

**Formando Habilidades para la Productividad de Manera Sostenible
(RG-T2607)**

TÉRMINOS DE REFERENCIA

**Consultoría para una Estrategia de Comunicación de Resultados y
Apoyo a su Disseminación**

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Durante las últimas décadas América Latina ha realizado esfuerzos significativos para mejorar el capital humano de su población, pero estos no se han traducido en mayor productividad, crecimiento o mejoras sustanciales de equidad. En otras palabras, ni los importantes incrementos en el gasto social en el sector y en la cobertura educativa, ni la ampliación del ámbito de acción de los sistemas de capacitación han logrado cambiar las habilidades de las personas de forma tal que el factor trabajo logre tener un impacto en la productividad, el crecimiento y la equidad.
- 1.2 La literatura ha documentado el impacto de habilidades cognitivas, socioemocionales y técnicas en resultados académicos, el mercado laboral, la salud y el bienestar general. A pesar de los avances, aún existen múltiples desafíos especialmente identificando las habilidades que son relevantes, la forma como se generan, su grado de maleabilidad, la posibilidad de modificarlas en los adultos y el tipo de intervenciones que pueden modificarlas.
- 1.3 En la región los desafíos son múltiples debido a la escasez de estudios del rol de habilidades, la falta de información y el poco interés histórico por medir habilidades y capacidades de los individuos. El BID ha venido trabajando en la identificación de estos desafíos y posibles rutas de acción, particularmente en el desarrollo de una agenda de conocimiento que profundiza los temas y prioridades detallados en el Marco Sectorial de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Adicionalmente, en 2015 se ha comenzado un proyecto en Chile para medir el impacto de la capacitación en firma sobre el cambio de habilidades de los trabajadores activos y su impacto en la productividad laboral. (RG-K1382).
- 1.4 En general, se pretende generar evidencia en la región que avance en los desafíos identificados e informe acerca de cuestiones como: i) ¿Es posible cambiar habilidades en los trabajadores activos?; ii) ¿Cuáles?, iii) ¿A qué costo?, iv) ¿De qué forma?; de forma tal de contribuir al cierre de brechas de habilidades en los trabajadores activos, diseñando mejores políticas públicas.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 Contar con una estrategia de comunicación adecuada tanto para la fase de ejecución de los estudios, que permita contar con los insumos necesarios y la participación de los actores relevantes en los seminarios talleres; como en la fase de difusión de los resultados, que permita la visibilidad de los estudios y resultados alcanzados en el

marco de la presente CT, posicionando al Banco como un referente en la materia a nivel nacional.

2.2 Objetivos específicos:

- Contar con una estrategia de comunicación para la fase de elaboración de estudios y ejecución de los seminarios y talleres que permita lograr la participación de actores clave y la obtención de los insumos necesarios para los estudios.
- Contar con una estrategia de visibilidad de resultados, tanto de la presente CT como de otros proyectos de la Unidad, que posicione al Banco como referente en el sector a nivel nacional.
- Apoyar las actividades de disseminación de resultados y productos desarrollados en la presente CT.
- Supervisar la implementación y ajustes a ambas estrategias.

III. CARACTERISTICAS DE LA CONSULTORIA

3.1 **Tipo de consultoría:** Consultor individual.

3.2 **Duración:** 120 días de trabajo en un período de 24 meses.

3.3 **Requisitos:** El consultor deberá ser un profesional con título universitario de grado Master en comunicación social, marketing o en áreas afines. Además tendrá que tener 5 años de experiencia profesional, con 3 años en el área de la consultoría. Se valorará experiencia en organismos internacionales en procesos de visualización de sus resultados.

IV. ACTIVIDADES

4.1 Para cumplir con los objetivos, el Consultor deberá desarrollar las siguientes actividades:

4.2 **Definir metas de comunicación para las fases de recopilación de insumos y difusión y posicionamiento de resultados**, que incluyan un plan de acción para alcanzar estos objetivos. Para definir estas metas el consultor deberá:

i. Identificar públicos internos y externos.

ii. Planificar y desarrollar el alcance a estas audiencias a través de diversos canales de comunicación.

iii. Definir un esquema para entregar mensajes clave a estas audiencias.

4.3 **Medios de Comunicación Social:** Analizar y definir alternativas de uso de canales disponibles para visibilizar a nivel nacional al Banco y su trabajo en el sector. Después de un estudio minucioso de la naturaleza de las comunicaciones de la Unidad en el país, el consultor proporcionará recomendaciones sobre cómo optimizar la participación de las audiencias clave a través de las herramientas de medios sociales.

4.4 **Sinergia con la política general de comunicación del BID.** Los planes desarrollados en el marco del presente contrato deben encajar dentro de la estrategia global de comunicación para el Banco en su conjunto, para la Unidad y para la Representación.

Por lo tanto, el consultor asegurará la compatibilidad con las políticas de la División de Relaciones Exteriores y el personal de Relaciones Públicas de la Representación.

V. PRODUCTOS Y FORMA DE PAGO

5.1 Los productos esperados como resultado de la consultoría son los siguientes:

- **Producto No 1.** Plan de trabajo incluyendo los objetivos de la consultoría, las actividades y los productos correspondientes así como un cronograma detallado.
- **Producto No 2.** Informe que incluya la propuesta del plan.
- **Producto No 3.** Informe de implementación del plan en la fase de recopilación de insumos.
- **Producto No 4.** Informe final de la consultoría que refiera el cumplimiento del plan de visibilidad y difusión de resultados de posicionamiento.

5.2 El pago se realizará contra la entrega de los productos antes mencionados de acuerdo al siguiente calendario:

- 20% contra entrega y aprobación del producto 1.
- 20% contra entrega y aprobación del producto 2.
- 20% contra entrega y aprobación del producto 3.
- 40% contra entrega y aprobación del producto 4.

5.3 El monto de la consultoría cubrirá los gastos de viajes que implican las actividades mencionadas.

5.4 Los informes que se produzcan como resultado de la consultoría, serán entregados en forma electrónica en formato y programa original en el que fueron desarrollados y en un único archivo que incluya la portada, el documento principal y los anexos en formato PDF. En aquellos casos en que los informes se subdividen en volúmenes temáticos, se aceptará un archivo PDF por cada volumen.

VI. COORDINACIÓN

6.1 La coordinación de esta consultoría será de responsabilidad de Graciana Rucci, Especialista de SCL/LMK, gracianar@iadb.org.

ACORTANDO LA BRECHA DE HABILIDADES EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

TERMINOS DE REFERENCIA

Acompañamiento en el diseño e implementación de una intervención experimental y análisis/estudios cuantitativos tendientes a generar evidencia en la región sobre habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento, y cierre de brechas de habilidades

**Especialista
(RG-T2607)**

1. Antecedentes

- 1.1 Durante las últimas décadas América Latina ha realizado esfuerzos significativos para mejorar el capital humano de su población, pero estos no se han traducido en mayor productividad, crecimiento o mejoras sustanciales de equidad. En otras palabras, ni los importantes incrementos en el gasto social en el sector y en la cobertura educativa, ni la ampliación del ámbito de acción de los sistemas de capacitación han logrado cambiar las habilidades de las personas de forma tal que el factor trabajo logre tener un impacto en la productividad, el crecimiento y la equidad.
- 1.2 La literatura ha documentado el impacto de habilidades cognitivas, socioemocionales y técnicas en resultados académicos, el mercado laboral, la salud y el bienestar general. A pesar de los avances, aún existen múltiples desafíos, especialmente identificando las habilidades que son relevantes, la forma como se generan, su grado de maleabilidad, la posibilidad de modificarlas en los adultos y el tipo de intervenciones que pueden modificarlas.
- 1.3 En la región los desafíos son múltiples debido a la escasez de estudios del rol de habilidades, la falta de información y el poco interés histórico por medir habilidades y capacidades de los individuos. El BID ha venido trabajando en la identificación de estos desafíos y posibles rutas de acción, particularmente en el desarrollo de una agenda de conocimiento que profundiza los temas y prioridades detallados en el Marco Sectorial de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Adicionalmente, en 2015 se ha comenzado un proyecto en Chile para medir el impacto de la capacitación en firma sobre el cambio de habilidades de los trabajadores activos y su impacto en la productividad laboral. (RG-K1382).
- 1.4 En general, se pretende generar evidencia en la región que avance en los desafíos identificados e informe acerca de cuestiones como: i) ¿Es posible cambiar habilidades en los trabajadores activos?; ii) ¿Cuáles?, iii) ¿A qué costo?, iv) ¿De qué forma?; de forma tal de contribuir al cierre de brechas de habilidades en los trabajadores activos, diseñando mejores políticas públicas.

2. Objetivo de la Consultoría

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es acompañar en el diseño e implementación de una intervención experimental de capacitación en habilidades para empleados de firmas y generar productos necesarios para su diseño incluyendo análisis y estudios cuantitativos tendientes a generar evidencia en la región sobre

habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento, y cierre de brechas de habilidades.¹

Actividades Principales

El candidato seleccionado deberá:

- Hacer seguimiento de las actividades relacionadas con el diseño e implementación de la intervención experimental de capacitación en habilidades blandas para empleados de firmas
- Revisar la calidad de las propuestas de diseño de esta intervención y de los productos entregados por la firma consultora encargada del diseño del curso de capacitación.
- Dar apoyo al proceso de contratación del personal de asistencia técnica y consultores, incluyendo la elaboración de términos de referencia.
- Producir y coordinar la producción de documentos con análisis de la literatura y datos existentes para profundizar conocimiento sobre:
 - la posibilidad de cambiar habilidades en la edad adulta;
 - el tipo de habilidades que son susceptibles de cambio;
 - la efectividad de programas de formación orientados a modificar habilidades socioemocionales en adultos,
 - el impacto de estos programas en términos de salarios, perspectivas de los trabajadores y el impacto directo sobre productividad laboral.
- Apoyar en el desarrollo y la actualización de la agenda de conocimiento en habilidades para el mercado laboral.

Informes / Entregables [Si aplica]

- Documento de trabajo con el análisis de la literatura y datos existentes sobre las habilidades socioemocionales de adultos, las posibilidades de ser afectadas en la edad adulta y la revisión de diferentes tipos de intervenciones o programas para modificar estas habilidades, y su impacto sobre variables del mercado laboral;

Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: el candidato deberá tener Doctorado en economía o carreras afines con experiencia técnica y operativa en temas de habilidades y mercado laboral.
- Idiomas: Inglés y español
- Áreas de Especialización: Deberá contar con experiencia (o combinación de educación y experiencia), de al menos diez años, en investigación, análisis y manejo de información y en el manejo de programas estadísticos (Stata, SPSS, Excel).

Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Plazo Definido (DTC)
- Duración del Contrato: 12 meses, por día de trabajo, entre el 1 de octubre de 2015 y el 1 de mayo de 2017
- Lugar(es) de trabajo: *Sede*

¹ Esta intervención experimental está enmarcada en el proyecto (RG-K1382).

- Persona responsable: El trabajo del consultor será coordinado por Graciana Rucci, gracianar@iadb.org, especialista de la Unidad de Mercados Laborales (SCL/LMK).

Pagos y Condiciones de Empleo: La remuneración será determinada de acuerdo a los reglamentos y criterios del Banco. El Banco podrá adicionalmente contribuir contra gastos de viajes y mudanza, si aplica. Si el candidato no es ciudadano o residente del país en donde prestará sus servicios, el Banco le asistirá en la obtención del permiso de trabajo o visa correspondiente (si aplica). Si el candidato no obtiene dicho permiso o visa para trabajar en el BID, la oferta de contrato será rescindida.

Consanguinidad: Individuos con familiares trabajando para el BID que incluyen el cuarto grado de consanguinidad y el segundo grado de afinidad no son elegibles. Esto incluye empleados y contractuales. Los candidatos deben ser ciudadanos de un país miembro del Banco Interamericano de Desarrollo.

Diversidad: El BID está comprometido con la diversidad e inclusión y a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo. Acogemos la diversidad con base en género, edad, educación, origen nacional, raza, discapacidad, orientación sexual, religión y status de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afro-descendientes y personas de origen indígena.

REGIONAL

RG-K1382 Looking inside the Firm

ATN/OC-14632-CH (CH-T1152) Developing Skills for Productivity in a Sustainable Manner

ATN/OC-12923-CH (CH-T1120) Improving Design and evaluation of labor training and intermediation policy

RG-T2607 Bridging the skills gap in LAC

TERMS OF REFERENCE

Visiting Scholar

I. Background

In 2012, the IDB launched its Visiting Scholars Program in an effort to strengthen the institutional capabilities of countries in Latin America and the Caribbean (LAC). Through this program, the Bank has been able to attract academics and policy experts in the areas of governance, transparency, anticorruption, citizen security and safety. These scholars work alongside Bank staff in providing governments with clear and practical policy research for government capabilities, as well as develop innovative instruments and methodologies that may serve governments' policymaking and learning processes. The program aims at serving as a bridge between academic research and public policy through applied research aimed at strengthening evidence-based policy-making.

The goal of this new visiting scholar position is to strengthen the policy design in the area of skills for work and productivity within the unit of Labor Markets and Social Security, and in collaboration with the Division of Education.

Actionable policy-relevant knowledge has never been more important to the Bank's mission than it is today. Developing the right skills for the future constitutes a priority in a region that needs to accelerate growth and where inequities are hard entrenched. In the last 20 years, the region has made considerable progress in extending the years of education of the population but learning and skill development have been slow to improve.

This consultancy will support the IDB to consolidate, articulate and advance the unit and the bank Skills research agenda to better respond to countries' needs and enhance the quality of technical advice and operational support.

II. Consultancy objective(s)

The objective of this Temporary Term Contractual (TTC) assignment is to increase the ability of the governments in the region to respond more effectively to the challenges of workforce development by guiding and helping to develop the knowledge agenda of the Bank in this area.

III. Main activities

The visiting scholar will work in the Bank alongside Bank staff and government officials in the pursuit of mechanisms that would promote workforce skills development. The work of the consultant will have clear benefits for countries through the development of an innovative framework and its advancement and mainstreaming in Bank's activities.

The activities of the scholar will consist on:

1. Work alongside the staff of the Labor Market and Social Security Unit, as well as the Education Division and the Research Department **in the identification and development of a skills knowledge agenda**, as well as in the advancement of some of the main products associated to this agenda. To do so, the consultant will take part in Unit and Bank workshops and discussions. He may also take part in direct consultations and technical cooperation activities with governments, through presentations and knowledge sharing activities, and through participation in strategy and similar meetings. Activities may also include advice in the design of program impact evaluations to strengthen evidence-based knowledge in policy interventions where there are significant knowledge gaps on workforce development.
2. Research studies

During his tenure at the Bank, the Visiting Scholar will pursue a predetermined research agenda. This agenda will include the preparation of working papers, policy papers, or other type of products. His or her work should comply with the highest quality standards and be relevant for increasing the Bank's capacities for research and operations.

3. Knowledge sharing

Knowledge sharing would take place through several means. First, the research results would be published at the Bank's discretion, depending on the document quality and the opinions of internal and outside peer reviewers. Second, the Visiting Scholar will participate in meetings and seminars. Third, the Bank will sponsor knowledge seminars and trainings to share findings and policy recommendations with Bank staff, policy makers and academia. Finally, the Visiting Scholar, through his or her work alongside LMK staff would provide insights on current research and on lessons learned from previous analytical and policy work.

IV. Reports/Outputs

Deliverables will include:

1. A working paper; as agreed by the coordinators.
2. A background paper on labor markets and social security that would be an important component for a potential flagship publication on labor.
3. A knowledge sharing activity or a BBL to present the state of the discipline on the issue of labor markets and social security.

4. Participation in discussions of a specific knowledge projects and lending operations that may have transparency components; public policy.
5. A BBL to present the results of ongoing research.
6. Summary of monthly activities report

V. Schedule of Payments

Compensation for satisfactory performance of work described in terms of reference shall be payable monthly, upon acceptance by the bank of activities accomplished.

If applicable, the consultancy will include the amount equivalent to one way air ticket from the place of residence to Washington DC at the beginning of the consultancy and one way air ticket from Washington, DC to the place of residence at the end of the consultancy.

VI. Coordination

The consultancy will be coordinated by Carmen Pages, Chief, Labor Markets and Social Security Unit, SCL/LMK.

VII. Characteristics of the consultancy

- **Consultancy category & modality:** International, Individual; TTC daily.
- **Contract duration:** 12 months. From JULY, 2015 through JULY, 2016.
- **Place(s) of work:** Headquarters, Washington, D.C.

VIII. Qualifications

- **Academic Degree and years of professional experience:** The consultant must have a Ph.D. preferred in Labor Economics or related fields; with at least eight (8) years of relevant experience.
- **Language:** English and Spanish.
- **Areas of expertise:** Labor Economics

Payment and Conditions of Employment: Remuneration will be determined in accordance with Bank regulations and criteria. The Bank may additionally contribute toward travel and moving expenses, if applicable. If a candidate is not a citizen or resident of the country where he/she will be working, the Bank will assist him/her to obtain the corresponding visa or work permit. If a candidate cannot obtain a visa to work at the IDB the contractual offer will be canceled.

Consanguinity: Individuals with relatives working for the IDB within, and including the fourth degree of consanguinity and the second degree of affinity are not eligible for employment as staff or consultants. Candidates must be citizens of a member country of the Inter-American Development Bank.

Diversity: The IDB is committed to diversity and inclusion and to providing equal opportunities in employment. We embrace diversity on the basis of gender, age, education, national origin, ethnic origin,

race, disability, sexual orientation, religion, and HIV/AIDs status. We encourage women, Afro-descendants and persons of indigenous origins to apply.

ACORTANDO LA BRECHA DE HABILIDADES EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

TERMINOS DE REFERENCIA

Apoyo en el desarrollo y la actualización de la agenda de conocimiento en habilidades para el mercado laboral; apoyo en la generación de evidencia en la región sobre habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento, y cierre de brechas de habilidades; y actividades de seguimiento y aseguramiento de la calidad del proyecto.

**Asistente de Investigación
(RG-T2607)**

1. Antecedentes

- 1.1 Durante las últimas décadas América Latina ha realizado esfuerzos significativos para mejorar el capital humano de su población, pero estos no se han traducido en mayor productividad, crecimiento o mejoras sustanciales de equidad. En otras palabras, ni los importantes incrementos en el gasto social en el sector y en la cobertura educativa, ni la ampliación del ámbito de acción de los sistemas de capacitación han logrado cambiar las habilidades de las personas de forma tal que el factor trabajo logre tener un impacto en la productividad, el crecimiento y la equidad.
- 1.2 La literatura ha documentado el impacto de habilidades cognitivas, socioemocionales y técnicas en resultados académicos, el mercado laboral, la salud y el bienestar general. A pesar de los avances, aún existen múltiples desafíos especialmente identificando las habilidades que son relevantes, la forma como se generan, su grado de maleabilidad, la posibilidad de modificarlas en los adultos y el tipo de intervenciones que pueden modificarlas.
- 1.3 En la región los desafíos son múltiples debido a la escasez de estudios del rol de habilidades, la falta de información y el poco interés histórico por medir habilidades y capacidades de los individuos. El BID ha venido trabajando en la identificación de estos desafíos y posibles rutas de acción, particularmente en el desarrollo de una agenda de conocimiento que profundiza los temas y prioridades detallados en el Marco Sectorial de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Adicionalmente, en 2015 se ha comenzado un proyecto en Chile para medir el impacto de la capacitación en firma sobre el cambio de habilidades de los trabajadores activos y su impacto en la productividad laboral (RG-K1382).
- 1.4 En general, se pretende generar evidencia en la región que avance en los desafíos identificados e informe acerca de cuestiones como: i) ¿Es posible cambiar habilidades en los trabajadores activos?; ii) ¿Cuáles?, iii) ¿A qué costo?, iv) ¿De qué forma?; de forma tal de contribuir al cierre de brechas de habilidades en los trabajadores activos, diseñando mejores políticas públicas.

2. Objetivo de la Consultoría

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es apoyar el proceso de desarrollo de la agenda de conocimiento y de generación de evidencia en la región sobre habilidades de trabajadores activos así como realizar actividades de seguimiento y aseguramiento de la calidad del proyecto en general.

2.2. Los objetivos específicos son:

- 2.2.1. Apoyar en el desarrollo y la actualización de la agenda de conocimiento en habilidades para el mercado laboral
- 2.2.2. Apoyar la generación de evidencia en la región sobre habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento, y cierre de brechas de habilidades. Esto incluye la realización de insumos y productos intermedios para la realización de estudios cuantitativos tendientes a generar evidencia en la región sobre habilidades de los trabajadores en firma, su vínculo con la productividad y crecimiento, y cierre de brechas de habilidades.¹
- 2.2.3. Apoyar el acompañamiento del diseño e implementación de una intervención experimental de capacitación en habilidades para empleados de firmas.
- 2.2.4. Realizar actividades de seguimiento y aseguramiento de la calidad del proyecto.

Actividades Principales

El candidato seleccionado deberá:

- Pendiente

Informes / Entregables [Si aplica]

- Pendiente

Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: *Magister en Economía o a fines con al menos 2 años de experiencia demostrada en manejo de bases de datos y análisis de los mismos.*
- Idiomas: *español*
- Áreas de Especialización: *Economía, educación y formación para el trabajo, habilidades.*
- Habilidades: *nivel avanzado de manejo de bases de datos. STATA o Access preferido.*

Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: *Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada, pago a entrega de los dos productos finales.*
- Duración del Contrato: *12 meses, desde la firma del contrato.*
- Lugar(es) de trabajo: *Santiago de Chile*
- Persona responsable: *Graciana Rucci- Especialista Líder LMK*

Pagos y Condiciones de Empleo: La remuneración será determinada de acuerdo a los reglamentos y criterios del Banco. El Banco podrá adicionalmente contribuir contra gastos de viajes y mudanza, si aplica. Si el candidato no es ciudadano o residente del país en donde prestará sus servicios, el Banco le asistirá en la obtención del permiso de trabajo o visa correspondiente (si aplica). Si el candidato no obtiene dicho permiso o visa para trabajar en el BID, la oferta de contrato será rescindida.

¹ Esta intervención experimental está enmarcada en el proyecto (RG-K1382).

Consanguinidad: Individuos con familiares trabajando para el BID que incluyen el cuarto grado de consanguinidad y el segundo grado de afinidad no son elegibles. Esto incluye empleados y contractuales. Los candidatos deben ser ciudadanos de un país miembro del Banco Interamericano de Desarrollo.

Diversidad: El BID está comprometido con la diversidad e inclusión y a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo. Acogemos la diversidad con base en género, edad, educación, origen nacional, raza, discapacidad, orientación sexual, religión y status de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afro-descendientes y personas de origen indígena.

BRIDGING THE SKILLS GAP IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN

TERMS OF REFERENCE

Apoyo diseño e implementación de intervención de capacitación en Chile

Consulting firm

(RG-T2607)

I. Background

- 1.1 During the last decades Latin America has made significant efforts to improve the human capital of its population, but these efforts have not lead to higher productivity, growth and significant improvements in equity. In other words, the increases in social spending, the expansion in education, and extending the scope of training systems have failed to change the abilities of persons so that labor can have an impact on productivity, growth and equity.
- 1.2 The literature has documented the impact of cognitive, socio-emotional and technical abilities on academic performance, the labor market, health and general welfare. Despite the progress, there are still many challenges especially identifying the skills that are relevant, the way they generate, their degree of malleability, the ability to change them in adults and type of interventions that can change them.
- 1.3 The challenges are multiple in the Region due to the lack of studies of the role of skills, the lack of information , and little historical interest in measuring skills and abilities of individuals. The IDB has been working on identifying these challenges and possible courses of action, particularly in the development of a knowledge agenda that explores the themes and priorities detailed in the Sector Framework of the Labor Markets and Social Security Unit.
- 1.4 In this context, the Labor Markets and Social Security Unit of the IDB started a project in Chile (RG-K1382) aimed to expand our knowledge on the relationship between training in the firm, workers' skills formation and firm-level productivity. The main objective is to generate experimental evidence to explore the mechanisms through which training affects skills development and how this skill acquisition translates into higher wages and productivity growth.
- 1.5 Overall, we aim to generate evidence in the Region that advances in the identified challenges and informs on new issues such as: i) Is it possible to change the active workers skills ?; ii) What ?, iii) At what cost ?, iv) How ?; so as to contribute to closing skill gaps in active workers, designing better public policies.

II. Consultancy objective(s)

- 2.1 The objective of this consultancy is to support the IDB team in the design of the training course that will be used in the intervention and also support the implementation of process.

III. Main activities

- 3.1 The consultancy firm will:
 - i. Gather business information on the company in Chile and its employees and existing training programs to measure employee's existing skills against the company's requirements and demands.

Focus on soft skills including communication, team work, and metacognitive strategies, among others.

- ii. Participate in brainstorming meetings for the design of the training course and to select the best tests to measure socio-emotional abilities for active workers before and after the intervention.
- iii. Present a proposal for the training course with variations in content and delivery methods.
- iv. Work along with the IDB team to ensure the training course meets the standards of the IDB team and the firm in Chile in terms of quality and feasibility of the implementation.
- v. Design of the training and implementation plan as well as an evaluation plan to measure the impact of the program.
- vi. Provide training of team members (IADB and/or firm in Chile) on selected courses (customer service, WorldHost, sales powered by service, etc.) or tools to evaluate training courses ex-post (beyond the return on investment).
- vii. Collaborate with the team in the contextualization and translation of training materials and implementation plans into Spanish.

IV. Reports/Outputs

4.1 Deliverables will include:

- **Product 1:** Proposal for the training course with variations in content and delivery methods.
- **Product 2:** Document describing the design of the training course that includes: i) a description of the background, ii) an explanation of the final choice of instruments, test and contents selected for the intervention and iii) its convenience compared to other alternatives.
- **Product 3:** Procedures manual that includes interpretation of results, equivalence tables and everything needed to replicate the experiment in other countries / firms without the help of the consulting firm in the future.
- **Product 4:** Document with training and implementation plan as well as an evaluation plan to measure the impact of the program.
- **Product 5:** A copy of the questionnaires proposed and used in the intervention.
- **Product 6:** Database with baseline and document describing the database and preliminary results.

V. Schedule of Payments

5.1 Compensation for satisfactory performance of work described in terms of reference shall be payable according to the following schedule:

- 20% after delivery and approval of product 1
- 20% after delivery and approval of products 2 and 3
- 20% after delivery and approval of products 4 and 5.
- 40% after delivery and approval of product 6.

VI. Coordination

6.1 The consultancy will be coordinated by Graciana Rucci, Labor Markets and Social Security Unit, SCL/LMK, gracianar@iadb.org.

VII. Characteristics of the consultancy

- **Consultancy category & modality:** International consulting firm, PEC
- **Contract duration:** 12 months. From July, 2015 through July, 2016.
- **Place(s) of work:** Headquarters, Washington, D.C.

VIII. Qualifications

- **Academic Degree and years of professional experience:** The consulting firm must have 10 years of demonstrated experience in designing and implementing training interventions for employees in firms; and in field work in developing countries. .
- **Language:** English and Spanish.
- **Areas of expertise:** Labor Economics

Payment and Conditions of Employment: Remuneration will be determined in accordance with Bank regulations and criteria. The Bank may additionally contribute toward travel and moving expenses, if applicable. If a candidate is not a citizen or resident of the country where he/she will be working, the Bank will assist him/her to obtain the corresponding visa or work permit. If a candidate cannot obtain a visa to work at the IDB the contractual offer will be canceled.

Consanguinity: Individuals with relatives working for the IDB within, and including the fourth degree of consanguinity and the second degree of affinity are not eligible for employment as staff or consultants. Candidates must be citizens of a member country of the Inter-American Development Bank.

Diversity: The IDB is committed to diversity and inclusion and to providing equal opportunities in employment. We embrace diversity on the basis of gender, age, education, national origin, ethnic origin, race, disability, sexual orientation, religion, and HIV/AIDS status. We encourage women, Afro-descendants and persons of indigenous origins to apply.