidada por consejeros.
- 4.7. Documento de resumen de los hallazgos de la evaluación.