

## **ANEXO A**

### **Paraguay**

#### **SCL/LMK**

## **DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES**

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes**

La región está envejeciendo. Gradual pero inexorablemente, los adultos mayores están representando una fracción creciente de la población. Producto de los cambios demográficos, la proporción de adultos mayores de 60 años alcanzará al 25% de la población en el año 2050. Los sistemas de pensiones juegan un rol fundamental en esta transición demográfica. A través de los sistemas de pensiones, la sociedad constituye los mecanismos para proveer ingresos en la vejez evitando retrocesos bruscos en la calidad de vida en la vejez, que es cuando las personas son precisamente más vulnerables.

Si bien, en la mayor parte de los países en la región, los sistemas de pensiones tienen sobre 80 años de trayectoria, la proporción de trabajadores que cotiza regularmente al sistema representa en promedio menos del 50% de la población ocupada. Además, existen marcadas diferencias por región, género, nivel de ingreso y tipo de trabajo. Esta situación responde a un variado número de factores como el propio diseño del sistema, las características del mercado laboral, la elevada rotación entre empleos formales e informales, la poca fiscalización y la baja capacidad institucional.

La cobertura de los adultos mayores sigue siendo deficiente. En promedio sólo el 47% de los adultos mayores recibe en la actualidad una pensión contributiva. Esta situación supone un costo latente, o una deuda implícita, del sistema de pensiones para el país, dado que en los próximos años el Estado tendrá que atender las demandas de un creciente porcentaje de la población sin cobertura. Este costo latente ya se ha comenzado a materializar mediante el progresivo aumento de programa no contributivos de pensiones a adultos mayores en situación de pobreza.

Las expectativas de muchos trabajadores están marcadas por la incertidumbre. Bajo el actual funcionamiento de los sistemas de pensiones, una importante proporción de los trabajadores en actividad no sabe qué pensión obtendrá, algunos se culpan de no haber contribuido a tiempo al sistema, otros esperan trabajar hasta el fin de sus días o que algún golpe de suerte o algún negocio exitoso les resuelvan el problema y muchos, carentes de respuestas, prefieren no pensar en ello.

La sostenibilidad representa uno de los principales desafíos en los próximos años. La frágil situación financiera que enfrentan algunos institutos de seguro social (que operan bajo esquemas de reparto y beneficio definido) genera incertidumbre sobre si las reservas del sistema serán o no suficientes para cumplir con los compromisos existentes de los actuales trabajadores o si se tendrán que requerir crecientes recursos del Tesoro para el pago de las jubilaciones y pensiones.

La estructura demográfica de la región abre una ventana de oportunidades. En los más de 20 años, se han producido suficientes cambios en el mercado el trabajo, demografía y en la estructura social en los países de la región como para alterar el funcionamiento del sistema de

pensiones, respecto de lo previsto. Muchos cambios más pueden esperarse para los próximos 10 años. Este es, por lo tanto, un momento oportuno para evaluar el funcionamiento de los sistemas, identificar y comenzar a implementar las modificaciones necesarias para mejorar su desempeño.

Bajo este panorama, los países de la región deben enfrentar el doble desafío de garantizar tanto la sostenibilidad social como la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. Garantizar la sostenibilidad social pasa por ampliar la cobertura entendida como la proporción de trabajadores económicamente activos que contribuyen a un sistema de pensiones y asegurar que el monto de la pensión que recibirán les permita mantener un nivel de vida adecuado al dejar de trabajar. Garantizar la sostenibilidad financiera pasa no sólo por incluir ajustes que permitirían restablecer el equilibrio entre los aportes y los beneficios otorgados, sino también, por crear la institucionalidad requerida para mitigar riesgos y promover la confianza en el sistema.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El principal objetivo de esta consultoría es apoyar al Gobierno en la elaboración de una propuesta integral para la conformación de un sistema nacional de pensiones.

Los objetivos específicos de la consultoría son:

- a. Realizar un levantamiento de la actual situación de los sistemas previsionales.
- b. Realizar un análisis de propuestas que permitan unificar el sistema, garantizar su sostenibilidad financiera y el otorgamiento de beneficios dignos.
- c. Proponer acciones específicas de reformas que permitan su mejoramiento.
- d. Llevará a cabo un análisis de los incentivos y/o desincentivos en el funcionamiento del mercado laboral que resulten de las propuestas planteadas.
- e. Analizar la economía política de implementar una reforma de pensiones en el país.

### **Actividades Principales**

El trabajo se organizará en 3 actividades, cuyo contenido específico se describe a continuación.

**Actividad 1: trabajo previo, visita a terreno.** Se hará levantamiento inicial de la información que se juzga posible de obtener en forma previa a la primera visita. La información se debería centrar en lograr un buen entendimiento de los regímenes previsionales contemplados en la legislación respectiva, con el fin de visualizar la información con la que se requiere contar para poder otorgar los beneficios, y en conocer los potenciales grupos poblacionales descubiertos de seguridad social actualmente.

**Actividad 2: primera visita (8 días hábiles aproximadamente).** El objetivo de la primera visita será conocer en profundidad:

- a) Se analizará la actual situación de los sistemas previsionales y proponer acciones específicas de reformas que permitan su mejoramiento.
- b) Implicaciones de reformar el sistema de pensiones y cualquier otra disposición de tipo laboral o previsional que permita su sostenibilidad fiscal y una mejora en el funcionamiento y entrega de servicios.
- c) Análisis de la economía política de implementar una reforma de pensiones en el país

**Actividad 3: preparación del informe final y segunda visita (dos días hábiles aproximadamente).** Con la información recogida durante las actividades 1 y 2, se preparará un informe con la siguiente información:

- a) Propuestas que permitan unificar el sistema, garantizar su sostenibilidad financiera y el otorgamiento de beneficios dignos.
- b) Propuesta de prioridad relativa con que los programas de mejoramiento deben implementarse, en opinión del consultor.
- c) Llevará a cabo un análisis de los incentivos y/o desincentivos en el funcionamiento del mercado laboral que resulten de las propuestas planteadas.
- d) Plan de trabajo que detalle y priorice las distintas actividades que sería necesario implementar, y construir propuestas específicas de reformas que permitan el mejoramiento (en cuanto aumento de cobertura y la prestación de beneficios) del sistema de pensiones.

Previo a la entrega del reporte, el contractual realizará un segundo viaje para validar las conclusiones del informe y realizar una presentación de la propuesta a las autoridades e instituciones invitadas a un evento para hablar la reforma de pensiones.

### **Informes / Entregables**

Previo entrega del reporte final, se preparará un reporte preliminar al Banco a más tardar a los 150 días de la firma del contrato. El Banco proveerá sus comentarios dentro de los 20 días laborales y el consultor preparará una versión final después de haber recibido los comentarios del Banco. El reporte será entregado en papel y en forma electrónica en Microsoft Word y en un solo documento en PDF.

Con la entrega del Informe Final, se entregará (PowerPoint ó PDF) y se realizará una presentación visual (ya sea presencial o videoconferencia) del mismo a autoridades de gobierno y/o especialistas en el tema en el país contemplando:

- i. Resumen Ejecutivo del informe
- ii. Principales hallazgos (issues)
- iii. Principales propuestas (recomendaciones)

### **Cronograma de Pagos**

Consultor individual internacional – contrato de suma alzada. Los pagos al consultor se harían de acuerdo con el siguiente plan de pago:

- 30% una vez presentado el plan de trabajo de la consultoría
- 30% una vez entregado el borrador de Informe Final.
- 40% una vez aprobado por el Banco el Informe Final y realizada la presentación del mismo.

### **Calificaciones**

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: *Título de posgrado en Economía Laboral y/o Economía Publica. Al menos 7 años de experiencia en análisis del mercado laboral y sistemas pensionales (estudios elaborados o que ha participado con aportes: al menos 2).*
- Idiomas: *Castellano e inglés*

- *Áreas de Especialización: Se requiere de un amplio conocimiento de los sistemas de pensiones en América Latina y haber tenido alguna experiencia procesando este tipo de documentos (estudios elaborados o que ha participado con aportes: al menos 2). Experiencia en análisis de economía política en temas de reformas pensionales (estudios elaborados o que ha participado con aportes: al menos 1). Disponibilidad de viajes por la región latinoamericana.*
- *Habilidades: La consultoría requiere de un individuo con una amplia experiencia en encuestas de hogares (estudios elaborados o que ha participado con aportes: al menos 3). Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre la situación del mercado laboral en Paraguay y experiencia en el ámbito de la cooperación internacional.*

### **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- Duración del Contrato: 10 meses
- Lugar(es) de trabajo: Consultoría Externa
- Persona responsable: *Especialista senior*

**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.

## **ANEXO A**

### **Paraguay**

#### **SCL/LMK**

### **DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA PROMOVER MEJORAS EN EL SISTEMA DE FORMACION E INTERMEDIACION LABORAL DE PARAGUAY**

#### **TERMINOS DE REFERENCIA**

##### **Antecedentes**

En el periodo 2004-2016, la economía de Paraguay mostró altas tasas de crecimiento económico (4,7% en promedio), lo que permitió que el PIB per cápita se duplique y que la pobreza total y extrema se redujeran notablemente (de 46,2% y 45,5%, respectivamente en 2004 a 22,2% y 10,0% en 2015). Sin embargo, el crecimiento no permitió mejorar el bajo nivel de productividad laboral en el país. La productividad laboral de Paraguay representa apenas el 17% de la productividad de EE.UU. y solamente el 60% de la productividad promedio de la región. Adicionalmente, se observa un alto nivel de informalidad laboral, medida como la ausencia de acceso a seguridad social de largo plazo, que alcanzó el 77% de la Población Ocupada, siendo está una de las tasas más altas de la región (SIMS 2017 con datos de 2015). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan con el reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos.

Existen evidencia rigurosa que indican que las políticas laborales pueden apoyar la generación de mejores empleos y fomentar trayectorias de éxito para los trabajadores (Empleos para Crecer, 2015). En particular, la literatura indica que los servicios de intermediación laboral son políticas costo-efectivas para vincular trabajadores a empleos (Card, Kluve y Weber, 2010, 2015). Especialmente para los trabajadores con peores perspectivas en el mercado de trabajo (Van den Berg y Van der Klauw, 2006; Dolton y O'Neill, 1995, 1996). Por otro lado, las políticas activas de mercado laboral, en especial aquellos programas de capacitación de corta duración pueden mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Si bien la evidencia de los países desarrollados indica que esta capacitación generalmente tiene efectos pequeños, sobre todo para los jóvenes (Card et al., 2010), en América Latina y el Caribe (ALC) la evidencia es más favorable (Ibarrarán y Rosas 2009, Kluve 2014).

En este contexto, se implementó el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PR-L1066) con el objetivo de apoyar el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo para mejorar la inserción laboral y la productividad de los trabajadores.

Sin embargo, siguen existiendo retos para mejorar la inserción laboral y la capacitación de los trabajadores. En particular, es necesario prolongar los esfuerzos realizados y seguir aumentando la cobertura del servicio para lograr que éste capte una mayor cantidad de beneficiarios. Paraguay es uno de los países con los mayores porcentajes de buscadores de empleo que recurren a métodos informales para su inserción laboral, siendo que estos métodos tienen una cobertura limitada (Mazza, 2011), son relativamente menos efectivos para la población más vulnerable y tienden a perpetuar la inequidad en el acceso a empleos de calidad. Asimismo, es necesario promover la formación de habilidades en la fuerza de trabajo para mejorar el nivel de productividad de los trabajadores. Para esto, se requiere profundizar y ampliar la cobertura de

las PAML para que segmentos con mayores problemas de acceso a empleos de calidad (como son mujeres, jóvenes y adultos no profesionales), tengan la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales. Adicionalmente a una mayor cobertura, se debe mejorar la pertinencia de los procesos de formación en Paraguay, para que estos estén alineados con los requerimientos del sector productivo y con los objetivos de política del País.

En este marco, es necesario contar con un contractual para apoyar la elaboración de una estrategia para promover mejoras en el sistema de formación e intermediación laboral de Paraguay, que incluya el modo de integrar a las distintas instituciones y las acciones a realizar.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

La elaboración de una estrategia para promover mejoras en el sistema de formación e intermediación laboral de Paraguay. Para esto, el contractual deberá trabajar en la elaboración de estudios sectoriales que permitan identificar el estado de situación y retos de formación e intermediación laboral.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

**Desarrollar estudios sectoriales.** El contractual deberá trabajar en: (i) la elaboración de estudios sectoriales que permitan identificar el estado de situación y retos de formación e intermediación laboral, los estudios prestarán particular atención a las experiencias y retos identificados en Paraguay y deberán incluir un análisis de experiencias similares en países relevantes; (ii) estado de situación y necesidades en cuanto a acceso a tecnologías de intermediación del MTESS; y (iii) análisis de opciones existentes para fortalecer las capacidades del MTESS en capacitación e intermediación laboral.

**Identificar buenas prácticas que puedan ser transferidas a Paraguay.** El contractual deberá identificar buenas prácticas internacionales relacionadas con los retos de capacitación e intermediación laboral identificados previamente en el país. Se prestará especial atención al diseño de las intervenciones, tratamientos, resultados e impactos documentados, lecciones aprendidas y retos de implementación tanto en Paraguay como en países comparables.

### **Informes / Entregables**

- Plan de trabajo de la consultoría.
- Reporte con el análisis del estado de situación y retos de los programas de formación e intermediación laboral en Paraguay.
- Reporte con la identificación de buenas prácticas internacionales que puedan ser transferidas a Paraguay.

### **Cronograma de Pagos**

Los pagos al consultor se realizarán de acuerdo con el siguiente plan de pagos:

- 30% a la presentación del plan de trabajo.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte del estado de situación y retos de los programas de formación e intermediación laboral.

- 40% a la aprobación por el Banco del reporte de identificación de buenas prácticas.

## **Calificaciones**

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: *El contractual deberá ser un profesional con grado Máster o PhD en economía, ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría*
- Idiomas: *Castellano e inglés*
- Áreas de Especialización: *Mínimo de 8 años de experiencia en el ámbito de la consultoría*
- Habilidades: *Habilidades y experiencia laboral en actividades de investigación, preferiblemente en temas relacionados con la consultoría. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre la situación del mercado laboral en Paraguay y experiencia en el ámbito de la cooperación internacional.*

## **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- Duración del Contrato: *8 meses*
- Lugar(es) de trabajo: Consultoría Externa
- Persona responsable: *Especialista senior*

**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.

## **ANEXO A**

### **Paraguay**

### **SCL/LMK**

## **CONSULTORÍA PARA EL ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL DE PARAGUAY**

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes**

En el periodo 2004-2016, la economía de Paraguay mostró altas tasas de crecimiento económico (4,7% en promedio), lo que permitió que el PIB per cápita se duplique y que la pobreza total y extrema se redujeran notablemente (de 46,2% y 45,5%, respectivamente en 2004 a 22,2% y 10,0% en 2015). Sin embargo, el crecimiento no permitió mejorar el bajo nivel de productividad laboral en el país. La productividad laboral de Paraguay representa apenas el 17% de la productividad de EE.UU. y solamente el 60% de la productividad promedio de la región. Adicionalmente, se observa un alto nivel de informalidad laboral, medida como la ausencia de acceso a seguridad social de largo plazo, que alcanzó el 77% de la Población Ocupada, siendo esta una de las tasas más altas de la región (SIMS 2017 con datos de 2015). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan con el reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos.

Existen evidencia rigurosa que indican que las políticas laborales pueden apoyar la generación de mejores empleos y fomentar trayectorias de éxito para los trabajadores (Empleos para Crecer, 2015). En particular, la literatura indica que los servicios de intermediación laboral son políticas costo-efectivas para vincular trabajadores a empleos (Card, Kluve y Weber, 2010, 2015). Especialmente para los trabajadores con peores perspectivas en el mercado de trabajo (Van den Berg y Van der Klauw, 2006; Dolton y O'Neill, 1995, 1996). Por otro lado, las políticas activas de mercado laboral, en especial aquellos programas de capacitación de corta duración pueden mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Si bien la evidencia de los países desarrollados indica que esta capacitación generalmente tiene efectos pequeños, sobre todo para los jóvenes (Card et al., 2010), en América Latina y el Caribe (ALC) la evidencia es más favorable (Ibarraran y Rosas 2009, Kluve 2014).

En este contexto, en 2012 se implementó el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL; PR-L1066) con el objetivo de apoyar el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo para mejorar la inserción laboral y la productividad de los trabajadores. El PAIL, próximo a su cierre, trabajó en acercar la formación de buscadores de empleo y trabajadores activos con las necesidades de formación de las empresas. Del mismo modo, el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral trabajo para mejorar el acceso a procesos de intermediación laboral formal hacia los buscadores de empleo más necesitados, a través de ferias y mejoras en los sistemas informáticos de intermediación.

Sin embargo, siguen existiendo retos para mejorar la inserción laboral y la capacitación de los trabajadores. Para esto, se requiere profundizar y ampliar la cobertura de las PAML para que segmentos con mayores problemas de acceso a empleos de calidad (como son mujeres, jóvenes y adultos no profesionales), tengan la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales.

Adicionalmente a una mayor cobertura, se debe mejorar la pertinencia de los procesos de formación en Paraguay, para que estos estén alineados con los requerimientos del sector productivo y con los objetivos de política del País.

En este marco, es necesario como primer paso el identificar y analizar los resultados alcanzados por el PAIL con relación a los objetivos del programa durante la etapa del cierre del mismo. Considerando que el PAIL no contará con evaluación de impacto, el análisis de resultados se constituirá como insumo para la elaboración del Informe de Terminación del Programa (PCR).

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

La elaboración del análisis de resultados del PAIL que incluya la identificación y sistematización de los resultados del programa.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

**Elaborar y redactar un documento que recoja y analice los resultados alcanzados por el PAIL.** En el marco del cierre de la operación PR-L1066, el contractual deberá: (i) analizar y sistematizar los objetivos del PAIL al momento de su diseño; (ii) analizar la pertinencia de los objetivos elaborados en la etapa de diseño con relación al contexto actual; (iii) analizar y sistematizar los resultados alcanzados por el programa en comparación con los objetivos del programa y (iv) elaborar un documento que sintetice el análisis de resultados e incluya un análisis de buenas prácticas y experiencias del programa.

**Apoyar en la elaboración del Informe de Terminación del Programa:** El contractual apoyará en la elaboración del Informe de Terminación del Programa (PCR, por sus siglas en inglés) de acuerdo con los lineamientos diseñados por el Banco para tal propósito (OP-12424-5). En particular apoyará con insumos técnicos y operativos en la identificación de la relevancia, eficiencia y efectividad y sostenibilidad de la operación. Asimismo, apoyará con el análisis y sistematización de otros criterios no centrales del análisis de resultados del proyecto y con los anexos del documento que incluyen la versión final del Reporte de Progreso de Monitoreo (PMR) y la Matriz de Efectividad de Desarrollo (DEM).

### **Informes / Entregables**

- Plan de trabajo de la consultoría.
- Documento borrador del análisis y sistematización de resultados del PAIL.
- Documento final del análisis de resultados alcanzados por el PAIL.

### **Cronograma de Pagos**

Los pagos al consultor se harían de acuerdo con el siguiente plan de pagos:

- 30% a la presentación del plan de trabajo.
- 30% a la presentación de análisis borrador de resultados borrador.
- 40% a la aprobación por el Banco del informe final del análisis de resultados.

## Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: *El contractual deberá ser un profesional con grado Máster en economía, ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría.*
- Idiomas: *Castellano e inglés*
- Áreas de Especialización: *Mínimo de 8 años de experiencia en el ámbito de la consultoría*
- Habilidades: *habilidades y experiencia laboral en actividades de investigación, análisis y/o gestión de proyectos preferiblemente en temas relacionados con la consultoría. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables sobre la situación laboral en Paraguay y experiencia en el ámbito de la cooperación internacional.*

## Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: *Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada*
- Duración del Contrato: *5 meses*
- Lugar(es) de trabajo: *CAN/CPR*
- Persona responsable: *Especialista Senior*

**Pagos y Condiciones de Empleo:** La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

**Consanguinidad:** De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

**Diversidad:** El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

## **ANNEX A**

### **Paraguay**

#### **SCL/LMK**

#### **Information Technologies for Labor Policies and Online Tools Advisory to Guarantee the System Integration of the Ministry of Labor in Paraguay**

### **TERMS OF REFERENCE**

#### **Background**

Established in 1959, the Inter-American Development Bank (“IDB” or “Bank”) is the main source of financing for economic, social and institutional development in Latin America and the Caribbean. It provides loans, grants, guarantees, policy advice and technical assistance to the public and private sectors of its borrowing countries.

One of the many lessons learned from Public Employment Services (PES) is the importance of access to accurate and updated information about labor market trends, both in terms of demand (what employers need) and supply (workers’ characteristics).

Overall, there is an increasing demand from Ministries of Labor in the region to receive technical and financial assistance to develop or upgrade different types of online systems, such as management information systems (MIS) to coordinate, manage and monitor programs, and labor market information systems (LMIS) that combine services offered through PES with information gathered from different sources (PES indicators, labor force surveys, firm’s surveys, among others).

The Program to Support Job Placement (PR-L1066) is funding a process to integrate information systems platforms of the Ministry of Labor to provide better services to job seekers. In this context, the Labor Markets Division is seeking the support of an Information Systems (IT) contractual who can provide support in this implementation as well as to assist the team to monitor the progress of the implementation while reviewing the quality of the deliverables obtained through PR-L1066.

#### **Consultancy Objectives(s)**

The overall objective of this consultancy is to serve as IT advisor for the PR-L1066 Program.

#### **Main activities**

The selected candidate will:

Participate in meetings, as necessary, to discuss the scope of MIS, LMIS, or online platforms for PES and to define the type of information to be gathered, systematized, and the types of outputs to be produced by each system through PR-L1066. Advise the LMK team and the Ministry of Labor in this regard, including the review of end-user information needs, and the identification of inconsistencies and incompleteness in the design.

- Review and comment on information architecture, systems development and integration efforts to ensure that solutions are built in adherence with government's policies and standards in information technology, open government, data, cybersecurity and personal data protection
- Review the deliverables of the different consultancies hired through the PR-L1066 and provide alternatives to guarantee the quality of the integration process, including the latest developments in the industry to ensure that solutions being built are secure and future proof.
- Provide best practices in technology and provide suggestions or alternatives for new tools and implementation methodologies. Contribute subject matter expertise and serve as a technical resource for IDB's Program Manager to successfully manage the project and its milestones.

### **Reports / Deliverables**

- A work plan
- *Product 1:* A report containing the review and comments on the proposed information architecture, system development and integration efforts.
- *Product 2:* A report containing the review of the deliverables of the consultancies through PR-L1066 and the provision of alternatives to guarantee the quality of the integration process.
- *Product 3:* A report containing a review and alternatives to implement the best practices in technology for new tools and a future proof implementation.

### **Payment Schedule**

- 20% upon submitting and approval of the work plan.
- 25% upon submitting and approval of product 1.
- 25% upon submitting and approval of product 2.
- 30% upon submitting and approval of product 3.

**Confidentiality:** All work related to this assignment, including outputs and information collected will be property of the Inter-American Development Bank and will remain strictly confidential at the discretion of the supervisor.

### **Qualifications**

- *Academic Degree/ Level & Years of Professional Work Experience:* Master's degree in information systems or computer science, systems engineering or any other related discipline. Minimum of 5 years of experience in projects related to the development of information system in the public sector.
- *Languages:* Fully proficient in Spanish and English (required).
- *Areas of expertise:* information systems development and integration, enterprise information architecture, cloud computing, open government, digitalization, web development, project management, performance management, business development, capacity building, and institutional development. Knowledge of procurement processes of IDB would be desired.

- **Skills:** Strong oral and written communication skills; strong analytical and reporting skills and the ability to respond in writing by providing clear, concise, timely and accurate information; proficiency in MS Office applications. Must be results oriented and target driven; has the ability to build strategic relationships among stakeholders by asking clear, concise and relevant questions in order to obtain information from staff and other clients; shows flexibility and openness to differing ideas and solutions in highly complex situations regarding policies; procedures and reporting lines; and has the ability to influence others by presenting ideas with confidence, energy and passion.

### **Characteristics of the Consultancy**

- *Consultancy category and modality:* Products and External Services Contractual, Lump Sum
- *Contract duration:* 10 months
- *Place(s) of work:* External consultancy
- Division Leader or Coordinator: Labor Markets Specialist

**Payment and Conditions:** Compensation will be determined in accordance with Bank's policies and procedures. In addition, candidates must be citizens of an IDB member country.

**Consanguinity:** Pursuant to applicable Bank policy, candidates with relatives (including the fourth degree of consanguinity and the second degree of affinity, including spouse) working for the Bank as staff members or Complementary Workforce contractuels, will not be eligible to provide services for the Bank.

**Diversity:** The Bank is committed to diversity and inclusion and to providing equal opportunities to all candidates. 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.