

Proceso de selección #GU-T1303-P001

## **TÉRMINOS DE REFERENCIA**

### **PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO EN LÍNEA PARA REDUCIR LA BRECHA DE DESEMPLEO Y EMPODERAR ECONÓMICAMENTE A LAS MUJERES EN GUATEMALA**

(GU-T1303)

#### **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN GUATEMALA DESARROLLO DE PLATAFORMA PARA EMPLEO Y ENTRENAMIENTO DE MUJERES LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE LÍNEA DE SEGUIMIENTO**

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

- 1.1. Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo ("BID " o " Banco") es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.
- 1.2. El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cuatro pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2014-2016<sup>1</sup>. Durante el 2015 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (vi) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.
- 1.3. A pesar de los avances alcanzados, la incorporación del enfoque de género en las agendas nacionales y regionales sigue siendo un reto y requiere de esfuerzos sostenidos en el tiempo. El establecimiento de alianzas público-privadas es clave para avanzar la equidad de género en América Latina y el Caribe (ALC). A medida que esta se convierte en una prioridad estratégica para los gobiernos y para el sector corporativo, se incrementa la demanda por herramientas de "benchmarking", intercambios de mejores prácticas y generación de conocimiento que contribuya a medir y promover la equidad de género. El incremento de la participación económica de las mujeres se ha identificado como un área estratégica para probar modelos de alianzas público-privadas que contribuyan a cerrar las brechas de género, y generar datos, evidencia y mejores prácticas que puedan transformarse y/o aplicarse a la política pública.
- 1.4. ALC es la primera región en cerrar la brecha de género en educación primaria, las mujeres se están graduando en mayores números que los hombres de la universidad, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años de edad (mujeres 9,8 vs hombres 9,4 años). Las mujeres de la región aumentaron su tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,41% en 2015, pero siguen estando por debajo de los hombres, cuya tasa de participación laboral es del 80%<sup>2</sup>, y ganan en promedio 78% del salario de los hombres<sup>3</sup>. La mayoría de las mujeres está en sectores de productividad baja como agricultura, comercio y servicios (78%). El subíndice de participación y oportunidad económica para ALC del Foro Económico Mundial ha mejorado en los últimos años, pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada. Fomentar

<sup>1</sup> Draft Annual Progress Report on the implementation of the Gender Action Plan for operations, 2014-2016, 2015. February, 2016.

<sup>2</sup> CEPAL.

<sup>3</sup> Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

alianzas dirigidas a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

- 1.5. Cada año millones de mujeres dejan la fuerza laboral porque no pueden encontrar la flexibilidad que necesitan para balancear el trabajo y la vida personal. Esto incluye 40% de todas las madres ([HBR](#))<sup>4</sup>. Por otra parte, un significativo grupo de compañías (69%) se quejan de que no pueden encontrar el talento que necesitan ([Manpower](#))<sup>5</sup> especialmente cuando se trata de construir una fuerza laboral diversa e inclusiva. Algunos profesionales son más difíciles de encontrar, profesionales de TI (desarrolladores, programadores, administradores de bases de datos y líderes de TI) estando a la cabeza de este ranking Manpower. A pesar de esto, no se está haciendo lo suficiente para promover la diversidad de género, de hecho más del 50% de los líderes de las compañías dicen que necesitan hacer más para atraer, retener y ascender a las mujeres ([EY](#))<sup>6</sup>. La baja participación femenina en la fuerza laboral también afecta a las economías en general. Brechas de género en la participación económica tienden a restringir el grupo de talento en el mercado laboral y, por lo tanto, pueden producir una asignación de recursos menos eficiente, pérdidas en la productividad total y menor crecimiento de la producción ([IMF](#))<sup>7</sup>.
- 1.6. Diferentes estudios proveen información valiosa para diseñar iniciativas para resolver estos problemas en la oferta de talento y la demanda de talento que afecta particularmente a las mujeres y disuade a las compañías y economías de alcanzar su máximo potencial. En el lado de la oferta de trabajo<sup>8</sup>, muchos estudios han demostrado que la flexibilidad es el factor número 1 que mantendría a las mujeres profesionales en el trabajo y que la contratación directa es una opción altamente valorada y satisfactoria para los profesionales de hoy en día ([McKinsey&Co. Global Institute](#)). Por el lado de la demanda laboral, contratación directa y fuerza de trabajo contingente son cada vez más atractivos para las corporaciones, de hecho, un estudio reciente por SAP-Fieldglass encontró que el 62 % de ejecutivos afirman que su fuerza laboral externa les permite mejorar el rendimiento financiero general de la empresa, y que su demanda por trabajadores por cuenta propia de los mercados en línea subirán de 38% a 74% en un promedio de tres años ([SAP-Fieldglass](#))<sup>9</sup>.
- 1.7. La tasa de desempleo en Guatemala creció en 2017 en relación con el año anterior, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El indicador se ubicó en 3.2% en el tercer trimestre mientras que en 2016 fue de 3.1%. En América Latina y el Caribe la tasa subió de 7.9% en 2016 a 8.4% al concluir 2017, un aumento de 0.5 puntos porcentuales. Guatemala figura entre los nueve países en donde el aumento de desocupación fue más acentuado para las mujeres, ya que fue de 4.2%; el de hombres se mantuvo en 2.6. Por otra parte, Guatemala cuenta con la población más joven de América Latina; 33% tienen entre 25 y 54 años ([Instituto Nacional de Estadística de Guatemala](#)). Al mismo tiempo, Guatemala está entre los países de la región con mayor cantidad de usuarios de Internet, con 7.2 millones, lo cual representa un 42% de penetración<sup>10</sup>.
- 1.8. Según el informe anual Panorama Laboral de América Latina y el Caribe de OIT, el desempleo aumentó por tercer año consecutivo, pero se prevé que la tasa bajará en 2018, si se mantienen los pronósticos de crecimiento económico. El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé 1.9% y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2.2%. El director de la OIT para la región, José Manuel Salazar-Xirinachs, dijo que “esos niveles de crecimiento son insuficientes para reducir la pobreza con celeridad”. “Los países de la región deberían crecer a cinco o seis por ciento y esto solo se logrará enfrentando las brechas de baja productividad y de falta de

<sup>4</sup> EY. [Navigating Disruption without gender diversity? \(HBR\) Harvard Business Review: Off-Ramps and On-Ramps](#)

<sup>5</sup> [Manpower](#) Talent Shortage Survey 2016/2017

<sup>6</sup> EY. [Navigating Disruption without gender diversity?](#)

<sup>7</sup> IMF [How to operationalize gender issues in country work.](#)

<sup>8</sup> Sap-Fieldglass [External Workforce Insights 2018: -the-forces-reshaping-how-work-gets-done-](#)

<sup>9</sup> Sap-Fieldglass [External Workforce Insights 2018: -the-forces-reshaping-how-work-gets-done-](#)

<sup>10</sup> Google, [Las Claves de la Digitalización.](#) 2018

desarrollo”, agregó. Por lo tanto, iniciativas como la que proponemos en este proyecto, podrán ayudar a las mujeres a encontrar empleos que no dependen del contexto local, ni regional. Actualmente en Guatemala, aproximadamente el 68% de las mujeres jóvenes de 16 a 25 años se encuentran inactivas, de 26 a 50 años es un 50% y que a partir de los 51 años se encuentra en un 100% ocupadas ([IDIES](#)), lo que demuestra la existencia de dificultades en el mercado laboral tradicional para incorporar a las mujeres a través de oportunidades laborales flexibles que les permitan seguir trabajando a la vez que se ocupan de sus familias.

- 1.9. Guatemala se encuentra implementando la Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación<sup>11</sup> (2014-2023) orientada a un conjunto de políticas y acciones que promueven la inclusión de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los procesos productivos y educativos para garantizar el empoderamiento de las mujeres. La iniciativa de este proyecto se alinea con el eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo.

## 2. Objetivos

- 2.1. El Programa de Educación y Empleo en Línea tiene como objetivo testear un modelo innovador para la educación y la generación de oportunidades de empleo que permita mejorar la empleabilidad y la inclusión laboral de las mujeres en la economía digital. Específicamente, se busca lograr: (i) un análisis de la situación en Guatemala para identificar la viabilidad de la exportación de servicios a través de la Nube; (ii) una prueba de concepto, es decir, una plataforma online en funcionamiento que permita el acceso a cursos online (específicamente creados para este fin o de terceros), y cuente con distintas funciones que permitan conectar a las mujeres registradas con oportunidades de trabajo remoto. Durante esta prueba se ejecutarán distintas iniciativas para dar a conocer el proyecto y lograr la registración de profesionales guatemaltecas y de empresas locales y de otros países interesadas en contratar; y (iii) un análisis de resultados para identificar lecciones aprendidas, así como su difusión para que otros países de la región conozcan esta experiencia y puedan considerar realizar iniciativas similares.
- 2.2. El objetivo es ofrecer al gobierno de Guatemala una solución tecnológica integral, por medio de esta cooperación con una empresa consultora para el desarrollo de una plataforma basada en la Nube, que implementa inteligencia artificial y analítica de datos para lograr conectar a mujeres entrenadas en habilidades digitales con oportunidades de trabajo que pueden realizarse de manera remota. De esta manera, estaremos mejorando la empleabilidad de las mujeres con educación y cerraremos el ciclo con oportunidades laborales flexibles, todo en un mismo destino en la Nube, lo que asegura una llegada a beneficiarias sin límites geográficos.

## 3. Alcance de los Servicios

- 3.1. La empresa deberá dedicar a esta consultoría un equipo de por lo menos cinco profesionales a saber: un gerente de proyectos con experiencia en implementación de proyectos con formación en las áreas de las ciencias sociales, administración de empresas o negocios; una investigadora del área de las ciencias sociales, antropología o psicología; un profesional de recursos humanos; un profesional de las áreas de comunicación y medios; y un desarrollador con experiencia en plataformas 'Cloud'.
- 3.2. Para llevar adelante todos los componentes de este programa, se requiere amplio conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, fortalecimiento del liderazgo y en empoderamiento de las mujeres, diversidad en el ambiente de trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, recursos humanos, o relacionados, con

---

<sup>11</sup> A nivel de responsables del sector público, se espera contar con la participación en primer lugar de ministros sectoriales en los países (Educación, salud, trabajo, entre otros), y en segundo lugar con ministerios encargados de la agenda digital (por ejemplo, modernización, o SENATICs), así como con agencias vinculadas a la gestión de datos. En cada país se analizará el mejor canal específico de coordinación de la colaboración interministerial, pero inicialmente se espera que sea un role compartido en un grupo de trabajo entre los ministerios sectoriales en alianza con las agencias responsables de digitalización.

énfasis en el cierre de brechas de género.

- 3.3.** Asimismo, deberá tener excelentes habilidades de análisis, investigación, y comunicación oral y escrita. La empresa deberá demostrar conocimiento y posicionamiento en el tema de empleabilidad, empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral, y de manera concreta: Experiencia en la realización de análisis de mercado en temas participación laboral de las mujeres y empleabilidad; Amplios conocimientos sobre el Futuro del Trabajo, gestión de equipos remotos y modelos de trabajo flexibles e inclusivos; Experiencia en la gestión de mercados de trabajo contingente online; Experiencia en la formación de alianzas con actores del gobierno, sociedad civil y el sector privado; Otras experiencias, como haber organizado campañas de información en medios tradicionales y redes sociales.

#### **4. Actividades Clave**

- 4.1.** La empresa deberá realizar las siguientes actividades y otras que pudieran surgir durante las reuniones de liderazgo y que sean aceptadas de acuerdo al procedimiento de quórum del grupo de liderazgo.

##### *Actividades orientadas al sector privado*

1. Consolidar una base de contactos (líderes -directores y gerentes- y técnicos -responsables de diversidad, recursos humanos, contratación de trabajadores contingentes u otra contraparte de la empresa) de todas las empresas adheridas a la Cámara de Industriales de Guatemala. Esta base será de carácter confidencial. Se incluirán también empresas internacionales como Randstad, Pinnacle, Grupo Carso, entre otras, para promover la exportación de servicios.
2. En la etapa de investigación inicial se realizará un estudio secundario para ver el mercado internacional y se contactará a líderes y técnicos de empresas de Guatemala para recabar información sobre las necesidades de personal actual y futuras, identificar las brechas de competencias técnicas existentes sobre todo desde una perspectiva de género, así como comprender las dificultades que han encontrado a la hora de implementar modelos de trabajo flexibles y remotos.
3. Una vez finalizada la investigación, se elaborarán reportes individuales con los resultados de la encuesta de autodiagnóstico y orientaciones generales respecto de las brechas de género de la empresa o entidad; se socializará con las empresas participantes los resultados generales obtenidos.
4. Organizar una ronda de prensa y evento de forma pública y colectiva de un compromiso de participación en el programa para aquellas empresas que quieran activamente contribuir al cierre de la brecha de género en el mercado laboral y quieran actualizar sus modelos de gestión de trabajadores.
5. Apoyar a las empresas que se sumen al programa por medio de: i) la contratación de mujeres profesionales, ayudándoles a identificar candidatas idóneas a través de la plataforma; y ii) asesorar a las empresas para lograr la digitalización de sus modelos de trabajo, a fin de implementar modelos de gestión laboral flexibles, remotos y más inclusivos.
6. Sistematizar las experiencias con las primeras 15 empresas que se sumen a la iniciativa, con el objetivo de identificar buenas prácticas laborales con enfoque de género impulsadas por este programa y permitir la visibilización de las mismas.
7. Aplicar la encuesta de autodiagnóstico de seguimiento en septiembre de 2020.

##### *Actividades orientadas al sector público*

1. Crear un plan de trabajo con los asesores técnicos que participarán del proyecto, para organizar acciones específicas dentro del sector público para poder visibilizar las actividades del programa, llegando así a más empresas.
2. Coordinar con iniciativas actuales lideradas por el gobierno u ONG con objetivos de educación digital y empleabilidad orientadas a mujeres para lograr su registración en la plataforma, logrando

una mayor llegada a mujeres interesadas en mejorar su empleabilidad y en trabajar en forma remota.

3. Apoyar y divulgar los avances del Gobierno de Guatemala en la Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación del sector Público.

#### Alianzas Estratégicas y Transferencia de Conocimiento

1. Desarrollar, y mantener la Plataforma Online de la iniciativa.<sup>12</sup>
2. Desarrollar y mantener el Sitio Web de la iniciativa.<sup>13</sup>
3. Contribuir en la identificación de oportunidades y visibilizarían de la iniciativa en medios de prensa tradicionales y redes sociales.
4. Generar alianzas estratégicas con otras iniciativas que compitan en el mismo espacio. i.e. iniciativas lideradas por Salesforce, Facebook, Google y [Conecta Empleo de Fundación Telefónica](#).
5. Participación e incidencia en actividades -nacionales e internacionales- de difusión y debate sobre la actualización de los modelos de trabajo y el uso de la tecnología para lograr una mayor empleabilidad de las mujeres, empoderarlas y cerrar la brecha de empleo.
6. Facilitar información y colaborar en la elaboración externa de un informe de sistematización de la experiencia (aprendizajes, lecciones de lo que funciona bien y lo que no, riesgos etc.)

#### **5. Resultados y Productos Esperados (Generales)**

**5.1.** El resultado esperado es que el Programa de Educación y Empleo Online se consolide como una iniciativa exitosa en el ámbito de la empleabilidad, que cuente con reconocimiento público-privado en Guatemala y se renueve su funcionamiento más allá de noviembre de 2020. Los productos esperados son:

1. Base de datos única con datos de contacto de empresas, a ser tratada como confidencial, actualizada mensualmente. (actividad 1) del párrafo 4.1)
2. Encuesta para recabar información sobre necesidades de personal actual y futuras, identificar brechas en competencias técnicas existentes y comprender dificultades para implementar modelos de trabajo remotos y flexibles. (actividad 2) del párrafo 4.1).
3. Elaboración de los reportes individuales y sistematización en un reporte final que incluya la investigación secundaria (actividad 3) del párrafo 4.1).
4. Organización de una actividad de prensa con empresas y gobierno para impulsar el Programa y generar compromisos (actividad 4) del párrafo 4.1).
5. Agendas, presentaciones y actas de las reuniones de apoyo técnico a las empresas interesadas en contratar mujeres en forma remota (actividad 5) del párrafo 4.1)
6. Reporte que sistematiza buenas prácticas laborales con enfoque de género impulsadas por empresas que participan del programa y permitir visibilizarían de las mismas, a partir del análisis de planes de acción de 15 empresas adheridas al Programa de Educación y Empleo Online de Guatemala (actividad 6 del párrafo 4.1).
7. Encuesta de diagnóstico al final del proyecto con sus respectivas bases de datos (actividad 7 del párrafo 4.1).
8. Plan de trabajo con el sector público para dar visibilidad al Programa (actividad 8 y 10 del párrafo 4.1).
9. Agendas, presentaciones y actas de las reuniones con líderes de iniciativas educativas gubernamentales, no-gubernamentales y lideradas por empresas que nos permitan llegar a mujeres interesadas en trabajar en forma remota (actividad 19) del párrafo 4.1)

---

<sup>12</sup> La política del Banco no permite la adquisición de bienes y servicios en el marco del acuerdo resultante de esta SDP, excepto cuando sean necesarios para alcanzar los objetivos de los trabajos y se incluyan en el contrato de servicios de consultoría. Cuando los TdR requieran la provisión de bienes y servicios, el precio de éstos no deberá exceder el 10% de la propuesta de precio. Si la propuesta no cumple con este requisito no será aceptada.

<sup>13</sup> La política del Banco no permite la adquisición de bienes y servicios en el marco del acuerdo resultante de esta SDP, excepto cuando sean necesarios para alcanzar los objetivos de los trabajos y se incluyan en el contrato de servicios de consultoría. Cuando los TdR requieran la provisión de bienes y servicios, el precio de éstos no deberá exceder el 10% de la propuesta de precio. Si la propuesta no cumple con este requisito no será aceptada.

10. Plataforma online de la iniciativa en funcionamiento (actividad 11) del párrafo 4.1).
11. Sitio web de la iniciativa actualizado (actividad 12) del párrafo 4.1).
12. Calendario de contenido para difusión del Programa en medios tradicionales y redes sociales (actividad 13) del párrafo 4.1).
13. Base de datos de iniciativas de educación para la empleabilidad actualizada mensualmente. Agendas, presentaciones y actas de las reuniones con líderes de iniciativas de empleabilidad. (actividad 14) del párrafo 4.1).
14. Calendario de participación en eventos locales para la difusión del Programa (actividad 15) del párrafo 4.1)
15. Reporte que sistematiza buenas prácticas laborales con enfoque de género impulsadas por empresas participantes del Programa. Sistematización de casos de mujeres que se hayan beneficiado por su participación en el programa. Elaboración de un reporte final de la ejecución del Programa. Difusión del reporte. (actividad 16 del párrafo 4.1).

## 6. Calendario del Proyecto e Hitos

- 6.1. El calendario del proyecto abarca desde el 1 de junio de 2019 al 30 de noviembre de 2020, con los siguientes 3 productos:

Calendario del Proyecto	
Entregables	Fecha
<b>Análisis de situación y línea de base.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de investigación e instrumento de recolección de datos</li> </ul>	Agosto 2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte final</li> </ul>	Noviembre 2019
<b>Prueba piloto de plataforma de capacitación y generación de empleo en línea</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitio web de la iniciativa, wireframes y flows de la plataforma, internos y de integración con otras soluciones</li> </ul>	Diciembre 2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de los cursos de capacitación</li> </ul>	Enero 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma funcional</li> </ul>	Febrero 2020
<b>Línea de seguimiento de resultados del piloto</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumento de recolección de datos</li> </ul>	Agosto 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases de datos del seguimiento</li> </ul>	Noviembre 2020

## 7. Requisitos de los Informes (y Productos Finales)

- 7.1. Los informes deberán ser enviados por el email al Banco en Microsoft Word, Excel y PowerPoint, y STATA según corresponda. A continuación, se detalla el contenido esperado de cada informe, sin perjuicio de que la firma consultora pueda incluir información adicional que crea conveniente:

**Producto 1:** Se realizará un estudio inicial que permitirá mapear qué oportunidades reales existen teniendo en cuenta el perfil de las profesionales guatemaltecas en términos de conocimientos y competencias y analizar qué industrias (nacionales o del extranjero) serían las más factibles de

absorber esta oferta. Además, este estudio contribuirá a identificar qué tipo de capacitación online (en capacidades duras y blandas) podría potenciar las capacidades de empleabilidad actuales. Asimismo, oficiará de línea de base para después analizar los resultados del piloto y para identificar “actores clave” (empresas privadas, instituciones y programas de gobierno) interesados en dar continuidad a la iniciativa.

**Producto 2:** Se desarrollará una plataforma online que permita la registración de profesionales guatemaltecas interesadas en mejorar sus habilidades y trabajar en forma remota, así como de empresas interesadas en contratar trabajadoras bajo demanda. Durante esta etapa se apoyará el proceso de inducción de las profesionales, y se realizarán algunas capacitaciones. Asimismo, se espera que se concreten algunas contrataciones.

**Producto 3:** Se levantará información para analizar los resultados del piloto. Este levantamiento de información se llevará a cabo de manera individual, a través de encuestas, a partir de los beneficiarios de la intervención tanto del lado de la demanda como del lado de la oferta. Con los datos obtenidos de esta línea de seguimiento se llevarán a cabo análisis para determinar la efectividad de la intervención.

## **8. Criterios de aceptación**

- 8.1. Los pagos se realizarán contra aprobación del Producto correspondiente por parte del responsable de la supervisión de esta consultoría. Se deberá enviar factura junto con el respectivo producto.

## **9. Otros Requisitos**

- 9.1. No Aplica.

## **10. Supervisión e Informes**

- 10.1. La firma consultora estará informando regularmente al BID (Yyannú Cruz Aguayo, especialista sénior de la División de Mercados Laborales) a través de llamadas bimensuales sobre las actividades del proyecto. Yyannú Cruz Aguayo hará comentarios o instrucciones para cambios a los informes y a los productos y los aprobará. Será responsabilidad de la Firma garantizar que dichas reuniones se lleven a cabo y los informes y productos se presenten al Banco.

## **11. Calendario de Pagos**

- 11.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 11.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

<b>Plan de Pagos</b>	
<b>Entregables</b>	<b>%</b>
<b>1. Producto 1: Análisis de situación y línea de base.</b>	<b>50,0%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de investigación e instrumento de recolección de datos. Agosto 2019</li> </ul>	20,0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte final. Enero 2020</li> </ul>	30,0%
<b>2. Producto 2: Plataforma tecnológica que brinde acceso cursos online y cuenta con funcionalidades que permitan conectar con oportunidades de empleo.</b>	<b>10,0%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio web de la iniciativa, wireframes y flows de la plataforma, internos y de integración con otras soluciones Enero 2020</li> </ul>	2,0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de los cursos de capacitación. Febrero 2020</li> </ul>	4,0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plataforma funcional Marzo 2020</li> </ul>	4,0%
<b>3. Producto 3: Línea de seguimiento de resultados del piloto</b>	<b>40,0%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumento de recolección de datos. Septiembre 2020</li> </ul>	15,0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bases de datos del seguimiento. Noviembre 2020</li> </ul>	25,0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



## **Consultoría en apoyo a cooperaciones técnicas**

**Contexto de la búsqueda:** La División de Mercados Laborales está buscando a un profesional en economía, políticas públicas o áreas afines con experiencia en desarrollo y manejo de proyectos, manejo de micro datos y afines.

**La misión del equipo:** La División de Mercados Laborales (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social.

### **Lo que harás:**

- Asistir en las actividades de implementación de cooperación técnica (incluyendo manejo y supervisión de acciones)
- Asistir en la limpieza y cruces de las bases de datos del proyecto (Línea de base y seguimiento).
- Asistir en el análisis empírico de las bases de datos incluyendo la aplicación de modelos en STATA.
- Asistir en la preparación de presentaciones y artículos.
- Asistir en el diseño e implementación de la evaluación del impacto.

### **Entregables y Cronograma de pagos:**

1. 20% a la firma del contrato
2. 40% reporte de actividades relacionadas al manejo y supervisión de la cooperación técnica en turno.
3. 40% reporte final de análisis de datos.

### **Lo que necesitarás:**

**Ciudadanía:** Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.

**Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.

**Educación:** Profesional en economía, políticas públicas o áreas afines.

**Experiencia:** Mínimo 2 años de experiencia laboral.

**Idiomas:** español e inglés (los dos son requeridos)

### **Competencias generales y técnicas:**

Disponibilidad en todas las fechas requeridas, capacidad para trabajar en equipo e interés en temas de capacitación y empleo. Bueno manejo de bases de datos y modelos econométricos.

### **Resumen de la oportunidad:**

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contrato de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** 10 meses
- **Fecha de inicio: (Solamente MES Y AÑO):** Agosto 2020
- **Ubicación:** Lugar de residencia del consultor
- **Persona responsable:** Economista Senior, SCL/LMK
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

**Nuestra cultura:** nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes. **Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.**

**Sobre nosotros:** En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

**Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.**