



HRD Término de Referencia

Consultor para apoyar la agenda de conocimiento de política fiscal y formalidad laboral de la División de Gestión Fiscal (IFD/FMM)

Ubicación

El Grupo BID es una comunidad de personas diversas, versátiles y apasionadas, unidas para mejorar vidas en América Latina y el Caribe. Aquellos que trabajan con nosotros encuentran un propósito y hacen lo que más les gusta en un entorno inclusivo, colaborativo, ágil y gratificante.

Acerca de este puesto de trabajo

Estamos buscando un profesional en economía o políticas públicas para apoyar investigaciones sobre política fiscal y formalidad laboral. Trabajarás en la División de Gestión Fiscal que forma parte del Departamento de Instituciones para el Desarrollo. Este equipo es responsable de apoyar mejoras en la política y gestión fiscal de la región, tanto a nivel nacional como subnacional.

La existencia de actividades informales es un fenómeno generalizado y persistente en las economías de ALC. En esta región, más del 90% de las empresas son informales y más del 50% de los trabajadores participan en el sector informal. El fenómeno de informalidad tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres. En los países de ingreso bajo, el 92,1 por ciento de las mujeres empleadas están en empleo informal comparado con el 87,5 por ciento de los hombres. En los países de ingresos medianos bajos, el 84,5 por ciento de las mujeres están en empleo informal comparado con el 83,4 por ciento de los hombres. Este fenómeno también es observado en ALC, donde las mujeres tienden a concentrarse en la economía informal de varios países de la región.

Los altos niveles de informalidad tienen importantes consecuencias tanto a nivel individual como agregado. A nivel individual, los trabajadores informales suelen tener un menor nivel de bienestar, consecuencia de los menores salarios que obtienen en comparación con sus pares en el sector formal y por no contar con protección social. En el caso de las empresas informales, estas tienden a tener una menor protección legal y un acceso al crédito más limitado y a mayores costos. Tampoco suelen acceder a subsidios y programas de los gobiernos. Todo esto afecta sus probabilidades de supervivencia y de crecimiento.

A nivel agregado, mayores niveles de informalidad en las economías tienden a reducir la productividad y crecimiento, y a incrementar la desigualdad y la inequidad. En lo referente a la productividad, esta se ve afectada desde una perspectiva estática por el hecho de que la informalidad conlleva a asignaciones ineficientes de capital y mano de obra, ya que estos factores de producción no se destinan a los fines más productivos. Desde un punto de vista dinámico, la informalidad impacta la productividad por diferentes motivos. Por un lado, la informalidad tiende a afectar las decisiones de las personas de invertir en capital humano. Por el lado de las empresas, la informalidad afecta las decisiones de estas respecto a la adopción de tecnología y el acceso al crédito, lo que impacta sus niveles de inversión en capital físico y su productividad. Por lo anterior y por otros motivos, economías con mayor informalidad suelen presentar tasas de crecimientos menores a su potencial.

HRD Término de Referencia

La informalidad también impacta la desigualdad y la equidad. Como fuera mencionado anteriormente, los trabajadores del sector informal ganan considerablemente menos que sus pares en el sector formal con similares niveles de habilidades, en parte como consecuencia de protecciones de salarios mínimos o del poder de negociación de sindicatos. Por otro lado, el diferencial de salarios entre trabajadores formales e informales es mayor para trabajadores de menores habilidades. De esta forma, mayores niveles de informalidad incrementan la desigualdad en dos dimensiones: entre trabajadores con habilidades similares y entre trabajadores con diferentes niveles de habilidades. La informalidad también puede generar perpetuar la desigualdad e inequidad, ya que disminuye la adquisición de capital humano comparado a los trabajos formales.

Dados los importantes efectos de la informalidad sobre el bienestar individual como por sus efectos agregados, es importante contar con políticas públicas para atender este fenómeno. Un primer aspecto para tomar en consideración al momento de desarrollar este tipo de políticas es que la informalidad es un fenómeno multidimensional, que tiene una amplia diversidad de causas, cuyas importancias relativas difieren para los diferentes tipos de empresas y trabajadores informales. Entre estas numerosas causas, una que destaca por su importancia es la política y gestión fiscal.

Las políticas fiscales son importantes determinantes de la informalidad ya que definen incentivos que enfrentan los hogares y las empresas. Por ejemplo, los impuestos a la renta personal y las contribuciones a la seguridad social (CSS) reducen los ingresos netos de los trabajadores, lo cual, combinado con la existencia de prestaciones sociales similares para trabajadores informales, puede fomentar la informalidad. Las empresas también enfrentan CSS y en ocasiones impuestos a la nómina, lo que incrementa el costo de contratar formalmente trabajadores, reduciendo así la demanda de empleo formal. Otros ejemplos de impactos de la política fiscal sobre la informalidad se observan en los casos de políticas de créditos fiscales al empleo formal y de regímenes simplificados de tributación. En algunos países estas políticas han permitido reducir la informalidad de algunos trabajadores y empresas.

Si bien existen diversos estudios sobre cómo la política fiscal puede impactar los niveles de formalidad en una economía, los efectos encontrados tienden a ser muy disímiles dependiendo el contexto en que las políticas y prácticas de gestión se implementan. Esto dificulta el uso de evidencia para informar la toma de decisiones sobre políticas. Para contribuir a la toma de decisiones informadas, esta CT buscará generar, sistematizar y diseminar conocimiento sobre cómo y en cuánto la política fiscal y las prácticas de gestión fiscal pueden aumentar la formalidad en los países de ALC. También buscará desarrollar nuevas herramientas y metodologías para medir los impactos de la política fiscal sobre la informalidad, que contribuyan a mejorar el diseño de políticas fiscales para fomentar la formalización de las economías.

La presente consultoría apoyará esfuerzos para generar y sistematizar conocimiento sobre cómo y en cuánto la política y la gestión fiscal pueden apoyar a fomentar la formalización laboral.

HRD Término de Referencia

Esto es lo que harás

- Sistematizar la evidencia existente sobre los impactos de la política fiscal sobre la informalidad laboral
- Documentar los niveles efectivos de imposición a los ingresos laborales en los países de la región, en base a la legislación vigente y microdatos disponibles.
- Generar estudios que aborden brechas de conocimiento sobre los impactos en la formalidad de los impuestos tanto a la oferta como a la demanda de trabajo, considerando efectos diferentes de género y otras diversidades.
- Analizar los impactos sobre la formalidad del impuesto a la renta personal, los créditos tributarios a ingresos laborales formales de trabajadores, y los subsidios y apoyos sociales para trabajadores informales de bajos ingresos.
- Analizar los efectos de diversas cargas efectivas sobre la contratación de empleo, como las contribuciones a la seguridad social, los impuestos a la nómina, y los créditos fiscales para empresas por la contratación de empleo formal.
- Sostener reuniones con el equipo del BID para precisar el alcance de estudios, discutir metodologías a ser utilizadas, y presentar avances en el trabajo realizado.
- Participar en diálogo con autoridad, talleres y eventos pertinentes, en la medida que sea requerido.

Cronograma de Entregas y Pagos

<u>Entregable #</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Fecha Estimada de Entrega</u>
<u>Producto # 1:</u> Plan de Trabajo	20% a la aprobación del plan de trabajo.	Julio, 2023
<u>Producto # 2:</u> Informe intermedio de avance en la agenda de investigación sobre políticas fiscales y oferta de trabajo formal.	25% a la aprobación del informe intermedio.	Noviembre, 2023
<u>Producto # 3:</u> Informe intermedio de avance en la agenda de investigación sobre políticas fiscales y demanda de trabajo formal.	25% a la aprobación del informe intermedio.	Febrero, 2024
<u>Producto # 4:</u> Informe final presentando los principales resultados de las investigaciones realizadas	30% a la aprobación del informe final.	Junio, 2024

Esto es lo que necesitas

- **Educación:** Máster en economía, políticas públicas, estadística, o similares.
- **Experiencia:** Por lo menos 10 años de experiencia en investigación económica, con experiencia de trabajo en política fiscal y empleo.
- **Idiomas:** Se requiere dominio del idioma inglés y uno de los otros idiomas oficiales del Banco (español, francés o portugués).



HRD Término de Referencia

Habilidades claves

Campo técnico

- Aprendizaje continuo
- Colaborar y compartir conocimientos
- Centrarse en los clientes
- Comunicar e influir
- Innovar y probar cosas nuevas

Requisitos

- **Ciudadanía:** Usted es ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** No tiene miembros de su familia (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el BID, BID Invest o BID Lab.
- **Consideraciones en cuanto a la COVID-19:** la salud y la seguridad de nuestros empleados son nuestra principal prioridad. Como condición de empleo, el BID/BID Invest requiere que todos los nuevos empleados tengan la vacunación completa contra la COVID-19.

Tipo de contrato y duración

- Tipo de Contrato: Consultor de Productos y Servicios Externos (PEC)
- Duración: 12 meses.

Qué ofrecemos

El Grupo BID ofrece beneficios que responden a las diferentes necesidades y momentos de la vida de un empleado. Estos beneficios incluyen:

- Un paquete de **remuneración competitiva**.
- Una manera flexible de trabajar. Se le evaluará por entregable.

Nuestra cultura

En el Grupo BID, trabajamos para todas las personas den lo mejor de sí y traigan a su verdadero yo al trabajo, estén dispuestas a intentar nuevos enfoques sin miedo, rindan cuentas de sus acciones y reciban una retribución por ellas.

La Diversidad, la Equidad, la Inclusión y el Sentido de Pertenencia (DEIB) son los pilares de nuestra organización. Celebramos todas las dimensiones de diversidad y animamos a que se postulen mujeres, LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes e indígenas.

Nos cercioraremos de que a las personas con discapacidades se les brinden adaptaciones razonables para participar en el proceso de las entrevistas laborales. Si usted es un candidato calificado que tiene una discapacidad, envíenos un correo electrónico a diversity@iadb.org a fin de solicitar adaptaciones razonables para poder completar esta solicitud.



HRD Término de Referencia

Nuestro Equipo de Recursos Humanos revisa exhaustivamente cada solicitud.

Acerca del Grupo BID

El Grupo BID, compuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), BID Invest y BID Lab, ofrece soluciones de financiamiento flexibles a sus países miembros para financiar el desarrollo económico y social a través de préstamos y subsidios a entidades públicas y privadas en América Latina y el Caribe.

Acerca del BID

El Banco Interamericano de Desarrollo tiene como misión mejorar vidas. Fundado en 1959, el BID es una de las principales fuentes de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. El BID también realiza proyectos de investigación de vanguardia y ofrece asesoría sobre políticas, asistencia técnica y capacitación a clientes públicos y privados en toda la región.

Síguenos:

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

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

https://twitter.com/the_IDB



HRD Término de Referencia

Consultor para apoyar la agenda de conocimiento de política fiscal y formalidad empresarial de la División de Gestión Fiscal (IFD/FMM)

Ubicación

El Grupo BID es una comunidad de personas diversas, versátiles y apasionadas, unidas para mejorar vidas en América Latina y el Caribe. Aquellos que trabajan con nosotros encuentran un propósito y hacen lo que más les gusta en un entorno inclusivo, colaborativo, ágil y gratificante.

Acerca de este puesto de trabajo

Estamos buscando un profesional en economía o políticas públicas para apoyar investigaciones sobre política fiscal y formalidad empresarial. Trabajarás en la División de Gestión Fiscal que forma parte del Departamento de Instituciones para el Desarrollo. Este equipo es responsable de apoyar mejoras en la política y gestión fiscal de la región, tanto a nivel nacional como subnacional.

La existencia de actividades informales es un fenómeno generalizado y persistente en las economías de ALC. En esta región, más del 90% de las empresas son informales y más del 50% de los trabajadores participan en el sector informal. El fenómeno de informalidad tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres. En los países de ingreso bajo, el 92,1 por ciento de las mujeres empleadas están en empleo informal comparado con el 87,5 por ciento de los hombres. En los países de ingresos medianos bajos, el 84,5 por ciento de las mujeres están en empleo informal comparado con el 83,4 por ciento de los hombres. Este fenómeno también es observado en ALC, donde las mujeres tienden a concentrarse en la economía informal de varios países de la región.

Los altos niveles de informalidad tienen importantes consecuencias tanto a nivel individual como agregado. A nivel individual, los trabajadores informales suelen tener un menor nivel de bienestar, consecuencia de los menores salarios que obtienen en comparación con sus pares en el sector formal y por no contar con protección social. En el caso de las empresas informales, estas tienden a tener una menor protección legal y un acceso al crédito más limitado y a mayores costos. Tampoco suelen acceder a subsidios y programas de los gobiernos. Todo esto afecta sus probabilidades de supervivencia y de crecimiento.

A nivel agregado, mayores niveles de informalidad en las economías tienden a reducir la productividad y crecimiento, y a incrementar la desigualdad y la inequidad. En lo referente a la productividad, esta se ve afectada desde una perspectiva estática por el hecho de que la informalidad conlleva a asignaciones ineficientes de capital y mano de obra, ya que estos factores de producción no se destinan a los fines más productivos. Desde un punto de vista dinámico, la informalidad impacta la productividad por diferentes motivos. Por un lado, la informalidad tiende a afectar las decisiones de las personas de invertir en capital humano. Por el lado de las empresas, la informalidad afecta las decisiones de estas respecto a la adopción de tecnología y el acceso al crédito, lo que impacta sus niveles de inversión en capital físico y su productividad. Por lo anterior y por otros motivos, economías con mayor informalidad suelen presentar tasas de crecimientos menores a su potencial.

HRD Término de Referencia

La informalidad también impacta la desigualdad y la equidad. Como fuera mencionado anteriormente, los trabajadores del sector informal ganan considerablemente menos que sus pares en el sector formal con similares niveles de habilidades, en parte como consecuencia de protecciones de salarios mínimos o del poder de negociación de sindicatos. Por otro lado, el diferencial de salarios entre trabajadores formales e informales es mayor para trabajadores de menores habilidades. De esta forma, mayores niveles de informalidad incrementan la desigualdad en dos dimensiones: entre trabajadores con habilidades similares y entre trabajadores con diferentes niveles de habilidades. La informalidad también puede generar perpetuar la desigualdad e inequidad, ya que disminuye la adquisición de capital humano comparado a los trabajos formales.

Dados los importantes efectos de la informalidad sobre el bienestar individual como por sus efectos agregados, es importante contar con políticas públicas para atender este fenómeno. Un primer aspecto para tomar en consideración al momento de desarrollar este tipo de políticas es que la informalidad es un fenómeno multidimensional, que tiene una amplia diversidad de causas, cuyas importancias relativas difieren para los diferentes tipos de empresas y trabajadores informales. Entre estas numerosas causas, una que destaca por su importancia es la política y gestión fiscal.

Las políticas fiscales son importantes determinantes de la informalidad ya que definen incentivos que enfrentan los hogares y las empresas. Por ejemplo, los impuestos a la renta personal y las contribuciones a la seguridad social (CSS) reducen los ingresos netos de los trabajadores, lo cual, combinado con la existencia de prestaciones sociales similares para trabajadores informales, puede fomentar la informalidad. Las empresas también enfrentan CSS y en ocasiones impuestos a la nómina, lo que incrementa el costo de contratar formalmente trabajadores, reduciendo así la demanda de empleo formal. Otros ejemplos de impactos de la política fiscal sobre la informalidad se observan en los casos de políticas de créditos fiscales al empleo formal y de regímenes simplificados de tributación. En algunos países estas políticas han permitido reducir la informalidad de algunos trabajadores y empresas.

Si bien existen diversos estudios sobre cómo la política fiscal puede impactar los niveles de formalidad en una economía, los efectos encontrados tienden a ser muy disímiles dependiendo el contexto en que las políticas y prácticas de gestión se implementan. Esto dificulta el uso de evidencia para informar la toma de decisiones sobre políticas. Para contribuir a la toma de decisiones informadas, esta CT buscará generar, sistematizar y diseminar conocimiento sobre cómo y en cuánto la política fiscal y las prácticas de gestión fiscal pueden aumentar la formalidad en los países de ALC. También buscará desarrollar nuevas herramientas y metodologías para medir los impactos de la política fiscal sobre la informalidad, que contribuyan a mejorar el diseño de políticas fiscales para fomentar la formalización de las economías.

La presente consultoría apoyará esfuerzos para generar y sistematizar conocimiento sobre cómo y en cuánto la política y la gestión fiscal pueden apoyar a fomentar la formalización empresarial.

HRD Término de Referencia

Esto es lo que harás

- Sistematizar la evidencia existente sobre los impactos de la política fiscal sobre la informalidad empresarial
- Documentar los niveles efectivos de imposición a las rentas de las empresas en los países de la región, en base a la legislación vigente y microdatos disponibles.
- Generar estudios que aborden brechas de conocimiento sobre los impactos en la formalidad de los impuestos empresariales.
- Analizar cómo las políticas de impuestos sobre la renta empresarial afectan la decisión de formalización de firmas.
- Analizar cómo las cargas tributarias totales sobre las empresas afectan la decisión de formalización de firmas.
- Analizar los impactos de los regímenes simplificados y sectoriales para la formalización.
- Sostener reuniones con el equipo del BID para precisar el alcance de estudios, discutir metodologías a ser utilizadas, y presentar avances en el trabajo realizado.
- Participar en diálogo con autoridad, talleres y eventos pertinentes, en la medida que sea requerido.

Cronograma de Entregas y Pagos

<u>Entregable #</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Fecha Estimada de Entrega</u>
<u>Producto # 1:</u> Plan de Trabajo	20% a la aprobación del plan de trabajo.	Enero, 2024
<u>Producto # 2:</u> Informe intermedio de avance en la agenda de investigación sobre políticas fiscales y formalidad empresarial.	40% a la aprobación del informe intermedio.	Junio, 2024
<u>Producto # 3:</u> Informe final presentando los principales resultados de las investigaciones realizadas	40% a la aprobación del informe final.	Diciembre, 2024

Esto es lo que necesitas

- **Educación:** Máster en economía, políticas públicas, estadística, o similares.
- **Experiencia:** Por lo menos 10 años de experiencia en investigación económica, con experiencia de trabajo en política fiscal y temas relacionados con decisiones de empresas.
- **Idiomas:** Se requiere dominio del idioma inglés y uno de los otros idiomas oficiales del Banco (español, francés o portugués).

Habilidades claves

Campo técnico

- Aprendizaje continuo
- Colaborar y compartir conocimientos



HRD Término de Referencia

- Centrarse en los clientes
- Comunicar e influir
- Innovar y probar cosas nuevas

Requisitos

- **Ciudadanía:** Usted es ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** No tiene miembros de su familia (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el BID, BID Invest o BID Lab.
- **Consideraciones en cuanto a la COVID-19:** la salud y la seguridad de nuestros empleados son nuestra principal prioridad. Como condición de empleo, el BID/BID Invest requiere que todos los nuevos empleados tengan la vacunación completa contra la COVID-19.

Tipo de contrato y duración

- Tipo de Contrato: Consultor de Productos y Servicios Externos (PEC)
- Duración: 12 meses.

Qué ofrecemos

El Grupo BID ofrece beneficios que responden a las diferentes necesidades y momentos de la vida de un empleado. Estos beneficios incluyen:

- Un paquete de **remuneración competitiva**.
- Una manera flexible de trabajar. Se le evaluará por entregable.

Nuestra cultura

En el Grupo BID, trabajamos para todas las personas den lo mejor de sí y traigan a su verdadero yo al trabajo, estén dispuestas a intentar nuevos enfoques sin miedo, rindan cuentas de sus acciones y reciban una retribución por ellas.

La Diversidad, la Equidad, la Inclusión y el Sentido de Pertenencia (DEIB) son los pilares de nuestra organización. Celebramos todas las dimensiones de diversidad y animamos a que se postulen mujeres, LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes e indígenas.

Nos cercioraremos de que a las personas con discapacidades se les brinden adaptaciones razonables para participar en el proceso de las entrevistas laborales. Si usted es un candidato calificado que tiene una discapacidad, envíenos un correo electrónico a diversity@iadb.org a fin de solicitar adaptaciones razonables para poder completar esta solicitud.

Nuestro Equipo de Recursos Humanos revisa exhaustivamente cada solicitud.

Acerca del Grupo BID

El Grupo BID, compuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), BID Invest y BID Lab, ofrece soluciones de financiamiento flexibles a sus países miembros para financiar el



HRD Término de Referencia

desarrollo económico y social a través de préstamos y subsidios a entidades públicas y privadas en América Latina y el Caribe.

Acerca del BID

El Banco Interamericano de Desarrollo tiene como misión mejorar vidas. Fundado en 1959, el BID es una de las principales fuentes de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. El BID también realiza proyectos de investigación de vanguardia y ofrece asesoría sobre políticas, asistencia técnica y capacitación a clientes públicos y privados en toda la región.

Síguenos:

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

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

https://twitter.com/the_IDB



HRD Término de Referencia

Consultor para apoyar la agenda de conocimiento sobre datos y sistemas para la formalidad laboral y empresarial de la División de Gestión Fiscal (IFD/FMM)

Ubicación

El Grupo BID es una comunidad de personas diversas, versátiles y apasionadas, unidas para mejorar vidas en América Latina y el Caribe. Aquellos que trabajan con nosotros encuentran un propósito y hacen lo que más les gusta en un entorno inclusivo, colaborativo, ágil y gratificante.

Acerca de este puesto de trabajo

Estamos buscando un profesional en economía o políticas públicas para apoyar investigaciones sobre la importancia de datos y sistemas de información para fomentar la formalidad laboral y empresarial en América Latina y el Caribe (ALC). Trabajarás en la División de Gestión Fiscal que forma parte del Departamento de Instituciones para el Desarrollo. Este equipo es responsable de apoyar mejoras en la política y gestión fiscal de la región, tanto a nivel nacional como subnacional.

La existencia de actividades informales es un fenómeno generalizado y persistente en las economías de ALC. En esta región, más del 90% de las empresas son informales y más del 50% de los trabajadores participan en el sector informal. El fenómeno de informalidad tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres. En los países de ingreso bajo, el 92,1 por ciento de las mujeres empleadas están en empleo informal comparado con el 87,5 por ciento de los hombres. En los países de ingresos medianos bajos, el 84,5 por ciento de las mujeres están en empleo informal comparado con el 83,4 por ciento de los hombres. Este fenómeno también es observado en ALC, donde las mujeres tienden a concentrarse en la economía informal de varios países de la región.

Los altos niveles de informalidad tienen importantes consecuencias tanto a nivel individual como agregado. A nivel individual, los trabajadores informales suelen tener un menor nivel de bienestar, consecuencia de los menores salarios que obtienen en comparación con sus pares en el sector formal y por no contar con protección social. En el caso de las empresas informales, estas tienden a tener una menor protección legal y un acceso al crédito más limitado y a mayores costos. Tampoco suelen acceder a subsidios y programas de los gobiernos. Todo esto afecta sus probabilidades de supervivencia y de crecimiento.

A nivel agregado, mayores niveles de informalidad en las economías tienden a reducir la productividad y crecimiento, y a incrementar la desigualdad y la inequidad. En lo referente a la productividad, esta se ve afectada desde una perspectiva estática por el hecho de que la informalidad conlleva a asignaciones ineficientes de capital y mano de obra, ya que estos factores de producción no se destinan a los fines más productivos. Desde un punto de vista dinámico, la informalidad impacta la productividad por diferentes motivos. Por un lado, la informalidad tiende a afectar las decisiones de las personas de invertir en capital humano. Por el lado de las empresas, la informalidad afecta las decisiones de estas respecto a la adopción de tecnología y el acceso al crédito, lo que impacta sus niveles de inversión en capital físico y su productividad.

HRD Término de Referencia

Por lo anterior y por otros motivos, economías con mayor informalidad suelen presentar tasas de crecimientos menores a su potencial.

La informalidad también impacta la desigualdad y la equidad. Como fuera mencionado anteriormente, los trabajadores del sector informal ganan considerablemente menos que sus pares en el sector formal con similares niveles de habilidades, en parte como consecuencia de protecciones de salarios mínimos o del poder de negociación de sindicatos. Por otro lado, el diferencial de salarios entre trabajadores formales e informales es mayor para trabajadores de menores habilidades. De esta forma, mayores niveles de informalidad incrementan la desigualdad en dos dimensiones: entre trabajadores con habilidades similares y entre trabajadores con diferentes niveles de habilidades. La informalidad también puede generar perpetuar la desigualdad e inequidad, ya que disminuye la adquisición de capital humano comparado a los trabajos formales.

Dados los importantes efectos de la informalidad sobre el bienestar individual como por sus efectos agregados, es importante contar con políticas públicas para atender este fenómeno. Un primer aspecto para tomar en consideración al momento de desarrollar este tipo de políticas es que la informalidad es un fenómeno multidimensional, que tiene una amplia diversidad de causas, cuyas importancias relativas difieren para los diferentes tipos de empresas y trabajadores informales. Entre estas numerosas causas, una que destaca por su importancia es la política y gestión fiscal.

Las políticas fiscales son importantes determinantes de la informalidad ya que definen incentivos que enfrentan los hogares y las empresas. Por ejemplo, los impuestos a la renta personal y las contribuciones a la seguridad social (CSS) reducen los ingresos netos de los trabajadores, lo cual, combinado con la existencia de prestaciones sociales similares para trabajadores informales, puede fomentar la informalidad. Las empresas también enfrentan CSS y en ocasiones impuestos a la nómina, lo que incrementa el costo de contratar formalmente trabajadores, reduciendo así la demanda de empleo formal. Otros ejemplos de impactos de la política fiscal sobre la informalidad se observan en los casos de políticas de créditos fiscales al empleo formal y de regímenes simplificados de tributación. En algunos países estas políticas han permitido reducir la informalidad de algunos trabajadores y empresas.

Si bien existen diversos estudios sobre cómo la política fiscal puede impactar los niveles de formalidad en una economía, los efectos encontrados tienden a ser muy disímiles dependiendo el contexto en que las políticas y prácticas de gestión se implementan. Esto dificulta el uso de evidencia para informar la toma de decisiones sobre políticas. Para contribuir a la toma de decisiones informadas, esta CT buscará generar, sistematizar y diseminar conocimiento sobre cómo y en cuánto la política fiscal y las prácticas de gestión fiscal pueden aumentar la formalidad en los países de ALC. También buscará desarrollar nuevas herramientas y metodologías para medir los impactos de la política fiscal sobre la informalidad, que contribuyan a mejorar el diseño de políticas fiscales para fomentar la formalización de las economías.

La presente consultoría apoyará esfuerzos para generar y sistematizar conocimiento sobre cómo y en cuánto datos administrativos y de terceros, sumados a sistemas de información robustos, pueden apoyar a fomentar la formalización laboral y empresarial.

HRD Término de Referencia

Esto es lo que harás

- Documentar cómo diversos países están utilizando de manera innovadora datos administrativos y de terceros para detectar y tratar casos de informalidad laboral.
- Documentar cómo diversos países están utilizando de manera innovadora datos administrativos y de terceros para detectar y tratar casos de informalidad empresarial.
- Identificar variables más relevantes en los cruces de información realizados por diversos países para detectar la informalidad laboral y empresarial.
- Generar recomendaciones sobre cómo adaptar las mejores prácticas identificadas a los diversos contextos observados en los países de ALC.
- Sostener reuniones con el equipo del BID para discutir alcances de estudios, metodologías de trabajo, y presentar avances en el trabajo realizado.
- Participar en diálogo con autoridad, talleres y eventos pertinentes, en la medida que sea requerido.

Cronograma de Entregas y Pagos

<u>Entregable #</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Fecha Estimada de Entrega</u>
Producto # 1: Plan de Trabajo	20% a la aprobación del plan de trabajo.	Marzo, 2024
Producto # 2: Informe intermedio de avance en la agenda de investigación sobre sobre datos, sistemas e informalidad.	40% a la aprobación del informe intermedio.	Octubre, 2024
Producto # 3: Informe final presentando los principales resultados de las investigaciones realizadas	40% a la aprobación del informe final.	Febrero, 2025

Esto es lo que necesitas

- **Educación:** Máster en informática, ingeniería de sistemas, ciencias de datos, o similares.
- **Experiencia:** Por lo menos 10 años de experiencia en sistemas o ciencias de datos, con experiencia de trabajo en cruce masivos de datos.
- **Idiomas:** Se requiere dominio del idioma inglés y uno de los otros idiomas oficiales del Banco (español, francés o portugués).

Habilidades claves

Campo técnico

- Aprendizaje continuo
- Colaborar y compartir conocimientos
- Centrarse en los clientes
- Comunicar e influir
- Innovar y probar cosas nuevas



HRD Término de Referencia

Requisitos

- **Ciudadanía:** Usted es ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** No tiene miembros de su familia (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el BID, BID Invest o BID Lab.
- **Consideraciones en cuanto a la COVID-19:** la salud y la seguridad de nuestros empleados son nuestra principal prioridad. Como condición de empleo, el BID/BID Invest requiere que todos los nuevos empleados tengan la vacunación completa contra la COVID-19.

Tipo de contrato y duración

- Tipo de Contrato: Consultor de Productos y Servicios Externos (PEC)
- Duración: 12 meses.

Qué ofrecemos

El Grupo BID ofrece beneficios que responden a las diferentes necesidades y momentos de la vida de un empleado. Estos beneficios incluyen:

- Un paquete de **remuneración competitiva**.
- Una manera flexible de trabajar. Se le evaluará por entregable.

Nuestra cultura

En el Grupo BID, trabajamos para todas las personas den lo mejor de sí y traigan a su verdadero yo al trabajo, estén dispuestas a intentar nuevos enfoques sin miedo, rindan cuentas de sus acciones y reciban una retribución por ellas.

La Diversidad, la Equidad, la Inclusión y el Sentido de Pertenencia (DEIB) son los pilares de nuestra organización. Celebramos todas las dimensiones de diversidad y animamos a que se postulen mujeres, LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes e indígenas.

Nos cercioraremos de que a las personas con discapacidades se les brinden adaptaciones razonables para participar en el proceso de las entrevistas laborales. Si usted es un candidato calificado que tiene una discapacidad, envíenos un correo electrónico a diversity@iadb.org a fin de solicitar adaptaciones razonables para poder completar esta solicitud.

Nuestro Equipo de Recursos Humanos revisa exhaustivamente cada solicitud.

Acerca del Grupo BID

El Grupo BID, compuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), BID Invest y BID Lab, ofrece soluciones de financiamiento flexibles a sus países miembros para financiar el desarrollo económico y social a través de préstamos y subsidios a entidades públicas y privadas en América Latina y el Caribe.



HRD Término de Referencia

Acerca del BID

El Banco Interamericano de Desarrollo tiene como misión mejorar vidas. Fundado en 1959, el BID es una de las principales fuentes de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. El BID también realiza proyectos de investigación de vanguardia y ofrece asesoría sobre políticas, asistencia técnica y capacitación a clientes públicos y privados en toda la región.

Síguenos:

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

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

https://twitter.com/the_IDB



HRD Término de Referencia

Consultor para apoyar el desarrollo y calibración de modelos de microsimulación de impactos de políticas fiscal sobre la formalización para la División de Gestión Fiscal (IFD/FMM)

Ubicación

El Grupo BID es una comunidad de personas diversas, versátiles y apasionadas, unidas para mejorar vidas en América Latina y el Caribe. Aquellos que trabajan con nosotros encuentran un propósito y hacen lo que más les gusta en un entorno inclusivo, colaborativo, ágil y gratificante.

Acerca de este puesto de trabajo

Estamos buscando un profesional en economía o políticas públicas para apoyar en el desarrollo de herramientas para simular en base a microdatos el impacto de políticas fiscales sobre la formalidad laboral y empresarial. Trabajarás en la División de Gestión Fiscal que forma parte del Departamento de Instituciones para el Desarrollo. Este equipo es responsable de apoyar mejoras en la política y gestión fiscal de la región, tanto a nivel nacional como subnacional.

La existencia de actividades informales es un fenómeno generalizado y persistente en las economías de ALC. En esta región, más del 90% de las empresas son informales y más del 50% de los trabajadores participan en el sector informal. El fenómeno de informalidad tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres. En los países de ingreso bajo, el 92,1 por ciento de las mujeres empleadas están en empleo informal comparado con el 87,5 por ciento de los hombres. En los países de ingresos medianos bajos, el 84,5 por ciento de las mujeres están en empleo informal comparado con el 83,4 por ciento de los hombres. Este fenómeno también es observado en ALC, donde las mujeres tienden a concentrarse en la economía informal de varios países de la región.

Los altos niveles de informalidad tienen importantes consecuencias tanto a nivel individual como agregado. A nivel individual, los trabajadores informales suelen tener un menor nivel de bienestar, consecuencia de los menores salarios que obtienen en comparación con sus pares en el sector formal y por no contar con protección social. En el caso de las empresas informales, estas tienden a tener una menor protección legal y un acceso al crédito más limitado y a mayores costos. Tampoco suelen acceder a subsidios y programas de los gobiernos. Todo esto afecta sus probabilidades de supervivencia y de crecimiento.

A nivel agregado, mayores niveles de informalidad en las economías tienden a reducir la productividad y crecimiento, y a incrementar la desigualdad y la inequidad. En lo referente a la productividad, esta se ve afectada desde una perspectiva estática por el hecho de que la informalidad conlleva a asignaciones ineficientes de capital y mano de obra, ya que estos factores de producción no se destinan a los fines más productivos. Desde un punto de vista dinámico, la informalidad impacta la productividad por diferentes motivos. Por un lado, la informalidad tiende a afectar las decisiones de las personas de invertir en capital humano. Por el lado de las empresas, la informalidad afecta las decisiones de estas respecto a la adopción de tecnología y el acceso al crédito, lo que impacta sus niveles de inversión en capital físico y su productividad.

HRD Término de Referencia

Por lo anterior y por otros motivos, economías con mayor informalidad suelen presentar tasas de crecimientos menores a su potencial.

La informalidad también impacta la desigualdad y la equidad. Como fuera mencionado anteriormente, los trabajadores del sector informal ganan considerablemente menos que sus pares en el sector formal con similares niveles de habilidades, en parte como consecuencia de protecciones de salarios mínimos o del poder de negociación de sindicatos. Por otro lado, el diferencial de salarios entre trabajadores formales e informales es mayor para trabajadores de menores habilidades. De esta forma, mayores niveles de informalidad incrementan la desigualdad en dos dimensiones: entre trabajadores con habilidades similares y entre trabajadores con diferentes niveles de habilidades. La informalidad también puede generar perpetuar la desigualdad e inequidad, ya que disminuye la adquisición de capital humano comparado a los trabajos formales.

Dados los importantes efectos de la informalidad sobre el bienestar individual como por sus efectos agregados, es importante contar con políticas públicas para atender este fenómeno. Un primer aspecto para tomar en consideración al momento de desarrollar este tipo de políticas es que la informalidad es un fenómeno multidimensional, que tiene una amplia diversidad de causas, cuyas importancias relativas difieren para los diferentes tipos de empresas y trabajadores informales. Entre estas numerosas causas, una que destaca por su importancia es la política y gestión fiscal.

Las políticas fiscales son importantes determinantes de la informalidad ya que definen incentivos que enfrentan los hogares y las empresas. Por ejemplo, los impuestos a la renta personal y las contribuciones a la seguridad social (CSS) reducen los ingresos netos de los trabajadores, lo cual, combinado con la existencia de prestaciones sociales similares para trabajadores informales, puede fomentar la informalidad. Las empresas también enfrentan CSS y en ocasiones impuestos a la nómina, lo que incrementa el costo de contratar formalmente trabajadores, reduciendo así la demanda de empleo formal. Otros ejemplos de impactos de la política fiscal sobre la informalidad se observan en los casos de políticas de créditos fiscales al empleo formal y de regímenes simplificados de tributación. En algunos países estas políticas han permitido reducir la informalidad de algunos trabajadores y empresas.

Si bien existen diversos estudios sobre cómo la política fiscal puede impactar los niveles de formalidad en una economía, los efectos encontrados tienden a ser muy disímiles dependiendo el contexto en que las políticas y prácticas de gestión se implementan. Esto dificulta el uso de evidencia para informar la toma de decisiones sobre políticas. Para contribuir a la toma de decisiones informadas, esta CT buscará generar, sistematizar y diseminar conocimiento sobre cómo y en cuánto la política fiscal y las prácticas de gestión fiscal pueden aumentar la formalidad en los países de ALC. También buscará desarrollar nuevas herramientas y metodologías para medir los impactos de la política fiscal sobre la informalidad, que contribuyan a mejorar el diseño de políticas fiscales para fomentar la formalización de las economías.

La presente consultoría apoyará esfuerzos para el desarrollo y calibración de modelos de microsimulación de impactos de políticas fiscales sobre la formalización de trabajadores y empresas.

HRD Término de Referencia

Esto es lo que harás

- Revisar la literatura existente sobre informalidad laboral y empresarial.
- Analizar los modelos de microsimulación existentes sobre decisiones de formalidad laboral y empresariales.
- Analizar encuestas de hogares existentes en América Latina con información sobre oferta laboral
- Analizar encuestas a empresas existentes en América Latina.
- Proponer modelos de microsimulación, basados en las mejores prácticas existentes en la literatura.
- Desarrollar los códigos de modelos de microsimulación seleccionados.
- Sustener reuniones con el equipo del BID para discutir metodologías y presentar avances en el trabajo realizado.
- Participar en diálogo con autoridad, talleres y eventos pertinentes, en la medida que sea requerido.

Cronograma de Entregas y Pagos

<u>Entregable #</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Fecha Estimada de Entrega</u>
<u>Producto # 1:</u> Plan de Trabajo	20% a la aprobación del plan de trabajo.	Abril, 2024
<u>Producto # 2:</u> Informe intermedio de avance documentando mejores modelos de microsimulación existentes en la literatura.	25% a la aprobación del informe intermedio.	Julio, 2024
<u>Producto # 3:</u> Informe intermedio de avance con la propuesta de modelo a ser desarrollado.	25% a la aprobación del informe intermedio.	Septiembre, 2024
<u>Producto # 4:</u> Informe final presentando el modelo desarrollado, adjuntando además los códigos y microdatos utilizados	30% a la aprobación del informe final.	Marzo, 2025

Esto es lo que necesitas

- **Educación:** Máster en economía, políticas públicas, estadística, o similares.
- **Experiencia:** Por lo menos 10 años de experiencia en investigación económica, con experiencia de trabajo en modelos de microsimulación.
- **Idiomas:** Se requiere dominio del idioma inglés y uno de los otros idiomas oficiales del Banco (español, francés o portugués).

Habilidades claves

Campo técnico

- Aprendizaje continuo
- Colaborar y compartir conocimientos



HRD Término de Referencia

- Centrarse en los clientes
- Comunicar e influir
- Innovar y probar cosas nuevas

Requisitos

- **Ciudadanía:** Usted es ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** No tiene miembros de su familia (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el BID, BID Invest o BID Lab.
- **Consideraciones en cuanto a la COVID-19:** la salud y la seguridad de nuestros empleados son nuestra principal prioridad. Como condición de empleo, el BID/BID Invest requiere que todos los nuevos empleados tengan la vacunación completa contra la COVID-19.

Tipo de contrato y duración

- Tipo de Contrato: Consultor de Productos y Servicios Externos (PEC)
- Duración: 12 meses.

Qué ofrecemos

El Grupo BID ofrece beneficios que responden a las diferentes necesidades y momentos de la vida de un empleado. Estos beneficios incluyen:

- Un paquete de **remuneración competitiva**.
- Una manera flexible de trabajar. Se le evaluará por entregable.

Nuestra cultura

En el Grupo BID, trabajamos para todas las personas den lo mejor de sí y traigan a su verdadero yo al trabajo, estén dispuestas a intentar nuevos enfoques sin miedo, rindan cuentas de sus acciones y reciban una retribución por ellas.

La Diversidad, la Equidad, la Inclusión y el Sentido de Pertenencia (DEIB) son los pilares de nuestra organización. Celebramos todas las dimensiones de diversidad y animamos a que se postulen mujeres, LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes e indígenas.

Nos cercioraremos de que a las personas con discapacidades se les brinden adaptaciones razonables para participar en el proceso de las entrevistas laborales. Si usted es un candidato calificado que tiene una discapacidad, envíenos un correo electrónico a diversity@iadb.org a fin de solicitar adaptaciones razonables para poder completar esta solicitud.

Nuestro Equipo de Recursos Humanos revisa exhaustivamente cada solicitud.

Acerca del Grupo BID

El Grupo BID, compuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), BID Invest y BID Lab, ofrece soluciones de financiamiento flexibles a sus países miembros para financiar el



HRD Término de Referencia

desarrollo económico y social a través de préstamos y subsidios a entidades públicas y privadas en América Latina y el Caribe.

Acerca del BID

El Banco Interamericano de Desarrollo tiene como misión mejorar vidas. Fundado en 1959, el BID es una de las principales fuentes de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. El BID también realiza proyectos de investigación de vanguardia y ofrece asesoría sobre políticas, asistencia técnica y capacitación a clientes públicos y privados en toda la región.

Síguenos:

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

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

https://twitter.com/the_IDB



HRD Término de Referencia

Consultor para apoyar el desarrollo y calibración de modelos de equilibrio general de impactos de políticas fiscal sobre la formalización para la División de Gestión Fiscal (IFD/FMM)

Ubicación

El Grupo BID es una comunidad de personas diversas, versátiles y apasionadas, unidas para mejorar vidas en América Latina y el Caribe. Aquellos que trabajan con nosotros encuentran un propósito y hacen lo que más les gusta en un entorno inclusivo, colaborativo, ágil y gratificante.

Acerca de este puesto de trabajo

Estamos buscando un profesional en economía o políticas públicas para apoyar el desarrollo de herramientas de equilibrio general para simular el impacto de políticas fiscales sobre la formalidad laboral y empresarial. Trabajarás en la División de Gestión Fiscal que forma parte del Departamento de Instituciones para el Desarrollo. Este equipo es responsable de apoyar mejoras en la política y gestión fiscal de la región, tanto a nivel nacional como subnacional.

La existencia de actividades informales es un fenómeno generalizado y persistente en las economías de ALC. En esta región, más del 90% de las empresas son informales y más del 50% de los trabajadores participan en el sector informal. El fenómeno de informalidad tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres. En los países de ingreso bajo, el 92,1 por ciento de las mujeres empleadas están en empleo informal comparado con el 87,5 por ciento de los hombres. En los países de ingresos medianos bajos, el 84,5 por ciento de las mujeres están en empleo informal comparado con el 83,4 por ciento de los hombres. Este fenómeno también es observado en ALC, donde las mujeres tienden a concentrarse en la economía informal de varios países de la región.

Los altos niveles de informalidad tienen importantes consecuencias tanto a nivel individual como agregado. A nivel individual, los trabajadores informales suelen tener un menor nivel de bienestar, consecuencia de los menores salarios que obtienen en comparación con sus pares en el sector formal y por no contar con protección social. En el caso de las empresas informales, estas tienden a tener una menor protección legal y un acceso al crédito más limitado y a mayores costos. Tampoco suelen acceder a subsidios y programas de los gobiernos. Todo esto afecta sus probabilidades de supervivencia y de crecimiento.

A nivel agregado, mayores niveles de informalidad en las economías tienden a reducir la productividad y crecimiento, y a incrementar la desigualdad y la inequidad. En lo referente a la productividad, esta se ve afectada desde una perspectiva estática por el hecho de que la informalidad conlleva a asignaciones ineficientes de capital y mano de obra, ya que estos factores de producción no se destinan a los fines más productivos. Desde un punto de vista dinámico, la informalidad impacta la productividad por diferentes motivos. Por un lado, la informalidad tiende a afectar las decisiones de las personas de invertir en capital humano. Por el lado de las empresas, la informalidad afecta las decisiones de estas respecto a la adopción de tecnología y el acceso al crédito, lo que impacta sus niveles de inversión en capital físico y su productividad.

HRD Término de Referencia

Por lo anterior y por otros motivos, economías con mayor informalidad suelen presentar tasas de crecimientos menores a su potencial.

La informalidad también impacta la desigualdad y la equidad. Como fuera mencionado anteriormente, los trabajadores del sector informal ganan considerablemente menos que sus pares en el sector formal con similares niveles de habilidades, en parte como consecuencia de protecciones de salarios mínimos o del poder de negociación de sindicatos. Por otro lado, el diferencial de salarios entre trabajadores formales e informales es mayor para trabajadores de menores habilidades. De esta forma, mayores niveles de informalidad incrementan la desigualdad en dos dimensiones: entre trabajadores con habilidades similares y entre trabajadores con diferentes niveles de habilidades. La informalidad también puede generar perpetuar la desigualdad e inequidad, ya que disminuye la adquisición de capital humano comparado a los trabajos formales.

Dados los importantes efectos de la informalidad sobre el bienestar individual como por sus efectos agregados, es importante contar con políticas públicas para atender este fenómeno. Un primer aspecto para tomar en consideración al momento de desarrollar este tipo de políticas es que la informalidad es un fenómeno multidimensional, que tiene una amplia diversidad de causas, cuyas importancias relativas difieren para los diferentes tipos de empresas y trabajadores informales. Entre estas numerosas causas, una que destaca por su importancia es la política y gestión fiscal.

Las políticas fiscales son importantes determinantes de la informalidad ya que definen incentivos que enfrentan los hogares y las empresas. Por ejemplo, los impuestos a la renta personal y las contribuciones a la seguridad social (CSS) reducen los ingresos netos de los trabajadores, lo cual, combinado con la existencia de prestaciones sociales similares para trabajadores informales, puede fomentar la informalidad. Las empresas también enfrentan CSS y en ocasiones impuestos a la nómina, lo que incrementa el costo de contratar formalmente trabajadores, reduciendo así la demanda de empleo formal. Otros ejemplos de impactos de la política fiscal sobre la informalidad se observan en los casos de políticas de créditos fiscales al empleo formal y de regímenes simplificados de tributación. En algunos países estas políticas han permitido reducir la informalidad de algunos trabajadores y empresas.

Si bien existen diversos estudios sobre cómo la política fiscal puede impactar los niveles de formalidad en una economía, los efectos encontrados tienden a ser muy disímiles dependiendo el contexto en que las políticas y prácticas de gestión se implementan. Esto dificulta el uso de evidencia para informar la toma de decisiones sobre políticas. Para contribuir a la toma de decisiones informadas, esta CT buscará generar, sistematizar y diseminar conocimiento sobre cómo y en cuánto la política fiscal y las prácticas de gestión fiscal pueden aumentar la formalidad en los países de ALC. También buscará desarrollar nuevas herramientas y metodologías para medir los impactos de la política fiscal sobre la informalidad, que contribuyan a mejorar el diseño de políticas fiscales para fomentar la formalización de las economías.

La presente consultoría apoyará esfuerzos para el desarrollo y calibración de modelos de equilibrio general para analizar los impactos de políticas fiscales sobre la formalización de empresas y trabajadores.

HRD Término de Referencia

Esto es lo que harás

- Revisar la literatura existente sobre informalidad laboral y empresarial.
- Analizar los modelos de equilibrio general existentes sobre decisiones de formalidad.
- Proponer modelos de equilibrio general, basados en las mejores prácticas existentes en la literatura
- Desarrollar los códigos de modelos de equilibrio general seleccionados
- Sostener reuniones con el equipo del BID para discutir metodologías y presentar avances en el trabajo realizado.
- Participar en diálogo con autoridad, talleres y eventos pertinentes, en la medida que sea requerido.

Cronograma de Entregas y Pagos

<u>Entregable #</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Fecha Estimada de Entrega</u>
<u>Producto # 1:</u> Plan de Trabajo	20% a la aprobación del plan de trabajo.	Julio, 2024
<u>Producto # 2:</u> Informe intermedio de avance documentando mejores modelos de equilibrio general existentes en la literatura.	25% a la aprobación del informe intermedio.	Septiembre, 2024
<u>Producto # 3:</u> Informe intermedio de avance con la propuesta de modelo a ser desarrollado.	25% a la aprobación del informe intermedio.	Diciembre, 2024
<u>Producto # 4:</u> Informe final presentando el modelo desarrollado, adjuntando además los códigos y datos relevantes utilizados	30% a la aprobación del informe final.	Junio, 2025

Esto es lo que necesitas

- **Educación:** Máster en economía, políticas públicas, estadística, o similares.
- **Experiencia:** Por lo menos 10 años de experiencia en investigación económica, con experiencia de trabajo en modelos de equilibrio general.
- **Idiomas:** Se requiere dominio del idioma inglés y uno de los otros idiomas oficiales del Banco (español, francés o portugués).

Habilidades claves

Campo técnico

- Aprendizaje continuo
- Colaborar y compartir conocimientos
- Centrarse en los clientes
- Comunicar e influir
- Innovar y probar cosas nuevas



HRD Término de Referencia

Requisitos

- **Ciudadanía:** Usted es ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** No tiene miembros de su familia (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el BID, BID Invest o BID Lab.
- **Consideraciones en cuanto a la COVID-19:** la salud y la seguridad de nuestros empleados son nuestra principal prioridad. Como condición de empleo, el BID/BID Invest requiere que todos los nuevos empleados tengan la vacunación completa contra la COVID-19.

Tipo de contrato y duración

- Tipo de Contrato: Consultor de Productos y Servicios Externos (PEC)
- Duración: 12 meses.

Qué ofrecemos

El Grupo BID ofrece beneficios que responden a las diferentes necesidades y momentos de la vida de un empleado. Estos beneficios incluyen:

- Un paquete de **remuneración competitiva**.
- Una manera flexible de trabajar. Se le evaluará por entregable.

Nuestra cultura

En el Grupo BID, trabajamos para todas las personas den lo mejor de sí y traigan a su verdadero yo al trabajo, estén dispuestas a intentar nuevos enfoques sin miedo, rindan cuentas de sus acciones y reciban una retribución por ellas.

La Diversidad, la Equidad, la Inclusión y el Sentido de Pertenencia (DEIB) son los pilares de nuestra organización. Celebramos todas las dimensiones de diversidad y animamos a que se postulen mujeres, LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes e indígenas.

Nos cercioraremos de que a las personas con discapacidades se les brinden adaptaciones razonables para participar en el proceso de las entrevistas laborales. Si usted es un candidato calificado que tiene una discapacidad, envíenos un correo electrónico a diversity@iadb.org a fin de solicitar adaptaciones razonables para poder completar esta solicitud.

Nuestro Equipo de Recursos Humanos revisa exhaustivamente cada solicitud.

Acerca del Grupo BID

El Grupo BID, compuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), BID Invest y BID Lab, ofrece soluciones de financiamiento flexibles a sus países miembros para financiar el desarrollo económico y social a través de préstamos y subsidios a entidades públicas y privadas en América Latina y el Caribe.



HRD Término de Referencia

Acerca del BID

El Banco Interamericano de Desarrollo tiene como misión mejorar vidas. Fundado en 1959, el BID es una de las principales fuentes de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. El BID también realiza proyectos de investigación de vanguardia y ofrece asesoría sobre políticas, asistencia técnica y capacitación a clientes públicos y privados en toda la región.

Síguenos:

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

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

https://twitter.com/the_IDB