

## **Argentina**

### **SCL/LMK**

#### **Consultoría para Diagnóstico sobre la disponibilidad de información para la toma de decisiones basadas en evidencia y análisis de los datos existentes: mercado laboral y demanda de habilidades para el desarrollo productivo**

##### **Antecedentes**

El ciclo económico favorable que experimentó América Latina y el Caribe (ALC) durante la primera década del siglo XXI tuvo efectos positivos en el mercado de trabajo, en particular en la creación de empleo, la caída en el desempleo y el crecimiento de los salarios. Sin embargo, las mejoras en el empleo y los salarios coexistieron con debilidades características de los mercados laborales de ALC, que no lograron revertirse significativamente durante el periodo de crecimiento económico, como los altos niveles de informalidad, el bajo dinamismo de la productividad laboral, la alta rotación en el empleo y las barreras para insertarse al mercado que enfrentan algunos grupos.

En Argentina, por ejemplo, más de un tercio del total de asalariados en 2013 se empleaba en el sector informal (Fuente EPH). A su vez, en los últimos 4 años la productividad laboral en el país ha evolucionado negativamente en relación con las economías en desarrollo. Baja productividad, informalidad y desprotección son elementos que se retroalimentan entre sí generando un círculo vicioso que es necesario romper mediante políticas activas.

Existe evidencia de que la formación de la fuerza laboral impacta en la empleabilidad, la productividad y la calidad del empleo. Los países desarrollados se han abocado, desde hace décadas, a la construcción de Sistemas de Formación a lo largo de la vida y enfocados en resultados de empleabilidad y productividad, para articular los mundos de la producción y la formación, de forma transparente y pertinente. Un aspecto clave de estos sistemas es la adecuada evaluación y medición de la demanda de habilidades y la dinámica de los sectores productivos en cuanto a creación y destrucción de puestos de trabajo, como así también de los cambios en los perfiles ocupacionales necesarios, a fin de diseñar políticas de formación orientadas a cerrar las brechas de capacidades y habilidades ofrecidas y demandadas de forma tal que impacten en la empleabilidad y productividad de las personas. La evidencia específica sobre las demandas de habilidades de la fuerza de trabajo en Argentina e instrumentos que de forma sistémica recolecten las demandas y la creación de empleo de las empresas es escasa y la nueva administración del país tiene como objetivo primordial la creación de puestos de trabajo de calidad y la promoción de la empleabilidad y productividad de la fuerza laboral presente y futura, dotándola de las habilidades y capacidades que el desarrollo del país requiera.

Asimismo, los sistemas de formación para el trabajo exitoso cuentan todos con una fuerte coordinación y articulación de las áreas públicas de educación, empleo, desarrollo social y producción, y de ellas con los demandantes de fuerza laboral.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de la consultoría es realizar un análisis sobre el mercado laboral en Argentina y la demanda de habilidades. Dicho análisis debe incluir: (i) un diagnóstico de la situación del mercado laboral; y (ii) recomendaciones de metodologías sobre cómo mejorar el uso de información existente y generar nueva información para un mejor monitoreo y seguimiento tanto del mercado como de las demandas de habilidades. Dicho análisis contemplará las disparidades regionales y sectoriales en términos de creación y destrucción de empleo; el tipo de habilidades demandadas y las dificultades para cubrirlas; la proyección de habilidades demandadas en el futuro y los perfiles emergentes; y las principales deficiencias en la formación de la mano de obra. Asimismo, propondrá instrumentos y mecanismos de generación, recolección y/o consolidación de datos para la generación de evidencia que sirva de insumo para la toma de decisiones de política pública con el objetivo de mejorar aquellas vinculadas a la formación para el trabajo.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

1. Recolección y organización de la información relacionada con el mercado laboral y las demandas de habilidades de los sectores productivos. Se revisarán (i) las fuentes de información existentes en Argentina; (ii) experiencias en países comparables; y (iii) buenas prácticas internacionales.
2. Identificación de los sectores productivos, sus características, el panorama respecto a creación y destrucción de empleo, nichos de habilidades que tendrán demanda en el nuevo modelo productivo, problemas de las empresas para contar con la mano de obra necesaria, etc.
3. Propuestas de metodologías, instrumentos cualitativos y cuantitativos factibles y recomendaciones, basadas en los puntos anteriores y lecciones aprendidas de países exitosos.
4. Reuniones con instancias públicas y productivas, presentaciones de resultados y propuestas ante diferentes audiencias.

### **Calificaciones**

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: El contractual deberá ser un profesional con grado Master en economía, ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría. PhD deseable.
- Idiomas: Castellano e inglés.

- Áreas de Especialización: Mínimo de 10 años de experiencias en el ámbito de la consultoría.
- Habilidades: habilidades y experiencia laboral en actividades de investigación y política pública en el área de formación para el trabajo, educación y desarrollo productivo. Experiencia en monitoreo y evaluación de políticas públicas sociales y laborales y conocimiento del mercado laboral argentino.

### **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Plazo Definido, PEC, internacional.
- Duración del Contrato: 10 meses
- Lugar(es) de trabajo: Por ser determinado
- Persona responsable: Graciana Rucci, Especialista en Mercados Laborales.

**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.

## **Argentina**

### **SCL/LMK**

#### **Consultoría para Diagnóstico sobre la disponibilidad de información para la toma de decisiones basadas en evidencia y análisis de los datos existentes: Análisis sobre la empleabilidad y productividad de las personas**

##### **Antecedentes**

El ciclo económico favorable que experimentó América Latina y el Caribe (ALC) durante la primera década del siglo XXI tuvo efectos positivos en el mercado de trabajo, en particular en la creación de empleo, la caída en el desempleo y el crecimiento de los salarios. Sin embargo, las mejoras en el empleo y los salarios coexistieron con debilidades características de los mercados laborales de ALC, que no lograron revertirse significativamente durante el periodo de crecimiento económico, como los altos niveles de informalidad, el bajo dinamismo de la productividad laboral, la alta rotación en el empleo y las barreras para insertarse al mercado que enfrentan algunos grupos.

En Argentina, por ejemplo, más de un tercio del total de asalariados en 2013 se empleaba en el sector informal (Fuente EPH). A su vez, en los últimos 4 años la productividad laboral en el país ha evolucionado negativamente en relación con las economías en desarrollo. Baja productividad, informalidad y desprotección son elementos que se retroalimentan entre sí generando un círculo vicioso que es necesario romper mediante políticas activas.

Existe evidencia de que la formación de la fuerza laboral impacta en la empleabilidad, la productividad y la calidad del empleo. Los países desarrollados se han abocado, desde hace décadas, a la construcción de Sistemas de Formación a lo largo de la vida con claros objetivos de empleabilidad y productividad, de forma tal de articular los mundos de la producción y la formación, de forma transparente y pertinente. Un aspecto clave de los sistemas exitosos es la adecuada evaluación y medición de la oferta de habilidades, a fin de diseñar políticas de formación orientadas a cerrar las brechas de capacidades y habilidades ofrecidas y demandadas de forma tal que impacten en la empleabilidad y productividad de las personas. La evidencia específica sobre las habilidades de la fuerza de trabajo en Argentina es escasa. Si nos concentramos en la educación formal observamos que más del 40% de la Población Económicamente Activa (PEA) no finalizó el nivel secundario. Por otro lado, hay evidencia de deficiencias tanto en la calidad como en la pertinencia de la educación: el país se ubicó en el puesto 59 sobre 61 países en las pruebas PISA 2012, y existe una brecha importante entre las habilidades en entrega el sistema y las que demanda el sector productivo, de acuerdo con una reciente encuesta a firmas que se realizó en el país (INET 2016).

Por otro, resulta importante desarrollar el sistema de formación para el trabajo de manera coordinada y articulando las áreas de educación, empleo, desarrollo social y producción, ya que la oferta de servicios públicos vinculada a la formación a lo largo de la vida se ordena en dicho marco. Actualmente, se observa una gran dispersión de la formación profesional en las diferentes áreas del

gobierno. El análisis de las poblaciones objetivo, tasas de cobertura, beneficios otorgados, entre otros, es fundamental para que las decisiones de política pública se orienten desde la evidencia hacia los objetivos de empleabilidad y productividad de las personas

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de esta consultoría es contribuir al entendimiento de la oferta de habilidades de la fuerza laboral presente y futura, tanto desde el punto de vista de las poblaciones objetivo como de la oferta pública existente por medio de: (i) diagnósticos y relevamiento de la situación; y (ii) recomendación de metodologías para generar más información por el lado de la oferta de habilidades de la fuerza laboral y de la oferta de formación para el trabajo, teniendo en cuenta la caracterización socio-económicas y distribución geográfica de las poblaciones con problemas de empleo (desempleo, informalidad, baja productividad, alta rotación, barreras al empleo, etc.); las habilidades para el trabajo de la población económicamente activa actual y la futura; y la cobertura, pertinencia y eventuales resultados de los programas sociales orientados a empleabilidad y productividad actuales; y (iii) propuestas de política pública para mejorar la oferta de servicios públicos de formación, certificación y orientación.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

1. Recolección y organización de la información relevante relacionada con capacitación e inserción laboral y poblaciones elegibles. Se revisarán (i) experiencias en Argentina, (ii) experiencias en países comparables, y (iii) buenas prácticas internacionales. Se prestará especial atención al diseño de las intervenciones, sus poblaciones objetivo, tratamientos, resultados e impactos documentados, lecciones aprendidas y retos de implementación.
2. Análisis de bases de datos sobre beneficiarios de programas sociales y mercado laboral en Argentina.
3. Análisis de oferta programática pública y posibles déficits de habilidades para el trabajo. Los análisis se basarán en información cuantitativa y cualitativa con el fin de dimensionar los retos vinculados con la capacitación e inserción laboral de poblaciones vulnerables.
4. Propuestas de indicadores de seguimiento y monitoreo.
5. Desarrollo de propuestas de nuevos o complementarios instrumentos cuantitativos y cualitativos, y recomendaciones de política pública para la mejora de la oferta programática y reducción de brechas de habilidades de la fuerza laboral.
6. Discusión y presentación de resultados y opciones de política ante diferentes audiencias.

### **Calificaciones**

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: El contractual deberá ser un profesional con grado Master en economía, ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría. PhD deseable.
- Idiomas: Castellano e inglés
- Áreas de Especialización: Mínimo de 10 años de experiencias en el ámbito de la consultoría

- **Habilidades:** habilidades y experiencia laboral en actividades de investigación y política pública en el área de formación para el trabajo, educación y desarrollo productivo. Experiencia en monitoreo y evaluación de políticas públicas sociales y laborales y conocimiento del mercado laboral argentino.

#### **Características de la Consultoría**

- **Categoría y Modalidad de la Consultoría:** Contractual de Plazo Definido, PEC. Internacional.
- **Duración del Contrato:** 10 meses.
- **Lugar(es) de trabajo:** Por ser determinado.
- **Persona responsable:** Graciana Rucci, Especialista en Mercados Laborales.

**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.

## **Argentina**

### **SCL/LMK**

#### **Consultoría sobre mecanismos para la coordinación institucional y de gestión**

##### **Antecedentes**

El ciclo económico favorable que experimentó América Latina y el Caribe (ALC) durante la primera década del siglo XXI tuvo efectos positivos en el mercado de trabajo, en particular en la creación de empleo, la caída en el desempleo y el crecimiento de los salarios. Sin embargo, las mejoras en el empleo y los salarios coexistieron con debilidades características de los mercados laborales de ALC, que no lograron revertirse significativamente durante el periodo de crecimiento económico, como los altos niveles de informalidad, el bajo dinamismo de la productividad laboral, la alta rotación en el empleo y las barreras para insertarse al mercado que enfrentan algunos grupos.

En Argentina, por ejemplo, más de un tercio del total de asalariados en 2013 se empleaba en el sector informal (Fuente EPH). A su vez, en los últimos 4 años la productividad laboral en el país ha evolucionado negativamente en relación con las economías en desarrollo. Baja productividad, informalidad y desprotección son elementos que se retroalimentan entre sí generando un círculo vicioso que es necesario romper mediante políticas activas.

Existe evidencia de que la formación de la fuerza laboral impacta en la empleabilidad, la productividad y la calidad del empleo. Los países desarrollados se han abocado, desde hace décadas, a la construcción de Sistemas de formación a lo largo de la vida para articular los mundos de la producción y la formación, de forma transparente y pertinente. Un aspecto clave de dichos sistemas es la identificación y construcción de procesos y mecanismos establecidos, con funciones claras definidas a fin de implementar y monitorear políticas de formación orientadas a cerrar las brechas de capacidades y habilidades ofrecidas y demandadas de forma tal que impacten en la empleabilidad y productividad de las personas. La evidencia en Argentina muestra una importante desarticulación de diferentes intervenciones, y sobre todo, la ausencia de una gestión articulada y transparente que contribuya a la cobertura significativa de políticas públicas con impacto real.

Resulta crucial construir políticas públicas de formación para el trabajo de forma coordinada y articulando las áreas de educación, empleo, desarrollo social y producción, que ordene, monitoree y evalúe la oferta de servicios públicos vinculada a la formación a lo largo de la vida y sus resultados en la empleabilidad y productividad de las personas desde un marco conceptual, operativo y técnico adecuado.

En tal sentido, la nueva administración está realizando grandes esfuerzos para el desarrollo de propuestas y mecanismos de coordinación entre los principales ministerios involucrados en el área de formación de habilidades para la empleabilidad y productividad, y con los sectores productivos. Para que la coordinación funcione y sea efectiva, es fundamental diseñar los macro-procesos, las funciones y el flujograma de la misma.

## **Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de la consultoría es proveer un diagnóstico de tipo institucional, organizativo y de gestión de las instancias públicas involucradas en la formación para el trabajo que permita sentar las bases para el diseño de una nueva estructura organizacional y funcional que contemple las unidades críticas mínimas necesarias de planificación, de evaluación, de control de funcionamiento del sistema. Asimismo, el diagnóstico deberá incluir recomendaciones con respecto a necesidades de cuerpos técnicos, equipos y materiales, y con respecto a las necesidades de articulación con otras agencias y servicios del Estado.

## **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

- a. Identificación del tipo de información necesaria para la realización del diagnóstico.
  - b. Recojo y análisis de la información proporcionada por las instancias públicas involucradas o que debieran involucrarse.
  - c. Elaboración del Informe de Diagnóstico a ser presentado al Banco. El Informe deberá incluir información relativa a: (i) marco normativo de la acción; (ii) descripción y análisis de la estructura organizacional y de gestión; (iii) descripción y análisis de los procesos sustantivos de trabajo en las áreas a coordinar y articular; (iv) descripción y análisis de los procesos y recursos de apoyo a los procesos sustantivos; (v) caracterización de las debilidades que es necesario enfrentar con relación al marco normativo, estructura organizacional y procesos de trabajo; (vi) propuesta de líneas de acción para el corto y mediano plazo; y (vii) propuesta de acciones, productos y presupuesto necesario para implementar las líneas de acción propuestas.
- 1.2 Para la realización de sus actividades el consultor coordinará con las autoridades de los Ministerios de educación, trabajo, desarrollo social, y producción, como así también con la mesa de empleo de Jefatura de Gabinete de Ministros.

## **Calificaciones**

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: *El contractual deberá ser un profesional con grado Master en economía, ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría.*
- Idiomas: *Castellano e inglés*
- Áreas de Especialización: *Mínimo de 10 años de experiencias en el ámbito de la consultoría.*
- Habilidades: *habilidades y experiencia laboral en ingeniería de procesos y procedimientos en el ámbito de las políticas públicas sociales y laborales. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre situación laboral en Argentina y experiencia en el ámbito de la cooperación internacional.*



### **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Plazo Definido, PEC. Internacional.
- Duración del Contrato: 10 meses
- Lugar(es) de trabajo: Por ser determinado.
- Persona responsable: *Graciana Rucci, Especialista en Mercados Laborales.*

**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.

## **Argentina**

### **SCL/LMK**

#### **Consultoría sobre análisis y propuestas para incentivar la formación en el lugar de trabajo y alternativas de organización y coordinación de la formación**

##### **Antecedentes**

El ciclo económico favorable que experimentó América Latina y el Caribe (ALC) durante la primera década del siglo XXI tuvo efectos positivos en el mercado de trabajo, en particular en la creación de empleo, la caída en el desempleo y el crecimiento de los salarios. Sin embargo, las mejoras en el empleo y los salarios coexistieron con debilidades características de los mercados laborales de ALC, que no lograron revertirse significativamente durante el periodo de crecimiento económico, como los altos niveles de informalidad, el bajo dinamismo de la productividad laboral, la alta rotación en el empleo y las barreras para insertarse al mercado que enfrentan algunos grupos.

En Argentina, por ejemplo, más de un tercio del total de asalariados en 2013 se empleaba en el sector informal (Fuente EPH). A su vez, en los últimos 4 años la productividad laboral en el país ha evolucionado negativamente en relación con las economías en desarrollo. Baja productividad, informalidad y desprotección son elementos que se retroalimentan entre sí generando un círculo vicioso que es necesario romper mediante políticas activas.

Existe evidencia de que la formación de la fuerza laboral impacta en la empleabilidad, la productividad y la calidad del empleo. Los países desarrollados se han abocado, desde hace décadas, a la construcción de Sistemas de formación a lo largo de la vida para articular los mundos de la producción y la formación, de forma transparente y pertinente. Un aspecto clave de dichos sistemas es el involucramiento regular de los sectores productivos en diferentes procesos e instancias para el diseño, implementación y ejecución de iniciativas de formación para el trabajo. Toda la evidencia internacional exitosa resalta la importancia de asociar fuertemente el aprendizaje al lugar de trabajo y las tareas específicas de un puesto de trabajo de la función de producción de la empresa. La evidencia en Argentina muestra escasa evidencia respecto al involucramiento del sector productivo en la formación y a la práctica de formación en el lugar de trabajo.

Resulta crucial construir políticas públicas de formación para el trabajo de forma pertinente, lo más cerca posible de los puestos de trabajo y las tareas a realizar, de forma tal de desarrollar habilidades y capacidades con demanda real.

En tal sentido, la nueva administración está realizando grandes esfuerzos para el desarrollo de propuestas y mecanismos de acercamiento de los sectores productivos a la formación y adaptación del aprendizaje para que parte de su desarrollo sea en el lugar de trabajo.

## **Objetivo(s) de la Consultoría**

Los objetivos de la consultoría son: (i) desarrollar una propuesta de articulación y/o fortalecimiento de funciones de los consejos o mesas sectoriales para el involucramiento del sector productivo en la agenda de capital humano de forma tal que los insumos sean parte de la decisión de política pública en el desarrollo de módulos de iniciativas evaluación de las personas, formación y/o certificación (podría ser aplicado a un sector); (ii) análisis y propuestas para incentivar la formación en el lugar de trabajo; y (iii) alternativas de organización y coordinación de los programas de formación.

## **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

- a. Identificación del tipo de información necesaria para la realización del diagnóstico.
  - b. Recojo y análisis de la información proporcionada por las instancias públicas involucradas o que debieran involucrarse.
  - c. Elaboración del Informe de diagnóstico, análisis y propuestas a ser presentado al Banco. El Informe deberá incluir información relativa a: (i) marco normativo de la acción; (ii) descripción y análisis de la estructura organizacional y de gestión; (iii) descripción y análisis de los procesos sustantivos de trabajo en las áreas a coordinar y articular; (iv) descripción y análisis de los procesos y recursos de apoyo a los procesos sustantivos; (v) caracterización de las debilidades que es necesario enfrentar; (vi) propuesta de líneas de acción para el corto y mediano plazo; y (vii) propuesta de acciones, productos y presupuesto necesario para implementar las líneas de acción propuestas.
- 1.2 Para la realización de sus actividades el consultor coordinará con las autoridades de los Ministerios de educación, trabajo, desarrollo social, y producción, como así también con la mesa de empleo de Jefatura de Gabinete de Ministros.

## **Calificaciones**

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: El contractual deberá ser un profesional con grado Master en economía, ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría. Conocimiento y experiencia de la evidencia internacional de coordinación público privada para la formación para el trabajo.
- Idiomas: Castellano e inglés
- Áreas de Especialización: Mínimo de 10 años de experiencias en el ámbito de la consultoría.
- Habilidades: habilidades y experiencia laboral en áreas de formación para el trabajo y vinculación con el desarrollo productivo, en coordinación, procesos y procedimientos en el ámbito de las políticas públicas sociales y laborales y el mundo laboral. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre situación laboral en Argentina y experiencia en el ámbito de la cooperación internacional.

### **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual de Plazo Definido, PEC. Internacional.
- Duración del Contrato: 10 meses
- Lugar(es) de trabajo: Por ser determinado.
- Persona responsable: Graciana Rucci, Especialista en Mercados Laborales.

**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.