

TERMS OF REFERENCE

Consultancy in advisory services for the analysis of barriers and constraints women face to participate in the labor market, access jobs, and shrink the gender gaps in labor outcomes.

Regional

RG-T4242

1. Background and Justification

- 1.1. There is ample evidence for the Latin-American and the Caribbean region that shows that women have worse labor market outcomes than men. The rate of women out of the labor force increased by 1.7 percentage points between 2019 and 2021, while for men this decreased by 1.6. In 2021 women in the region earned 80% of men's labor income, a gap that remains when we compare females' income with their male counterparts with similar characteristics and in the same job. Moreover, these differences climb up when women have children. In Mexico and Chile, women with at least one child younger than 5 years old earn more than 20% less than their male counterparts, while for women without children, the gap is 6.7% and 4.1%, respectively. Nevertheless, potential causes behind this such as higher loads of domestic care and home duties, domestic violence, prevailing community insecurity, and discrimination, among others, remain relatively unexplored in some countries in the region, even though they are essential to public policy formulation.
- 1.2. Important gaps in the labor market are also present for people in diverse groups in the region. Indigenous peoples and African descendants have worse labor market outcomes compared with the rest of the population. For example, in 2017, the monthly salary gaps for indigenous people and African descendants compared with the rest of the population were 27% and 17%, respectively. Moreover, discrimination and exclusion patterns are perpetuated in the present day. In Perú, the callback rate for job interviews among whites is 19% higher than for Afro-Peruvian and 54% higher than among Quechuas. There is also evidence of an association between sexual orientation and labor force participation. In Chile and Uruguay, gay men are up to 5 percentage points less likely to participate in the workforce. In addition, people with disabilities face high levels of inequality in employment opportunities compared with people without disabilities, especially if they are women or live in rural areas.
- 1.3. Labor market policies focused on promoting the labor inclusion of these populations require identifying the specific drawbacks and barriers they face. However, there are difficulties in accessing this type of information, as household surveys may fail to accurately measure the size of these populations and the inequalities that they face in the labor market. Including additional questions in the traditional surveys to capture these determinants is a limited solution. Mixed methods, such as traditional surveys in combination with qualitative data and other collection instruments (structured interviews and indirect response methods, for example), are more promising when it comes to obtaining more detailed and nuanced information. In addition, case studies to identify how discrimination may prevent people of diverse groups from having a job and how accessible are labor portals for people with different kinds of disabilities may be very informative and contribute to closing the current knowledge gaps. Moreover, since the pandemic contributed to exacerbating the gender and diversity imbalances in the labor market, it is urgent to take actions that contribute to a better understanding.

2. Objectives

- 2.1. The overall objective of this consultancy is to collect data to identify and analyze the barriers and constraints women face to participate in the labor market, access jobs, and shrink the gender gaps in labor outcomes.

3. **Scope of Services**

- 3.1. The consulting firm will provide a scope of services for each phase including multiple elements listed below.
 - The consulting firm, under the supervision of the IDB, is responsible for collecting and reviewing relevant data.
 - The consulting firm will participate in the planning of the project and ensure the follow-up of its implementation and all related activities to achieve the expected results.
 - The consulting firm will ensure that the planned activities are carried out promptly and in constant compliance with IDB policies and procedures.

4. **Key Activities**

The main activity is to collect labor market data on a representative sample of women in two countries of the LAC region based on a pilot framework previously established using mixed methodologies. For this purpose, the following activities will be performed:

- 4.1. Develop an implementation strategy for the framework in two countries in the region, considering all operational and technical aspects established in the fieldwork manual. This manual includes selection of appropriate measurement instruments, questionnaires, and survey delivery methods (e.g., phone or in-person surveys). The strategy should consider all necessary aspects for successful application of the methodology to the target sample, such as validation strategies and software for data consolidation, management, and storage that comply with data security protocols.
- 4.2. Collect data through a telephone and on-the-field questionnaire from a representative sample of women in two countries of the region based on the implementation strategy previously established.
- 4.3. Create a comprehensive database containing the survey results, which should include a dictionary of variables for easy reference and interpretation.
- 4.4. Provide a report with the results, describing the methodology and lessons learned.
- 4.5. Hold regular meetings with the IDB team to present advances in the consultancy.

5. **Expected Outcome and Deliverables**

- 5.1. This consultancy must submit the following products. All these products must be approved to be considered final products.
 - **Product 1:** Work plan with implementation strategy of the framework in two countries of the region.
 - **Product 2:** Intermediate report with data/information gathered for the analysis, including data dictionary.
 - **Product 3:** Database resulting from the implementation of the framework in two countries of the region including the data dictionary.
 - **Product 4:** Final report with analysis of the data, lessons learned, and a presentation

in a workshop (or another modality, to be determined). The final report should also include all original files of the graphics and data processed and analyzed for the report (e.g., databases, Power-Points, Excel sheets), according to the format agreed with the IDB team in advance.

6. Project Schedule and Milestones

<i>Deliverables</i>	<i>Timeframe</i>
1. Submission and approval of the work plan	Two weeks after the signature of the contract
2. Submission and approval of the second product	Two months after the signature of the contract
3. Submission and approval of the third product	Six months after the signature of the contract
4. Submission and approval of the fourth product	Seven months after the signature of the contract

7. Reporting Requirements

7.1. Every report must be submitted to the Bank in an electronic file. The report should include a cover, the main document, and all annexes. This file must also be in an electronic format used by the Bank, such as one of the MS Office, JPG, and/or TIFF formats. ZIP files (compressed) will not be accepted as final reports due to the regulations of the Bank File Management Section.

8. Acceptance Criteria

8.1. Yyannú Cruz Aguayo, Economics Senior Specialist in Labor Markets Division, and Manuel Urquidi, Operations Lead Specialist, are authorized to accept the work.

9. Other Requirements

9.1. All Offerors shall assume all costs associated with the preparation and presentation of their proposals. The Bank does not assume any responsibility whatsoever to reimburse Offerors for costs incurred in the preparation of proposals in response to this RFP.

10. Supervision and Reporting

10.1. The consulting firm will be reporting to Yyannú Cruz Aguayo and Manuel Urquidi, who will give comments to any reports, approve reports, documents, work, and give comments or any instructions for changes. It shall be the firm's responsibility to ensure that such reports are submitted to the Bank.

11. Schedule of Payments

11.1. Payment terms will be based on project milestones or deliverables. The Bank does not expect to make advance payments under consulting contracts unless a significant amount of

travel is required. The Bank wishes to receive the most competitive cost proposal for the services described herein.

- 11.2.** The IDB Official Exchange Rate indicated in the RFP will be applied for necessary conversions of local currency payments.

Payment Schedule	
<i>Deliverable</i>	<i>%</i>
1. Submission and approval of Product 1	15%
2. Submission and approval of Product 2	25%
3. Submission and approval of Product 3	30%
4. Submission and approval of Product 4	30%
TOTAL	100%

TERMS OF REFERENCE

Consultancy in advisory services for the analysis of accessibility for people with disabilities and indigenous populations to employment and training services platforms for people

Regional

RG-T4242

1 Background and Justification

- 1.1 We work to improve lives in Latin America and the Caribbean. Through financial and technical support for countries we work to reduce poverty and inequality, help improve health and education, and advance infrastructure. Our aim is to achieve development in a sustainable, climate-friendly way. With a history dating back to 1959, today we are the leading source of development financing for Latin America and the Caribbean. We provide loans, grants, and technical assistance; and conducts extensive research. We maintain a strong commitment to achieving measurable results and the highest standards of increased integrity, transparency and accountability.
- 1.2 The Social Sector (SCL) is a multidisciplinary team convinced that investing in people is the way to improve lives and overcome the development challenges in Latin America and the Caribbean. Jointly with the countries in the region, the Social Sector formulates public policy solutions to reduce poverty and improve the delivery of education, work, social protection, and health services. The objective is to advance into more productive region, with equal opportunities for men and women, and greater inclusion of the most vulnerable groups.
- 1.3 Labor intermediation Services (LIS) as well as Labor Training Institutions (LTI) and Programs to support formal employment in the context of covid-19 in the Region, are looking for ways to promote efficiency and effectiveness in their work.
- 1.4 LIS facilitates access to quality jobs, especially for the most vulnerable groups. International evidence shows that LIS are a cost-effective intervention to link workers to jobs, by reducing search time. LIS play a central role to face problems such as the mismatch between supply and demand of skills, the lack of information, and the obstacles of specific groups for access to employment. Among the vulnerable groups are people with disabilities, (PwD) who face additional obstacles. The economic activity rate of the PwD is lower than that of other groups, with 42% of men and 77% of women with disabilities being inactive. Nevertheless, many of the social services portals in the Region are not completely accessible for PwD. Also, many of them do not include information on native language for people of indigenous descent.
- 1.5 LTI also need to guarantee accessibility to services and information for PwD in their websites and systems. This threatens the independency of PwD, including those that have gotten a disability because of their age and put them at risk as they require to give their personal information in order to seek help to access systems.
- 1.6 The Convention on the Rights of People with Disabilities and International Good Practices promote effective inclusion, which includes considering accessibility and availability that enables participation in inclusive and non-segregated training courses. This participation guarantees that they can learn the skills necessary for their employment inclusion, at the same time that people with disabilities learn in an inclusive environment to interact at work.
- 1.7 To meet this objective, it is necessary to contract the Consulting Services of a firm that identifies and characterizes the level of accessibility of people with disabilities to training and LIS digital platforms.

2 Objectives

2.1 The objective of this consultancy is to hire a consulting firm (hereinafter "Provider") to carry out a study on accessibility in digital services provided by LIS and LTI in the Region.

3 Scope of Services

3.1 The Provider is expected to identify and systematize and analyze the current level of accessibility of the platforms of at least 20 countries in the region.

4 Key Activities

4.1 **Analysis of the main factors that facilitate or hinder accessibility** to platforms for people with disabilities (PwD). The Provider is expected to systematize and characterize the most relevant factors that facilitate or impede the accessibility of PwD to educational services through platforms of LIS and training institutions.

4.2 Visit portals of at least 20 countries to determine the level of accessibility for PwD and indigenous population (content in native language) and systematize the information.

5 Expected Outcome and Deliverables

5.1 **Work Plan approved by the IDB team:** The first deliverable will be a work plan laying out the phases of the project and detailing the project schedule. The work plan will propose the countries where the accessibility of platforms will be reviewed.

5.2 **Document that analyzes the main factors that facilitate or hinder accessibility** to platforms for people with disabilities (PwD).

5.3 **Final report that includes all deliverables with the adjustments requested to draft**

documents. 6 Project Schedule and Milestones

6.1 It is expected that the project will take 10 months from the date of the signed contract (including all legal reviews). A work plan will be sent 15 days after signature day.

7 Profile of the consultants – Work Team.

The technical team will be integrated by the following experts, as a minimum: 7.1

Specialist in advanced software development and technologies implementation:

7.1.1 Title/Academic level: Professional in the fields of computer engineering, technology, information systems or related.

7.1.2 Professional experience: At least 8 (eight) years of performance in IT areas, with at least 5 (five) years of experience leading the implementation of projects that applied advanced software development.

7.2 Specialist in accessibility:

7.2.1 Title/Academic Level: Professional in IT development.

7.2.2 Experience in widely used standards for web/apps accessibility

7.2.3 Experience in development and good practices of accessible platforms.

7.2.4 7.2.2 Professional Experience: At least 5 (five) years of performance in IT areas, with at least 3 (three) years of experience in accessibility projects.

8 Reporting Requirements

8.1 Reports shall be developed in PDF in either English or Spanish.

9 Acceptance Criteria

9.1 All consultancy deliverables received will be revised by the IDB team, which will provide comments in written or verbal form. The deliverables will be approved once the comments of the IDB team are incorporated to the satisfaction of the IDB consultancy supervisor.

10 Supervision and Reporting

10.1 The Provider will report to Manuel Urquidi, Labor Markets Lead in Operations. The deliverables should be sent to manuelu@iadb.org.

11 Schedule of Payments

11.1 The Provider will be remunerated according to the following schedule:

- 1) Approval of work plan: 20%.
- 2) Draft report with all deliverables in draft version: 30%
- 3) Final report: 50%.

11.2 Each of the payments will be made when the provider has sent deliverable and official invoice. This invoice should describe the services and should be made out to the "Inter-American Development Bank, Washington, D.C.", and should also include the contract number, payment number, and value.

11.3 The IDB Official Exchange Rate indicated in the RFP will be applied for necessary conversions of local currency payments.

Payment Schedule	
<i>Deliverable</i>	%
1. Submission and approval of Product 1	20%
2. Submission and approval of Product 2	30%
3. Submission and approval of Product 3	50%
TOTAL	100%

Gender and diversity in labor markets and social security Consultant

The IDB Group is a community of diverse, versatile, and passionate people who come together on a journey to improve lives in Latin America and the Caribbean. Our people find purpose and do what they love in an inclusive, collaborative, agile, and rewarding environment.

About this position

The Labor Markets and Social Security Division is looking for an Economist, Statistician, Social Science, Public Policy, or related fields professional with experience in quantitative and qualitative methods of data collection and economic and policy analysis in topics related to labor with a gender and diversity approach. The team seeks support from an individual consultant to undertake the design of a framework to collect information related to labor market status, labor trajectory, the determinants of workforce participation, and other related topics that are susceptible to underreporting, using mixed methodologies like qualitative interviews and indirect response methods that offer more accurate and effective results that complement traditional collection methods like household surveys.

The aim of the Labor Markets Division (SCL/LMK) of the IDB is to promote quality jobs to improve lives in Latin America and the Caribbean. Through its development projects and state-of-the-art research, the Division works with countries of the Region to achieve an accessible labor market for all, a better prepared and more productive workforce, and pension systems that guarantee a decent life for the elderly.

What you'll do:

The consultancy will include but may not be limited to the following activities:

1. Literature review of novel and recent methodologies used to collect data to measure gender imbalances in the labor market that combine mixed methodologies like semi-structured interviews, and indirect response methods and that are proven to have optimal results.
2. Design a pilot questionnaire with questions related to labor market status, labor trajectory, the determinants of workforce participation, and other related topics that are susceptible to underreporting to capture gender imbalances in the labor market, using mixed methodologies like qualitative interviews and indirect response methods.
3. Conduct a probability-based sample design for the survey, ensuring that the sample is representative of women from two countries in the region.
4. Develop a comprehensive fieldwork manual that outlines the methodology for implementing the survey. The manual should include details about the measurement instruments and questionnaires, as well as guidelines for delivering the survey (e.g., via phone or in-person). Additionally, the manual should outline all considerations required for successfully applying the methodology to the sample of interest.
5. Perform follow-up reports every two weeks about the advances and progress made in the consultancy.
6. Participate in meetings with team members about topics related to the project.

Deliverables and Payments Timeline:

Deliverable #	Percentage	Planned Date to Submit
1. Workplan of the consultancy	<u>15</u>	
2. Detailed literature review of recent methodologies used to collect data to measure gender imbalances in the labor market	<u>20</u>	
3. Draft version of the pilot questionnaires and other measurement instruments to collect data to measure gender imbalances in the labor market	<u>25</u>	
4. Final version of the pilot questionnaires and other measurement instruments to collect data to measure gender imbalances in the labor market	<u>25</u>	
5. Final version of the probabilistic sample design and fieldwork manual for the implementation of the methodology in a representative sample of women in two countries of the region	<u>15</u>	

What you'll need

- **Education:** Master's degree (or equivalent advanced degree) in Economics, Statistics, Social Science, Public Policy, or other fields relevant to the responsibilities of the role.
- **Experience:** A minimum of 5 years of experience in quantitative and qualitative methods of data collection and economic and policy analysis in topics related to labor with a gender and diversity perspective.
- **Languages:** Proficiency in English

Key skills:

- Learn continuously
- Collaborate and share knowledge
- Focus on clients
- Communicate and influence
- Innovate and try new things

Requirements:

- **Citizenship:** You are a citizen of one of our 48-member countries.

- **Consanguinity:** You have no family members (up to the fourth degree of consanguinity and second degree of affinity, including spouse) working at the IDB, IDB Invest, or IDB Lab.
- **COVID-19 considerations:** the health and safety of our employees are our number one priority. As a condition of employment, IDB/IDB Invest requires all new hires to be fully vaccinated against COVID-19.

Type of contract and duration:

- **Type of contract:** Products and External Services Consultant (PEC), Lump Sum
- **Length of contract:** 18 months

What we offer

The IDB group provides benefits that respond to the different needs and moments of an employee's life. These benefits include:

- A **competitive compensation** package.
- A flexible way of working. You will be evaluated by deliverable.

Our culture

At the IDB Group we work so everyone brings their best and authentic selves to work, willing to try new approaches without fear, and where they are accountable and rewarded for their actions.

Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB) are at the center of our organization. We celebrate all dimensions of diversity and encourage women, LGBTQ+ people, persons with disabilities, Afro-descendants, and Indigenous people to apply.

We will ensure that individuals with disabilities are provided reasonable accommodation to participate in the job interview process. If you are a qualified candidate with a disability, please e-mail us at diversity@iadb.org to request a reasonable accommodation to complete this application.

Our Human Resources Team reviews carefully every application.

About the IDB Group

The IDB Group, composed of the Inter-American Development Bank (IDB), IDB Invest, and the IDB Lab offers flexible financing solutions to its member countries to finance economic and social development through lending and grants to public and private entities in Latin America and the Caribbean.

About IDB

We work to improve lives in Latin America and the Caribbean. Through financial and technical support for countries working to reduce poverty and inequality, we help improve health and



HRD Terms of Reference

ANNEX A

education and advance infrastructure. Our aim is to achieve development in a sustainable, climate-friendly way. With a history dating back to 1959, today we are the leading source of development financing for Latin America and the Caribbean. We provide loans, grants, and technical assistance; and we conduct extensive research. We maintain a strong commitment to achieving measurable results and the highest standards of integrity, transparency, and accountability.

Follow us:

<https://www.linkedin.com/company/inter-american-development-bank/>

<https://www.facebook.com/IADB.org>

https://twitter.com/the_IDB

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Diseño y levantamiento de información para estudios de discriminación en Colombia/Paraguay/Bolivia
Regional
RG-T4242

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. El BID está buscando una firma consultora (que llamaremos en adelante “la firma”) para que lidere (de forma independiente o en consorcio) llevar adelante el asesoramiento económico y levantamiento de información en un estudio de discriminación en Colombia. El estudio busca medir la discriminación a poblaciones vulnerables en mercados económicos urbanos, concretamente el mercado de trabajo.
- 1.2. El estudio forma parte de una amplia agenda de conocimiento que están llevando adelante conjuntamente VPC y VPS para medir la discriminación, entender sus causas y buscar políticas públicas que permitan reducirla.
- 1.3. Como parte de esta agenda, se han llevado adelante un estudio de Correspondencia en Argentina para medir la discriminación a los habitantes de las villas en los mercados de trabajo, un estudio de experimento de campo en Argentina que profundiza en la misma pregunta a través de una metodología innovadora y permite extraer información adicional sobre el monto económico de la discriminación y medir el impacto de una intervención basada en economía del comportamiento y un estudio de experimental de campo para medir discriminación en el mercado inmobiliario colombiano hacia los habitantes migrantes venezolanos.
- 1.4. En esta ocasión el estudio busca medir la discriminación hacia la población vulnerable en Colombia en los mercados laboral. Entre los atributos que se medirán se encuentran: ser inmigrante venezolano, consideraciones de género y consideraciones de discapacidad.
- 1.5. La metodología que se utilizará será la de “experimento de campo” que se clasifica dentro los llamados “vignette studies” en la literatura sobre economía experimental de campo. De forma resumida, el estudio consta de las siguientes etapas:

Discriminación en el mercado de trabajo:

- a) Utilizando una plataforma como LinkedIn (u otras plataformas de búsqueda de empleo locales) se contratará (con un perfil predeterminado) a personas cuya ocupación principal es trabajar en oficinas de recursos humanos reclutando personal (en adelante a estas personas les llamaremos “reclutadores”). A través de una encuesta en línea, extraeremos información de los reclutadores sobre su perfil sociodemográfico, cognitivo, socio-emocional y resultados de una prueba de asociación por sesgo implícito.
- b) Los reclutadores serán sometidos a un juego/experimento en línea en el cual evaluarán tres o más grupos de perfiles “sintéticos” (es decir, generados previamente, sin que correspondan a personas reales) de postulantes a trabajos. Los aplicantes tendrán características idénticas como sea posible en cuanto a formación y experiencia profesional, pero diferirán de acuerdo a los atributos antes expuestos (ser o no inmigrante venezolano, consideraciones de género y consideraciones de

discapacidad). Los reclutadores ordenarán a los candidatos por orden de preferencia para ser empleados y le asignarán a cada candidato un rango de salario.

- c) Los datos serán compilados y analizados para estudiar las diferencias en las respuestas de los reclutadores.

Objetivos del experimento:

- a) El primer objetivo de los experimentos de campo es exponer los reclutadores a varias rondas de decisiones de oferta de empleo de pares o tripletas de candidatos que están igualmente calificados para un trabajo, pero donde una de las dimensiones que los caracteriza es diferente. Para ello se les entregará información sobre los candidatos. La determinación de la empleabilidad que hace el reclutador sobre cada grupo de candidatos debe basarse en evaluaciones de la información que le será suministrada sobre las cualificaciones de los postulantes. Se anticipa que esta información sea proporcionada a los reclutadores, por ejemplo, por medio de enlaces web. Por ejemplo, en un enlace web aparecen aspectos personales del postulante, en otro su formación, en otro su experiencia profesional, etc. Sin embargo, los términos de referencia también requieren que el equipo seleccionado pondere las formas más apropiadas de proporcionar este tipo de información a los reclutadores. Para el estudio resulta importante registrar en qué orden el reclutador(agente) consulta cada información.
- b) El segundo objetivo del juego es dilucidar cuáles son las diferencias salariales asignadas a la elección de los candidatos que hicieron los reclutadores. Una vez que el reclutador ha seleccionado un candidato, preguntaremos sobre los salarios que creen que deben asignarse a cada candidato (detalles que se definirán con el equipo del proyecto en la etapa piloto).
- c) El tercer objetivo del juego es identificar si se pueden modificar las elecciones de los reclutadores proveyéndoles de más/mejor/diferente información sobre sí mismos o los atributos de los candidatos. Por ejemplo, un conjunto de información puede ser sobre la situación de discriminación (propia o general de la sociedad).

2. Objetivos generales

- 2.1. El objetivo es contratar una firma que provea asesoramiento económico, en aspectos de diseño, analíticos en temas de discriminación y relevar información para medir la discriminación que enfrentan los migrantes, mujeres y personas con discapacidad, u otro grupo que se considere interesante, en el contexto de los mercados laborales en Colombia. Para ello se implementarán experimentos de campo controlados para relevar información de manera remota y costo-efectiva.
- 2.2. De manera específica, los objetivos de la contratación de la firma son tres:
 - a) Apoyar los aspectos económicos del estudio, incluyendo el diseño de los instrumentos de recolección de información y el análisis posterior.
 - b) Diseñar y programar una plataforma informática en línea que permita realizar los experimentos de campo.
 - c) Realizar el levantamiento de información, lo que incluye la adaptación al contexto local de los instrumentos de medición.

Todas las tareas se realizarán en estrecha colaboración con y supervisión de los investigadores del Proyecto.

3. Alcance del estudio:

3.1. En aspectos de diseño la firma deberá apoyar al equipo del Banco en:

- 3.1.1.** Realizar una revisión de la literatura en aspectos relacionados con discriminación.
- 3.1.2.** Revisar las metodologías de medición propuestas por el Banco y ofrecer propuestas de mejora.
- 3.1.3.** Desarrollar los instrumentos de medición de acuerdo con los lineamientos del Banco.
- 3.1.4.** Apoyar el análisis de los datos utilizando técnicas microeconómicas complejas y realizando tablas y visualizaciones que ayuden a entender los resultados.
- 3.1.5.** Liderar los aspectos relacionados con el registro de información y presentación a un comité de ética.

3.2. En aspectos de diseño de la plataforma de recolección de datos y los experimentos de campo:

3.2.1. La empresa deberá diseñar y configurar la plataforma o el sistema para implementar el experimento (también llamado juego) en línea. La plataforma debe contar con las siguientes funcionalidades:

- a) Incluir una encuesta a los participantes del experimento en la que recogerá información de los mismos a través de:
 - i. Una prueba de conocimiento sobre el mercado laboral.
 - ii. IQ; Habilidades socioemocionales.
 - iii. Educación (formal + credenciales); Experiencia laboral (años y puestos comprometidos antes); Datos demográficos.
 - iv. Test de asociación implícita.
- b) Debe incluir información de los postulantes sintéticos (perfiles). Esta información se dividirá en “módulos de información”. La información puede ofrecerse de manera escrita o audiovisual (por ejemplo, los candidatos graban un audio, video o foto).
- c) Debe ser capaz de ofrecer los perfiles de las ciudades relevantes a la ciudad de trabajo del agente de bienes raíces.
- d) La plataforma debe permitir al reclutador y comparar la información de los postulantes sintéticos de una manera sencilla y amigable. Debe establecer cuál es el mejor mecanismo para ello (por ejemplo, links, ventanas movibles, PDF CVs, etc.).
- e) El sistema debe recoger información sobre el orden en que el reclutador(agente) consulta cada perfil del postulante, “módulo de información”, el tiempo de consulta por cada uno y el tiempo total dedicado a inspeccionar la información en los perfiles.
- f) La plataforma debe recoger la información de la decisión del empleador(agente) y formar una base de datos de uso simple incluyendo:
 - i. Ranking de candidatos.
 - ii. Salario asociado a cada postulante.
 - iii. Información del tiempo y orden de consulta de información del empleador.
- g) La plataforma debe ser capaz de ofrecer de manera aleatoria información adicional al empleador en su proceso de selección de candidatos. Esta información la determinará el

ET y puede ser: información sobre las tasas de discriminación, legislación discriminación, etc...

Otras características de la plataforma a tener en cuenta son:

- a) La plataforma debe utilizar un lenguaje de programación y unas particularidades que permitan ser adaptada a distintos contextos locales (países).
 - b) Los aspectos específicos de las ramas del juego y su aleatorización se presentan de manera preliminar en el algoritmo de actividades (ver abajo). El algoritmo final será discutido y acordado con el equipo técnico del programa.
 - c) Queda a discusión con el ET la condición en línea / fuera de línea de la plataforma.
 - d) Realizar pruebas de validez y pilotear la plataforma hasta que funcione satisfactoriamente desde el punto de vista técnico. La firma debe realizar los tests necesarios y al menos un piloto en condiciones reales hasta que se logre que la plataforma funcione de manera adecuada.
- 3.2.2.** Realizar el levantamiento de información en calidad de soporte técnico o de acuerdo se precise para garantizar la correcta implementación y mantenimiento de la plataforma durante todo el tiempo que dura el levantamiento de información.
- 3.2.3.** Entregar al equipo técnico los datos relevados original en forma de base de datos analítica (con labels, etc...), así como todos los documentos y programas necesarios para poder adaptar la plataforma a otros contextos de manera amigable al usuario de manera que permita la replicabilidad. Además, se incluirá un informe técnico que describa la plataforma y otro informe que describa el resultado del ejercicio de levantamiento durante el tiempo de implementación.
- 3.2.4.** Además del ejercicio de programación de la plataforma, también se solicita de la firma el diseño del contenido de las encuestas y diseño de secciones de la plataforma de manera que presente una propuesta de:
- 3.2.4.1.** La encuesta de recopilación de información de los reclutadores que incluya los elementos descritos anteriormente en la sección 3.2.1 a):
- i. Una prueba de conocimiento sobre el mercado laboral.
 - ii. IQ; Habilidades socioemocionales.
 - iii. Educación (formal + credenciales); Experiencia laboral (años y puestos comprometidos antes); Datos demográficos.
 - iv. Test de asociación implícita.
- 3.2.4.2.** La información de los perfiles de los “postulantes sintéticos”. El tipo de información que se ofrece, la “narrativa” que lo acompaña (en formato escrito o audiovisual), etc. Esto incluye la propuesta de cuáles son los mecanismos efectivos para revelar información sobre la membresía a grupos de interés.
- 3.2.4.3.** La forma final en que se ofrece la información adicional que se provee al agente de bienes raíces (como información sobre las tasas de discriminación, legislación discriminación, etc....).

3.2.4.4. Alternativas para que los agentes de bienes raíces revelen el valor asociado a su ranking de candidatos en términos del canon de arrendamiento.

3.2.4.5. Por último, se solicitará apoyo en la determinación del número óptimo de repeticiones que ofrecen información veraz y que son necesarias para responder a las preguntas de investigación. Concretamente:

- i. El número óptimo de rondas de evaluación de perfiles que se le solicitaran al reclutador de manera que logremos obtener la información necesaria sin incurrir en el cansancio o desgaste del individuo (¿cuántas tripletas podemos requerir en un lapso preestablecido?).

3.3. En aspectos de levantamiento de información la empresa deberá encargarse de todos los aspectos técnicos y logísticos para levantar la información con la plataforma, generando una base de datos de calidad que responda a los criterios técnicos del equipo del Banco, de manera que permita responder a las preguntas de investigación del estudio.

4. Selección y Capacitación de Personal

Cargos y calificaciones

Para el apoyo económico, el desarrollo de la herramienta y la gestión global del levantamiento de información, la firma nominará un equipo central, constituido por un Gerente de Proyecto, un Supervisor y un Jefe de Gestión de Datos. Los miembros del equipo central estarán dedicados a velar por la correcta prestación de servicios y la calidad del estudio. Aunque podrán participar en otros proyectos o actividades profesionales, deberán asegurar el compromiso con el proyecto.

Para el asesoramiento económico, la firma deberá contar con al menos un economista con cualificaciones y experiencia en aspectos económicos, econometría avanzada y probada experiencia en estudios de discriminación.

Para el diseño de la plataforma, la firma debe contar con capacidad y experiencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas digitales que permitan el levantamiento de información con criterios de calidad.

Para el diseño del levantamiento de datos, la firma deberá contar con personal experimentado en levantamiento de datos y que esté familiarizada con dicho levantamiento en los mercados laborales de Colombia.

Las responsabilidades y calificaciones mínimas del personal son las siguientes:

- **Gerente del Proyecto:** El Gerente del Proyecto es responsable de desarrollar el proyecto en los plazos establecidos y mantener comunicaciones permanentes con el ET y los asistentes técnicos designados por el ET.

Perfil: Profesional con grado universitario en estadística, economía, ingeniería, ciencias sociales, u otra materia relevante para la encuesta, y al menos 3 años de experiencia en la dirección de levantamiento de datos.

- **Supervisor:** El supervisor es el responsable inmediato de que se preserve la calidad del estudio en los tres ámbitos (económico, tecnológico de la plataforma y de levantamiento y el control de calidad de los datos recogidos). Entre sus funciones se encuentran desarrollar y poner en práctica un plan de trabajo según los lineamientos entregados por el ET; definir y poner en

práctica los procedimientos de supervisión y control de calidad que serán aplicados, y asegurar la logística, el ingreso oportuno de la información recogida y control del levantamiento de información. Igualmente debe realizar la corrección de las inconsistencias detectadas en los datos.

Perfil: Profesional con al menos 3 años de estudios superiores en materias relevantes para la encuesta, y al menos 5 años de experiencia en labores de supervisión de levantamiento de datos.

- **Jefe de Gestión de Datos:** El Jefe de Gestión de Datos es responsable de asegurar que la imputación de los datos se realiza de manera oportuna con base en los modelos y lineamientos del ET; de seleccionar y capacitar a los encuestadores en el ingreso de datos; por la logística y control del ingreso de datos; y por la consolidación y entrega de bases de datos al ET a medida que la información se reciba.

Perfil: Profesional con al menos 3 años de estudios superiores en informática o materias relevantes para la encuesta, y al menos 5 años de experiencia en programación, elaboración de programas de ingreso de datos y gestión de datos de encuestas complejas.

- **Economista:** La firma debe contar con un economista experto en metodologías econométricas y en estudios de discriminación.

Perfil: Máster o PhD en Economía o similares con al menos 5 años de experiencia en la realización de estudios económicos con experiencia relevante al menos de tres años en estudios de discriminación.

- **Experto en mercados laborales:** La firma debe contar con un economista, sociólogo o similar experto en mercados laborales y con experiencia en estudios empíricos en Ecuador.

Perfil: Licenciado o Máster en Economía, sociología o similares con al menos 5 años de experiencia en la realización de estudios económicos o sociológicos aplicados en Ecuador.

- **Programador digital:** La firma debe contar con un programador digital que pueda liderar el diseño y programación de la plataforma tecnológica.

Perfil: Máster o PhD en ingeniería informática o similares con al menos 5 años de experiencia en el diseño y programación de plataformas.

Los CVs de los miembros del equipo deben ser parte integrante de la propuesta técnica de la firma. El que los miembros del equipo central hayan trabajado juntos en proyectos anteriores exitosos será calificado positivamente. La firma podrá proponer otros perfiles que complementen los anteriormente descritos.

5. Resultados, Productos Esperados:

El contrato para la firma lleva asociado 4 productos esperados:

- **Entregable I:** Plan de trabajo que deberá incluir la descripción de las actividades, el cronograma, y los perfiles y las tareas del equipo que participará en el levantamiento de información.
- **Entregable II:** Informe intermedio 1: Documento que contenga una nota conceptual y metodológica del estudio de discriminación en el mercado laboral, donde se incluya el detalle del juego, los perfiles profesionales de los postulantes, la propuesta de canales de búsqueda de

empleo, los formatos para la captura de datos y los manuales para la capacitación si fueran necesarios.

- **Entregable III:** Plataforma tecnológica para el mercado laboral desarrollada de acuerdo a los lineamientos del equipo de proyecto.
- **Entregable IV:** Informe intermedio 3: que incluya el resultado del levantamiento de información para el mercado laboral, la base de datos, y análisis preliminares de los resultados desarrollados según los lineamientos del equipo técnico del Banco.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

# Entregable	Descripción	Plazo del Servicio desde la firma del contrato	% de Pago asociado
1	Plan de Trabajo detallado	10 días	20%
2	Informe 1. Nota Conceptual y Metodológica del Mercado Laboral	1 mes	10%
4	Plataforma mercado laboral	3 meses	20%
6	Informe 3. Informe con levantamiento y análisis mercado laboral	5 meses	50%

7. Requisitos de los entregables

Los informes y la plataforma deben ser totalmente aprobados por el Banco para darse por válidos. Deben estar revisados en términos de contenido y forma para evitar errores. Deben cumplir con estándares rigurosos de calidad de investigación.

8. Criterios de aceptación

- 8.1.** Los informes y las bases de datos deben ser entregadas en formato digital por correo electrónico dirigido Yyannu Cruz-Aguayo (Yyannuc@IADB.ORG) y Manuel Urquidi (manuelu@IADB.ORG). Las versiones de los informes y las bases de datos pueden ser sujetas a revisiones por parte del ET hasta que se alcance una versión que cumplan con los estándares de calidad que el ET considere necesario.

9. Calendario de Pagos

Los pagos se realizarán una vez que los entregables cuenten con la aprobación final del JEP Yyannu Cruz-Aguayo (SCL/LMK) y Manuel Urquidi (SCL/LMK).

Plan de Pagos	
Entregables	%
1. Entregable I	20%
2. Entregable II	10%

3. Entregable III	20%
4. Entregable IV	50%
TOTAL	100%

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Diseño y levantamiento de información para estudios de discriminación en Paraguay

Regional

Discriminación en los mercados laborales: un experimento de intervención de economía de comportamiento en Paraguay.

2. Antecedentes y Justificación

- 2.1.** El BID está buscando una firma consultora (que llamaremos en adelante “la firma”) para que lidere (de forma independiente o en consorcio) llevar adelante el asesoramiento económico y levantamiento de información en un estudio de discriminación en Paraguay. El estudio busca medir la discriminación a poblaciones vulnerables en mercados económicos urbanos, concretamente el mercado de trabajo.
- 2.2.** El estudio forma parte de una amplia agenda de conocimiento que están llevando adelante conjuntamente VPC y VPS para medir la discriminación, entender sus causas y buscar políticas públicas que permitan reducirla.
- 2.3.** Como parte de esta agenda, se han llevado adelante un estudio de Correspondencia en Argentina para medir la discriminación a los habitantes de las villas en los mercados de trabajo, un estudio de experimento de campo en Argentina que profundiza en la misma pregunta a través de una metodología innovadora y permite extraer información adicional sobre el monto económico de la discriminación y medir el impacto de una intervención basada en economía del comportamiento y un estudio de experimental de campo para medir discriminación en el mercado inmobiliario colombiano hacia los habitantes migrantes venezolanos.
- 2.4.** En esta ocasión el estudio busca medir la discriminación hacia la población vulnerable en Paraguay en los mercados laboral. Entre los atributos que se medirán se encuentran: consideraciones de género, ser parte de un grupo LGBTQ+ y consideraciones de discapacidad.
- 2.5.** La metodología que se utilizará será la de “experimento de campo” que se clasifica dentro los llamados “vignette studies” en la literatura sobre economía experimental de campo. De forma resumida, el estudio consta de las siguientes etapas:

Discriminación en el mercado de trabajo:

- d) Utilizando una plataforma como LinkedIn (u otras plataformas de búsqueda de empleo locales) se contratará (con un perfil predeterminado) a personas cuya ocupación principal es trabajar en oficinas de recursos humanos reclutando personal (en adelante a estas personas les llamaremos “reclutadores”). A través de una encuesta en línea, extraeremos información de los reclutadores sobre su perfil sociodemográfico, cognitivo, socio-emocional y resultados de una prueba de asociación por sesgo implícito.
- e) Los reclutadores serán sometidos a un juego/experimento en línea en el cual evaluarán tres o más grupos de perfiles “sintéticos” (es decir, generados previamente, sin que correspondan a personas reales) de postulantes a trabajos. Los aplicantes tendrán características idénticas como sea posible en

cuanto a formación y experiencia profesional, pero diferirán de acuerdo a los atributos antes expuestos (consideraciones de género, ser parte de un grupo LGBTQ+ y consideraciones de discapacidad). Los reclutadores ordenarán a los candidatos por orden de preferencia para ser empleados y le asignarán a cada candidato un rango de salario.

- f) Los datos serán compilados y analizados para estudiar las diferencias en las respuestas de los reclutadores.

Objetivos del experimento:

- d) El primer objetivo de los experimentos de campo es exponer los reclutadores a varias rondas de decisiones de oferta de empleo de pares o tripletas de candidatos que están igualmente calificados para un trabajo, pero donde una de las dimensiones que los caracteriza es diferente. Para ello se les entregará información sobre los candidatos. La determinación de la empleabilidad que hace el reclutador sobre cada grupo de candidatos debe basarse en evaluaciones de la información que le será suministrada sobre las cualificaciones de los postulantes. Se anticipa que esta información sea proporcionada a los reclutadores, por ejemplo, por medio de enlaces web. Por ejemplo, en un enlace web aparecen aspectos personales del postulante, en otro su formación, en otro su experiencia profesional, etc. Sin embargo, los términos de referencia también requieren que el equipo seleccionado pondere las formas más apropiadas de proporcionar este tipo de información a los reclutadores. Para el estudio resulta importante registrar en qué orden el reclutador consulta cada información.
- e) El segundo objetivo del juego es dilucidar cuáles son las diferencias salariales asignadas a la elección de los candidatos que hicieron los reclutadores. Una vez que el reclutador ha seleccionado un candidato, preguntaremos sobre los salarios que creen que deben asignarse a cada candidato (detalles que se definirán con el equipo del proyecto en la etapa piloto).
- f) El tercer objetivo del juego es identificar si se pueden modificar las elecciones de los reclutadores proveyéndoles de más/mejor/diferente información sobre si mismos o los atributos de los candidatos. Por ejemplo, un conjunto de información puede ser sobre la situación de discriminación (propia o general de la sociedad).

3. Objetivos generales

- 11.1.** El objetivo es contratar una firma para que provea asesoramiento económico, en aspectos de diseño, analíticos en temas de discriminación y relevar información para medir la discriminación que enfrentan los migrantes, mujeres y personas con discapacidad, u otro grupo que se considere interesante, en el contexto de los mercados laborales en Paraguay. Para ello se implementarán experimentos de campo controlados para relevar información de manera remota y costo-efectiva.
- 11.2.** De manera específica, los objetivos de la contratación de la firma son tres:
 - a) Apoyar los aspectos económicos del estudio, incluyendo el diseño de los instrumentos de recolección de información y el análisis posterior.
 - b) Diseñar y programar una plataforma informática en línea que permita realizar los experimentos de campo.
 - c) Realizar el levantamiento de información, lo que incluye la adaptación al contexto local de los instrumentos de medición.

Todas las tareas se realizarán en estrecha colaboración con y supervisión de los investigadores del Proyecto.

12. Alcance del estudio:

12.1. En aspectos de diseño la firma deberá apoyar al equipo del Banco en:

- 3.2.5.** Realizar una revisión de la literatura en aspectos relacionados con discriminación.
- 3.2.6.** Revisar las metodologías de medición propuestas por el Banco y ofrecer propuestas de mejora.
- 3.2.7.** Desarrollar los instrumentos de medición de acuerdo con los lineamientos del Banco.
- 3.2.8.** Apoyar el análisis de los datos utilizando técnicas microeconómicas complejas y realizando tablas y visualizaciones que ayuden a entender los resultados.
- 3.2.9.** Liderar los aspectos relacionados con el registro de información y presentación a un comité de ética.

12.2. En aspectos de diseño de la plataforma de recolección de datos y los experimentos de campo:

- 3.3.1.** La empresa deberá diseñar y configurar la plataforma o el sistema para implementar el experimento (también llamado juego) en línea. La plataforma debe contar con las siguientes funcionalidades:

- h) Incluir una encuesta a los participantes del experimento en la que recogerá información de los mismos a través de:
 - v. Una prueba de conocimiento sobre el mercado laboral.
 - vi. IQ; Habilidades socioemocionales.
 - vii. Educación (formal + credenciales); Experiencia laboral (años y puestos comprometidos antes); Datos demográficos.
 - viii. Test de asociación implícita.
- i) Debe incluir información de los postulantes sintéticos (perfiles). Esta información se dividirá en “módulos de información”. La información puede ofrecerse de manera escrita o audiovisual (por ejemplo, los candidatos graban un audio, video o foto).
- j) Debe ser capaz de ofrecer los perfiles de las ciudades relevantes a la ciudad de trabajo del agente de bienes raíces.
- k) La plataforma debe permitir al reclutador y comparar la información de los postulantes sintéticos de una manera sencilla y amigable. Debe establecer cuál es el mejor mecanismo para ello (por ejemplo, links, ventanas movibles, PDF CVs, etc.).
- l) El sistema debe recoger información sobre el orden en que el reclutador(agente) consulta cada perfil del postulante, “módulo de información”, el tiempo de consulta por cada uno y el tiempo total dedicado a inspeccionar la información en los perfiles.
- m) La plataforma debe recoger la información de la decisión del empleador(agente) y formar una base de datos de uso simple incluyendo:
 - iv. Rankin de candidatos.
 - v. Salario asociado a cada postulante.
 - vi. Información del tiempo y orden de consulta de información del empleador.

- n) La plataforma debe ser capaz de ofrecer de manera aleatoria información adicional al empleador en su proceso de selección de candidatos. Esta información la determinará el ET y puede ser: información sobre las tasas de discriminación, legislación discriminación, etc...

Otras características de la plataforma a tener en cuenta son:

- e) La plataforma debe utilizar un lenguaje de programación y unas particularidades que la permitan ser adaptada a distintos contextos locales (países).
- f) Los aspectos específicos de las ramas del juego y su aleatorización se presentan de manera preliminar en el algoritmo de actividades (ver abajo). El algoritmo final será discutido y acordado con el equipo técnico del programa.
- g) Queda a discusión con el ET la condición en línea / fuera de línea de la plataforma.
- h) Realizar pruebas de validez y pilotear la plataforma hasta que funcione satisfactoriamente desde el punto de vista técnico. La firma debe realizar los tests necesarios y al menos un piloto en condiciones reales hasta que se logre que la plataforma funcione de manera adecuada.

3.3.2. Realizar el levantamiento de información en calidad de soporte técnico o de acuerdo se precise para garantizar la correcta implementación y mantenimiento de la plataforma durante todo el tiempo que dura el levantamiento de información.

3.3.3. Entregar al equipo técnico los datos relevados original en forma de base de datos analítica (con labels, etc...), así como todos los documentos y programas necesarios para poder adaptar la plataforma a otros contextos de manera amigable al usuario de manera que permita la replicabilidad. Además, se incluirá un informe técnico que describa la plataforma y otro informe que describa el resultado del ejercicio de levantamiento durante el tiempo de implementación.

3.3.4. Además del ejercicio de programación de la plataforma, también se solicita de la firma el diseño del contenido de las encuestas y diseño de secciones de la plataforma de manera que presente una propuesta de:

3.3.4.1. La encuesta de recopilación de información de los reclutadores que incluya los elementos descritos anteriormente en la sección 3.2.1 a):

- v. Una prueba de conocimiento sobre el mercado laboral.
- vi. IQ; Habilidades socioemocionales.
- vii. Educación (formal + credenciales); Experiencia laboral (años y puestos comprometidos antes); Datos demográficos.
- viii. Test de asociación implícita.

3.3.4.2. La información de los perfiles de los “postulantes sintéticos”. El tipo de información que se ofrece, la “narrativa” que lo acompaña (en formato escrito o audiovisual), etc. Esto incluye la propuesta de cuáles son los mecanismos efectivos para revelar información sobre la membresía a grupos de interés.

3.3.4.3. La forma final en que se ofrece la información adicional que se provee al agente de bienes raíces (como información sobre las tasas de discriminación, legislación

discriminación, etc....).

3.3.4.4. Alternativas para que los agentes de bienes raíces revelen el valor asociado a su ranking de candidatos en términos del canon de arrendamiento.

3.3.4.5. Por último, se solicitará apoyo en la determinación del número óptimo de repeticiones que ofrecen información veraz y que son necesarias para responder a las preguntas de investigación. Concretamente:

- ii. El número óptimo de rondas de evaluación de perfiles que se le solicitaran al reclutador de manera que logremos obtener la información necesaria sin incurrir en el cansancio o desgaste del individuo (¿cuántas tripletas podemos requerir en un lapso preestablecido?).

12.3. En aspectos de levantamiento de información la empresa deberá encargarse de todos los aspectos técnicos y logísticos para levantar la información con la plataforma, generando una base de datos de calidad que responda a los criterios técnicos del equipo del Banco, de manera que permita responder a las preguntas de investigación del estudio.

13. Selección y Capacitación de Personal

Cargos y calificaciones

Para el apoyo económico, el desarrollo de la herramienta y la gestión global del levantamiento de información, la firma nominará un equipo central, constituido por un Gerente de Proyecto, un Supervisor y un Jefe de Gestión de Datos. Los miembros del equipo central estarán dedicados a velar por la correcta prestación de servicios y la calidad del estudio. Aunque podrán participar en otros proyectos o actividades profesionales, deberán asegurar el compromiso con el proyecto.

Para el asesoramiento económico, la firma deberá contar con al menos un economista con calificaciones y experiencia en aspectos económicos, econometría avanzada y probada experiencia en estudios de discriminación.

Para el diseño de la plataforma, la firma debe contar con capacidad y experiencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas digitales que permitan el levantamiento de información con criterios de calidad.

Para el diseño del levantamiento de datos, la firma deberá contar con personal experimentado en levantamiento de datos y que esté familiarizada con dicho levantamiento en los mercados laborales de Paraguay.

Las responsabilidades y calificaciones mínimas del personal son las siguientes:

- **Gerente del Proyecto:** El Gerente del Proyecto es responsable de desarrollar el proyecto en los plazos establecidos y mantener comunicaciones permanentes con el ET y los asistentes técnicos designados por el ET.

Perfil: Profesional con grado universitario en estadística, economía, ingeniería, ciencias sociales, u otra materia relevante para la encuesta, y al menos 3 años de experiencia en la dirección de levantamiento de datos.

- **Supervisor:** El supervisor es el responsable inmediato de que se preserve la calidad del estudio en los tres ámbitos (económico, tecnológico de la plataforma y de levantamiento y el control de calidad de los datos recogidos). Entre sus funciones se encuentran desarrollar y poner en

práctica un plan de trabajo según los lineamientos entregados por el ET; definir y poner en práctica los procedimientos de supervisión y control de calidad que serán aplicados, y asegurar la logística, el ingreso oportuno de la información recogida y control del levantamiento de información. Igualmente debe realizar la corrección de las inconsistencias detectadas en los datos.

Perfil: Profesional con al menos 3 años de estudios superiores en materias relevantes para la encuesta, y al menos 5 años de experiencia en labores de supervisión de levantamiento de datos.

- **Jefe de Gestión de Datos:** El Jefe de Gestión de Datos es responsable de asegurar que la imputación de los datos se realiza de manera oportuna con base en los modelos y lineamientos del ET; de seleccionar y capacitar a los encuestadores en el ingreso de datos; por la logística y control del ingreso de datos; y por la consolidación y entrega de bases de datos al ET a medida que la información se reciba.

Perfil: Profesional con al menos 3 años de estudios superiores en informática o materias relevantes para la encuesta, y al menos 5 años de experiencia en programación, elaboración de programas de ingreso de datos y gestión de datos de encuestas complejas.

- **Economista:** La firma debe contar con un economista experto en metodologías econométricas y en estudios de discriminación.

Perfil: Máster o PhD en Economía o similares con al menos 5 años de experiencia en la realización de estudios económicos con experiencia relevante al menos de tres años en estudios de discriminación.

- **Experto en mercados laborales:** La firma debe contar con un economista, sociólogo o similar experto en mercados laborales y con experiencia en estudios empíricos en Ecuador.

Perfil: Licenciado o Máster en Economía, sociología o similares con al menos 5 años de experiencia en la realización de estudios económicos o sociológicos aplicados en Ecuador.

- **Programador digital:** La firma debe contar con un programador digital que pueda liderar el diseño y programación de la plataforma tecnológica.

Perfil: Máster o PhD en ingeniería informática o similares con al menos 5 años de experiencia en el diseño y programación de plataformas.

Los CVs de los miembros del equipo deben ser parte integrante de la propuesta técnica de la firma. El que los miembros del equipo central hayan trabajado juntos en proyectos anteriores exitosos será calificado positivamente. La firma podrá proponer otros perfiles que complementen los anteriormente descritos.

14. Resultados, Productos Esperados:

El contrato para la firma lleva asociado 4 productos esperados:

- **Entregable I:** Plan de trabajo que deberá incluir la descripción de las actividades, el cronograma, y los perfiles y las tareas del equipo que participará en el levantamiento de información.
- **Entregable II:** Informe intermedio 1: Documento que contenga una nota conceptual y metodológica del estudio de discriminación en el mercado laboral, donde se incluya el detalle del juego, los perfiles profesionales de los postulantes, la propuesta de canales de búsqueda de

empleo, los formatos para la captura de datos y los manuales para la capacitación si fueran necesarios.

- **Entregable III:** Plataforma tecnológica para el mercado laboral desarrollada de acuerdo a los lineamientos del equipo de proyecto.
- **Entregable IV:** Informe intermedio 3: que incluya el resultado del levantamiento de información para el mercado laboral, la base de datos, y análisis preliminares de los resultados desarrollados según los lineamientos del equipo técnico del Banco.

15. Calendario del Proyecto e Hitos

# Entregable	Descripción	Plazo del Servicio desde la firma del contrato	% de Pago asociado
1	Plan de Trabajo detallado	10 días	20%
2	Informe 1. Nota Conceptual y Metodológica del Mercado Laboral	1 mes	10%
4	Plataforma mercado laboral	3 meses	20%
6	Informe 3. Informe con levantamiento y análisis mercado laboral	5 meses	50%

16. Requisitos de los entregables

Los informes y la plataforma deben ser totalmente aprobados por el Banco para darse por válidos. Deben estar revisados en términos de contenido y forma para evitar errores. Deben cumplir con estándares rigurosos de calidad de investigación.

17. Criterios de aceptación

- 17.1.** Los informes y las bases de datos deben ser entregadas en formato digital por correo electrónico dirigido Yyannu Cruz-Aguayo (Yyannuc@IADB.ORG) y Manuel Urquidi (manuelu@IADB.ORG). Las versiones de los informes y las bases de datos pueden ser sujetas a revisiones por parte del ET hasta que se alcance una versión que cumplan con los estándares de calidad que el ET considere necesario.

18. Calendario de Pagos

Los pagos se realizarán una vez que los entregables cuenten con la aprobación final del JEP Yyannu Cruz-Aguayo (SCL/LMK) y Manuel Urquidi (SCL/LMK).

Plan de Pagos	
Entregables	%
5. Entregable I	20%
6. Entregable II	10%

7. Entregable III	20%
8. Entregable IV	50%
TOTAL	100%