

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
DIVISIÓN DE TRANSPORTE
DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR LA MOVILIDAD DE LAS MUJERES
RURALES EN UNA CIUDAD DEL TGL
(RG-T3848)
TÉRMINOS DE REFERENCIA

I. Antecedentes

- 1.1 El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), establecido en 1959, es la principal fuente de financiamiento para proyectos de desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe (ALC).
- 1.2 La igualdad de género constituye uno de los pilares fundamentales de desarrollo para ALC y es una de las condiciones para lograr intervenciones sostenibles desde todos los sectores económicos. La División de Transporte (TSP) del BID promueve activamente la incorporación de la perspectiva de género en la preparación de programas, proyectos, estudios y notas sectoriales para el sector transporte. Para esto, se analizan dos dimensiones: por un lado, las mujeres como usuarias de los sistemas de transporte, lo cual requiere analizar las necesidades particulares de mujeres y hombres en cuanto a su movilidad, considerando no sólo la minimización de costos y tiempos, sino también factores como el hacinamiento y la seguridad, que afectan en mayor medida a las mujeres y limitan su movilidad. Por otro lado, las mujeres como parte de la fuerza laboral del sector, promoviendo una mayor representación femenina en todos los eslabones de la cadena de valor del sector.
- 1.3 Algunas cifras representativas de la región indican que más del 50% de los usuarios del transporte público de la región son mujeres: por ejemplo, en Ciudad de México esta cifra llega a ser un 57%, en Bogotá el 60 % y en Lima el 51 %¹. Sin embargo, los sistemas de transporte se diseñan sin considerar sus necesidades² y perspectivas. En el contexto rural los estudios sobre movilidad y género son muy escasos³. Esto afecta la calidad de su desarrollo y consecuentemente las pasajeras terminan pagando más por sus desplazamientos, tardando más tiempo en llegar a sus destinos o simplemente optando por usar otros medios de transporte menos eficientes o asequibles, limitando su movilidad física y laboral, y consecuentemente su accesibilidad a los servicios que se ofrecen (salud, educación, etc). Las mujeres que viven en áreas rurales tienen mayor exposición a la pobreza, especialmente por su falta de acceso a oportunidades socioeconómicas que pasan por la deficiente conectividad del transporte⁴.

¹ Soria, Lizzette (2014). Safe is accessible: Women and public transport in Latin America. The City Fix; Encuesta Lima Como Vamos (2011). Observatorio Ciudadano.

² Por ejemplo, la necesidad de hacer viajes con varias paradas sin que se incremente el costo de su viaje.

³ [Salazar Pereira, Víctor \(1998\)](#). Transporte Rural en Nicaragua. Estudio de Caso: León, Informe final, FUNPROTECA, International Labour Office,

⁴ [FAO \(2016\)](#), "Si se cumplieran los derechos de las mujeres rurales se podrían producir entre un 20% y un 30% más de alimentos en el mundo".

- 1.4 Asimismo, una encuesta del 2014 de la Fundación Thomson Reuters en 14 capitales del mundo clasifican a algunos de los sistemas de la región como peligrosos para las mujeres. En este sentido y a pesar de los esfuerzos en curso en las diferentes ciudades de la región, la integración de la perspectiva de género en los sistemas de transporte es un reto común. Las distintas experiencias e iniciativas que han implementado las ciudades ofrecen valiosos aprendizajes y conocimiento que puede favorecer una mayor integración de la perspectiva de género y fomentar sistemas de transporte más inclusivos. Sin embargo, hay que dar un paso más para entender las dinámicas rurales que expandan la inclusión del transporte.
- 1.5 El Estado de Hidalgo hace parte del Transport Gender Lab desde 2019. El Estado tiene una dispersión poblacional grande, con importantes centros indígenas ubicados en áreas rurales del Estado. En su calidad de miembro, ha definido la necesidad de desarrollar estudios que permitan identificar los diferentes perfiles de mujeres usuarias del sistema de transporte en las zonas rurales del Estado, así como las necesidades de infraestructura asociadas de cada uno de estos grupos.
- 1.6 La Secretaría de Movilidad y Transporte del Estado de Hidalgo se encuentra llevando a cabo acciones para originar políticas públicas que generen condiciones para que todas las personas, independientemente de su género o condición, tengan las mismas posibilidades de acceder al cumplimiento de sus derechos y desarrollarse en un marco de libertad dentro de los ámbitos del transporte nacional, tanto siendo trabajadores del mismo, como usuarios o ciudadanos vinculados
- 1.7 Para impulsar muchas de estas acciones es necesario entender cómo se mueven las mujeres en las áreas rurales del Estado de Hidalgo, teniendo en cuenta la multiplicidad de motivos, usos, necesidades, percepciones y patrones de movilidad. Es fundamental la generación de datos y estudios que permitan focalizar las problemáticas de manera más directa y eficaz, a fin de diseñar políticas públicas que contemplen las diversas experiencias de viaje que viven cotidianamente las mujeres, sobre todo aquellas rurales e indígenas.

II. Objetivo

- 2.1 Identificar los perfiles diversos de usuarias que hacen uso del sistema de Transporte Público de las zonas rurales del Estado de Hidalgo en los diferentes modos de transporte público, así como sus necesidades específicas de servicio, calidad, seguridad e infraestructura/entorno con el objetivo de implementar un piloto que permita mejorar la experiencia de viaje de las usuarias diversas del sistema de transporte.
- 2.2 De manera específica los objetivos incluyen:
 - (i) Caracterizar la movilidad de las usuarias diversas que utilizan el sistema de Transporte Público en las zonas rurales del Estado de Hidalgo, considerando aspectos como: características sociodemográficas (edad, nivel de ingresos, nivel de educación, situación laboral, pertenencia étnica, etc.), número de viajes realizados al día y encadenamiento de viajes, balance entre lugares de vivienda y trabajo, horarios de viajes, tipos de viaje, motivo de viajes, modos preferentes, duración del viaje, asequibilidad financiera al transporte, entre otros.
 - (ii) Identificar medidas que mejoren la calidad y seguridad del viaje dentro del sistema de transporte rural. Para lograr este objetivo se deberá

evaluar, mediante la metodología propuesta por el consultor, las necesidades de infraestructura y ajustes en los servicios de transporte ofrecidos para las viajeras.

- (iii) Identificar la proporción de mujeres que ha sufrido o atestiguado algún tipo de violencia durante sus traslados y su tendencia a denunciar dichos actos.
- (iv) Proponer un proyecto piloto que permita mejorar la calidad de los viajes de las mujeres rurales en el Estado de Hidalgo.

III. Actividades principales

3.1 Para cumplir con los objetivos de la presente consultoría, el contractual deberá realizar las siguientes actividades, sin perjuicio de aquellas que, de acuerdo con el avance del trabajo, resulten necesarias para el logro de estos:

- (i) Definir la metodología de trabajo y revisar información secundaria.
 - (a) Proponer una metodología sólida de levantamiento y análisis de información cuantitativa y cualitativa, que deberá emplear al menos: encuestas presenciales; encuestas telefónicas o por SMS; y entrevistas con usuarias. La firma deberá analizar una muestra representativa de la población objeto de análisis.
 - (b) Presentar la metodología a desarrollar para cada uno de los mecanismos de relevamiento de información, la cual será aprobada por las entidades locales correspondientes y el Banco.
 - (c) Hacer una revisión detallada de la información secundaria relevante para el estudio y que se encuentre disponible para las zonas rurales del Estado de Hidalgo. Identificar los documentos ya elaborados que contengan una caracterización de los viajes en la zona definida y que pueden incluir encuestas de movilidad, el modelo de transporte y otra información que sea necesaria. También identificar las políticas que se hayan diseñado e implementado con el fin de mejorar la experiencia de viaje entre las usuarias rurales del sistema de Transporte. Identificar y analizar estudios y reportes que hayan sido utilizados para el diseño de políticas de género y/o transporte en zonas rurales que contengan información relevante, así como literatura y experiencias internacionales aplicables.
 - (d) Geolocalizar la información cuantitativa levantada en alguna herramienta informática tipo GIS.
 - (e) Las variables a analizar deberán incluir entre otras: lugar de origen y destino, motivo del viaje, número de viajes realizados al día, encadenamiento de viajes, si viaja sola o con acompañantes (niños, adultos mayores), número de transbordos, percepción de seguridad en la ruta, necesidades de mejora en la infraestructura, asequibilidad financiera y otros indicadores socioeconómicos como: nivel de escolaridad, situación laboral, nivel de ingresos, uso de tecnologías de la información, estado civil, pertenencia a grupo étnico, discapacidad.
- (ii) Tomar información primaria: encuestas presenciales.
 - (a) Capacitar en perspectiva de género y diversidad a quienes apliquen las encuestas.

- (b) Aplicar encuestas presenciales de acuerdo con la metodología definida. Procesar la información a través de un sistema de procesamiento de datos confiable con un nivel de confiabilidad igual o superior al 95%.
- (c) Producir un análisis estadístico de la información relevada y las bases de datos construidas como parte de esta actividad.
- (iii) Tomar información primaria: encuestas telefónicas o por SMS.
 - (a) Desarrollar encuestas telefónicas o por SMS de acuerdo con la metodología definida. Procesar la información a través de un sistema de procesamiento de datos confiable con un nivel de confiabilidad igual o superior al 95%.
 - (b) Producir un análisis estadístico con la información relevada y las bases de datos construidas como parte de esta actividad.
- (iv) Tomar información primaria: entrevistas.
 - (a) Capacitar en perspectiva de género y diversidad a quienes desarrollen las entrevistas.
 - (b) Detallar en la metodología, entre otros, el método de selección de los participantes, el contenido de los cuestionarios, la duración de las entrevistas, el lugar en el que se desarrollarán, etc.
 - (c) Diseñar el cuestionario de las entrevistas. Este cuestionario deberá ser aprobado por los equipos locales y el equipo técnico del BID antes de uso.
 - (d) Obtener consentimiento informado por escrito de los/las participantes de las entrevistas, utilizando un formulario consensuado con el equipo técnico del BID. Proteger la identidad de todos los participantes tanto en el reporte como en la toma de notas (en cada entrevista o reclutamiento, se incluirá una introducción/explicación en la cual se describe el propósito del estudio, el carácter voluntario de la entrevista y la protección de la información obtenida). En cada entrevista, incluir preguntas para recolectar información básica acerca del contexto socioeconómico de las participantes.
 - (e) Realizar las entrevistas.
- (v) Informe final: resultados, propuestas, recomendaciones y proyecto piloto: Desarrollo de perfiles de usuarias de transporte público en las zonas rurales del Estado de Hidalgo y definición de propuestas, recomendaciones y proyecto piloto para mejorar su calidad de viaje.
 - (a) Desarrollar los perfiles de usuarias diversas del sistema de transporte de las zonas rurales del Estado de Hidalgo de acuerdo con la metodología propuesta. Los expertos de la firma consultora partirán de este informe para generar un análisis más profundo, que contemple elementos teóricos adaptados al contexto local. Definir cuáles son las necesidades de infraestructura y servicios asociados para cada uno de los perfiles y proponer líneas de acción para su potencial implementación.
 - (b) Procesar y analizar la información recolectada, generar conclusiones fundamentadas y proponer mejoras en la política.

- (c) Proponer un proyecto piloto para responder a las necesidades identificadas en el estudio frente a la movilidad de las mujeres rurales.
- (d) Preparar, en acompañamiento al informe final, una presentación que incluya al menos los objetivos, metodología y los principales hallazgos de la consultoría.

IV. Entregables

4.1 Para cumplir con los objetivos de la presente consultoría, el consultor deberá presentar los siguientes informes:

- (i) **Entregable 1.** Detalle de estructura de actividades, este deberá ser entregado como anexo al contrato firmado dentro de los primeros cinco días de iniciado el contrato.
- (ii) **Entregable 2.** Primer informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la definición de la metodología de trabajo y revisión de la información secundaria; se entregará a los 30 días de iniciado el contrato.
- (iii) **Entregable 3.** Segundo informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la aplicación de las encuestas presenciales, además de una versión final del entregable dos después de los comentarios del banco y las entidades correspondientes del estado de Hidalgo realicen; se entregará a los 60 días de iniciado el contrato.
- (iv) **Entregable 4.** Tercer informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la aplicación de encuestas telefónicas o por SMS. El cuarto entregable debe incluir una versión final del tercer entregable después de los comentarios que el Banco y las entidades correspondientes del Estado de Hidalgo realicen; se entregará a los 90 días de iniciado el contrato.
- (v) **Entregable 5.** Cuarto informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la realización de las entrevistas. El cuarto entregable debe incluir una versión final del cuarto entregable después de los comentarios que el Banco y las entidades correspondientes del Estado de Hidalgo realicen; se entregará a los 120 días de iniciado el contrato.
- (vi) **Entregable 6.** Quinto informe, la firma consultora entregará un informe detallado de la metodología, que incluya tanto los elementos cualitativos como cuantitativos de la misma, relacionados con la toma de información: encuestas y entrevistas. Al informe se deben adjuntar los datos completos, incluyendo estadísticas y bitácoras que hayan surgido del levantamiento de información y análisis en formato electrónico. El sexto entregable debe incluir una versión final del quinto entregable después de los comentarios que el Banco y las entidades correspondientes del Estado de Hidalgo realicen; se entregará a los 150 días de iniciado el contrato.
- (vii) **Entregable 7.** Informe final, el cual contiene todas las actividades relacionadas en estos términos de referencia, incluyendo el proyecto piloto. Este informe debe ser autocontenido. El informe debe incluir un resumen ejecutivo. El séptimo entregable debe incluir una versión final del sexto entregable después de los comentarios que el Banco y las entidades correspondientes del Estado de Hidalgo realicen; se entregará a los 180 días de iniciado el contrato.

4.2 Todos los productos deben ser entregados al Banco en un archivo electrónico: informes en Microsoft Word, hojas de cálculo en Microsoft Excel, archivos en

formato PDF o JPG en alta resolución y/o presentaciones en Microsoft Power Point. Archivos en formato Zip no serán aceptados como informes finales debido a los reglamentos de la Sección de Administración de Archivos. Los informes se presentarán en idioma español.

V. Cronograma de pagos

- 5.1 Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 5.2 La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.
- (i) **Primer pago** equivalente al 10% del monto total del contrato después de haber recibido el Banco a satisfacción, el primer entregable.
 - (ii) **Segundo pago** equivalente al 10% del monto total del contrato después de haber recibido el Banco a satisfacción, el segundo entregable.
 - (iii) **Tercer pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco y las entidades del Estado de Hidalgo correspondientes, el tercer entregable.
 - (iv) **Cuarto pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco y las entidades del Estado de Hidalgo correspondientes, el cuarto entregable.
 - (v) **Quinto pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco y las entidades del Estado de Hidalgo correspondientes, el quinto entregable.
 - (vi) **Sexto pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco y las entidades del Estado de Hidalgo correspondientes, el sexto entregable.
 - (vii) **Sexto pago** equivalente al 20% del monto total de contrato después a la presentación y aprobación del informe final de la consultoría, el cual incorporará las observaciones del Banco y de las entidades del Estado de Hidalgo que correspondan.

VI. Calificaciones

- 6.1 Se requiere una firma consultora con cinco años de experiencia en levantamiento y análisis de información de transporte rural, movilidad y estudios de género. La firma consultora deberá contar con un equipo dedicado al proyecto de no menos de cuatro personas. Dos de estas personas deben contar con especialización o maestría en planeación rural, transporte, economía rural, movilidad u otras ciencias afines. Al menos uno deberá contar con maestría o especialización en economía, estadística o áreas afines. Al menos uno con conocimiento del sistema de transporte rural. Al menos dos especialistas deberán contar con experiencia en diseño/implementación de políticas de género en el contexto rural. Todos deberán demostrar al menos cinco años de experiencia específica. Los expertos deberán estar a lo largo de todo el proceso, y participar activamente en cada una de las etapas, incluyendo la revisión de la literatura, la recolección de datos, los análisis y la redacción de entregables.

- 6.2 La firma consultora deberá demostrar experiencia en el levantamiento de información primaria cuantitativa y cualitativa, experiencia en análisis de datos en las áreas de transporte rural y género u otros similares. Deseable experiencia en georreferenciación de información demográfica, y en propuesta e implementación de proyectos piloto.
- 6.3 La firma consultora deberá tener habilidades para gestionar proyectos, trabajar en equipo con el coordinador de la consultoría y los consultores asignados por el Banco. Deberá contar con habilidades para desarrollar diagnósticos y caracterización de población, diseñar y aplicar encuestas y conocer el funcionamiento de los sistemas de movilidad urbana.

VII. Características de la consultoría

- 7.1 Resumen de la oportunidad:
- (i) **Tipo de contrato y modalidad:** firma consultora.
 - (ii) **Duración del contrato:** seis meses.
 - (iii) **Fecha de inicio:** por definir.
 - (iv) **Ubicación:** localización del consultor con viajes a Pachuca de Soto.
 - (v) **Persona responsable:** Amando Crotte y Laureen Montes (INE/TSP).
 - (vi) **Requisitos:** debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

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 BID, BID Invest, o FOMIN 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 VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

DRAFT

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

DIVISIÓN DE TRANSPORTE

ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO REGIONAL SOBRE LAS HABILIDADES DIGITALES DEMANDADAS POR LA ADOPCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR TRANSPORTE (RG-T3848)

TÉRMINOS DE REFERENCIA

I. Antecedentes

- 1.1 El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), establecido en 1959, es la principal fuente de financiamiento para proyectos de desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe (ALC).
- 1.2 La igualdad de género constituye uno de los pilares fundamentales de desarrollo para ALC y es una de las condiciones para lograr intervenciones sostenibles desde todos los sectores económicos. La División de Transporte (TSP) del BID promueve activamente la incorporación de la perspectiva de género en la preparación de programas, proyectos, estudios y notas sectoriales para el sector transporte. Para esto, se analizan dos dimensiones: por un lado, las mujeres como usuarias de los sistemas de transporte, lo cual requiere analizar las necesidades particulares de mujeres y hombres en cuanto a su movilidad, considerando no sólo la minimización de costos y tiempos, sino también factores como el hacinamiento y la seguridad, que afectan en mayor medida a las mujeres y limitan su movilidad. Por otro lado, las mujeres como parte de la fuerza laboral del sector, promoviendo una mayor representación femenina en todos los eslabones de la cadena de valor del transporte.
- 1.3 Las ocupaciones en el sector transporte están cambiando, se están digitalizando y las mujeres deben estar capacitadas para este cambio. La cuarta revolución industrial está transformando el mundo del trabajo, modificando rápidamente la frontera entre las actividades realizadas por los seres humanos y las ejecutadas por las máquinas. Un estudio realizado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) en 30 países (OCDE, Singapur y Chipre) concluye que el 11 por ciento (26 millones de mujeres) de la fuerza laboral femenina y el 9 por ciento de la fuerza laboral masculina presentan alto riesgo de automatización en las próximas dos décadas (Brussevich, M. et al., 2018). En el caso de los países en desarrollo, se estima que el potencial de automatización de empleos (tareas y actividades) es del orden del 60% al 70% (Banco Mundial, 2016). En países como Argentina y Uruguay, aproximadamente dos tercios de las ocupaciones que existen actualmente corren el riesgo de ser desplazadas por tecnologías actualmente disponibles (BID, 2017). Los impactos de la automatización en el empleo global afectarán en mayor medida a las mujeres. El FMI (2018) ha proyectado que mundialmente 180 millones de trabajos realizados por mujeres (14% de la fuerza laboral femenina global) están en riesgo de ser automatizados. El estudio señala que el grupo que se encuentra en mayor riesgo de ser desplazadas son las mujeres con educación media o menor nivel educativo (60% de las mujeres en la fuerza laboral posee un nivel intermedio de educación).

- 1.4 La automatización y el uso de nuevas tecnologías desplazará un número importante de empleos, pero al mismo tiempo se crearán nuevos empleos con un potencial enorme para cerrar brechas de género y diversidad en los mercados laborales. Los empleos creados como resultado de la automatización y aquellos que no sean desplazados, probablemente requerirán habilidades técnicas, digitales y cognitivas más demandantes que los empleos que fueron desplazados. Si bien la demanda de habilidades profesionales y técnicas específicas varía según el contexto geográfico, la demanda de talento digital está creciendo rápidamente, mientras que el número de trabajadores calificados no crece al mismo ritmo. Según un estudio del BID, programador de software es la carrera que tendrá mayor crecimiento en la próxima década en América Latina. La región va a necesitar más de 1,2 millones de programadores en el 2025 y hoy no existen suficientes profesionales para ocupar esos puestos de trabajo. En todo el mundo la escasez de habilidades digitales se considera una restricción principal en el proceso de transformación digital para todas las industrias.
- 1.5 En América Latina y el Caribe, 80% del total de la fuerza laboral femenina y 54% de la fuerza laboral masculina se encuentra en el área de servicios⁵ (WB DataBank, 2018). Las mujeres en la región se encuentran sobre representadas en este sector, donde los trabajos son más vulnerables a ser desplazados por el uso de nuevas tecnologías. Según el análisis del FMI (2018), los sectores que tienen mayor riesgo de automatización son servicios de comida, comercio minorista, y sector transporte. A pesar de que las mujeres representan 41.2% del total de la fuerza laboral de la región (WB DataBank, 2018), solo 15% de los empleados del sector construcción y transporte son mujeres. Esta segregación ocupacional por género se explica por varias razones, incluyendo barreras culturales, por ejemplo, la percepción de que estos empleos son para los hombres y que las mujeres no tienen condiciones físicas necesarias para manejar maquinaria pesada, entre otras. También se evidencian importantes brechas de género en el mercado laboral asociados con ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas. Por ejemplo, hoy en día, menos del 10% de los programadores en América Latina son mujeres (Mozzila).
- 1.6 La revolución tecnológica abre una ventana de oportunidades para facilitar el acceso de las mujeres y población LGBTI a trabajos no tradicionales relacionadas con la construcción y operación de infraestructura de transporte, preparándolas para los empleos del futuro donde las habilidades digitales serán un requisito indispensable. Un primer ejemplo son las personas que ya hacen parte de la cadena de valor del transporte, pero cuyos empleos desaparecerán, como es el caso de quienes se ocupan para el recaudo manual. Es muy importante que estas sigan en el sector en otras labores. Para ello requieren capacitación en áreas vocacionales, digitales o técnicas. Otro ejemplo lo constituyen personas que se encuentran capacitándose o trabajando en programación, quienes puedan empezar a trabajar en áreas que lo requieran dentro del sector transporte, como en centros de control, en mecánica y mantenimiento de vehículos eléctricos.
- 1.7 Aprovechar la cuarta revolución industrial específicamente en el sector transporte, es un paso clave para cerrar las brechas de género y diversidad en el sector. Para ello, es fundamental capacitar a mujeres y población LGBTI en habilidades digitales que les permitan integrarse a los nuevos puestos de

⁵ No se cuenta con información actualizada sobre la participación laboral de la población LGBTI.

trabajo. Sin embargo, se requiere un diagnóstico que permita identificar cuáles son y serán esos nuevos puestos de trabajo, así como las competencias digitales, vocacionales y técnicas más demandadas por las empresas de transporte para capacitar debidamente a las mujeres y población LGBTI en estas labores. Además, se requiere comprender cual es la oferta actual de personas capacitándose para entrar a esos puestos de trabajo.

II. Objetivo

- 2.1 Identificar las habilidades vocacionales, técnicas, digitales, tecnológicas y de programación que se requieren para responder a ofertas de empleo emergentes y futuras en la cadena de valor del transporte a nivel regional⁶.
- 2.2 De manera específica los objetivos incluyen:
 - (i) Identificar las necesidades de capacitación vocacional, y técnica para empleos emergentes en el sector transporte, que permitan preparar a las mujeres y población LGBTI que ya están en los sistemas de transporte en ocupaciones que están desapareciendo, para asumir estos nuevos roles dentro del sector.
 - (ii) Identificar las necesidades de capacitación en habilidades de programación de software, digitales, y tecnológicas para empleos emergentes en el sector transporte ligados a centros de control, mecánica y mantenimiento de vehículos eléctricos, entre otros.

III. Actividades principales

- 3.1 Para cumplir con los objetivos de la presente consultoría, el contractual deberá realizar las siguientes actividades, sin perjuicio de aquellas que, de acuerdo con el avance del trabajo, resulten necesarias para el logro de estos:
 - (i) Definir la metodología de trabajo y revisar información secundaria.
 - (a) Proponer una metodología sólida de levantamiento y análisis de información cuantitativa y cualitativa, que deberá emplear al menos: entrevistas con funcionarios y expertos del sector de la movilidad, la tecnología, y la capacitación en empleos emergentes; encuestas virtuales, telefónicas o por SMS tanto con mujeres en el sector, como aquellas con potencial para ingresar; y estudio de mercado sobre la oferta de mujeres y población LGBTI para la demanda de estos empleos. La firma deberá analizar, cuando existan, una muestra representativa de las poblaciones objeto de análisis.
 - (b) Presentar la metodología a desarrollar para cada uno de los mecanismos de relevamiento de información, la cual será aprobada por las entidades locales correspondientes y el Banco.
 - (c) Hacer una revisión detallada de la información secundaria y literatura relevante para el estudio y que se encuentre disponible incluyendo:
 - Identificar documentos elaborados sobre capacitación de personal que permitan el paso de oficios que se están automatizando en el sector transporte, a otros de mayor nivel técnico, digital y vocacional, incluyendo retos, y buenas prácticas.

⁶ Durante esta consultoría se priorizarán los siguientes países de ALC: México, Guatemala, El Salvador, Ecuador, Colombia, Argentina, Chile, República Dominicana y Perú.

- Preparar una revisión de literatura sobre las habilidades vocacionales, técnicas, digitales, de programación y tecnología requeridas y los puestos de trabajo dentro del sector transporte que se están abriendo de manera exponencial con el influjo de nuevas tecnologías.
 - Identificar las políticas que se hayan diseñado e implementado con el fin de promover este tipo de empleos.
 - Identificar y analizar estudios y reportes que hayan sido utilizados para el diseño de políticas de género y/o transporte, ligados a ofertas de empleo tecnificados, así como literatura y experiencias internacionales aplicables.
 - Con base en documentos, políticas, programas, artículos académicos, y bases de datos socioeconómicas, desarrollar un análisis de las barreras actuales que limitan a las mujeres y población LGBTI que ya están en el sector transporte de cambiar su puesto de trabajo a uno con mayores requisitos técnicos, y para las que no están en el sector, integrarse en ocupaciones que requieran altos niveles de conocimientos tecnológicos. El diagnóstico debe identificar si las brechas de género y diversidad en el sector y las barreras para acceder a trabajos con mayores requisitos tecnológicos aumentaron por la pandemia del COVID-19.
- (ii) Tomar información primaria: entrevistas.
- (a) Detallar en la metodología, entre otros, el método de selección de los participantes, el contenido de los cuestionarios, la duración de las entrevistas, el lugar en el que se desarrollarán, etc.
 - (b) Diseñar el cuestionario de las entrevistas. Este cuestionario deberá ser aprobado por los equipos locales y el equipo técnico del BID antes de uso.
 - (c) Obtener consentimiento informado por escrito de los participantes de las entrevistas, utilizando un formulario consensuado con el equipo técnico del BID. Proteger la identidad de todos los participantes tanto en el reporte como en la toma de notas (en cada entrevista o reclutamiento, se incluirá una introducción/explicación en la cual se describe el propósito del estudio, el carácter voluntario de la entrevista y la protección de la información obtenida). En cada entrevista, incluir preguntas para recolectar información básica acerca del contexto socioeconómico de las participantes.
 - (d) Realizar las entrevistas.
- (iii) Tomar información primaria: encuestas telefónicas o por SMS.
- (a) Desarrollar encuestas telefónicas o por SMS de acuerdo con la metodología definida. Procesar la información a través de un sistema de procesamiento de datos confiable con un nivel de confiabilidad igual o superior al 95%.
 - (b) Producir un análisis estadístico con la información relevada y las bases de datos construidas como parte de esta actividad.
- (iv) Análisis de mercado.

- (a) Desarrollar un análisis de mercado sobre la demanda de empleos emergentes en la cadena de valor del transporte en la región desagregado por género y diversidad. Este análisis debería identificar las áreas de entrenamiento y empoderamiento necesarias para que más mujeres y población LGBTI participen en el sector.
- (v) Informe final, resultados, propuestas: diagnóstico de las habilidades en las cuales se deben capacitar las mujeres para responder a futuras ofertas de empleo en el sector transporte.
 - (a) Con base en el análisis de mercado, presentar la oferta de mujeres y población LGBTI, así como la demanda para empleos emergentes en el sector transporte.
 - (b) A partir del análisis de mercado, las fuentes primarias y secundarias analizadas, definir las habilidades vocacionales, técnicas, tecnológicas, digitales y de programación, que se requieren para incluir a mujeres y población LGBTI que ya se encuentran en la cadena de valor del transporte y para las que quieran ingresar, en puestos de trabajo emergentes.
 - (c) Proponer una hoja de ruta detallada con recomendaciones concretas para la capacitación de los diferentes grupos de mujeres y población LGBTI de acuerdo con el tipo de empleo en el sector transporte.
 - (d) Preparar, en acompañamiento al informe final, una presentación que incluya al menos los objetivos, metodología, los principales hallazgos y las recomendaciones de la consultoría.

IV. Entregables

4.1 Para cumplir con los objetivos de la presente consultoría, el consultor deberá presentar los siguientes informes:

- (i) **Entregable 1.** Detalle de estructura de actividades, este deberá ser entregado como anexo al contrato firmado dentro de los primeros 5 días de iniciado el contrato.
- (ii) **Entregable 2.** Primer informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la definición de la metodología de trabajo y revisión de la información secundaria; se entregará a los 30 días de iniciado el contrato.
- (iii) **Entregable 3.** Segundo informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la aplicación de entrevistas, además de una versión final del entregable dos después de los comentarios del banco; se entregará a los 60 días de iniciado el contrato.
- (iv) **Entregable 4.** Tercer informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la aplicación de encuestas telefónicas o por SMS. El cuarto entregable debe incluir una versión final del tercer entregable después de los comentarios del Banco; se entregará a los 90 días de iniciado el contrato.
- (v) **Entregable 5.** Cuarto informe, el cual contiene las actividades relacionadas con la realización del estudio de mercado. El quinto entregable debe incluir una versión final del cuarto entregable después de los comentarios del Banco; se entregará a los 120 días de iniciado el contrato.

- (vi) **Entregable 6.** Quinto informe, la firma consultora entregará un informe detallado de la metodología, que incluya tanto los elementos cualitativos como cuantitativos de la misma, relacionados con la toma de información: encuestas y entrevistas. Al informe se deben adjuntar los datos completos, incluyendo estadísticas y bitácoras que hayan surgido del levantamiento de información y análisis en formato electrónico. El sexto entregable debe incluir una versión final del quinto entregable después de los comentarios del Banco; se entregará a los 150 días de iniciado el contrato.
 - (vii) **Entregable 7.** Informe final, el cual contiene todas las actividades relacionadas en estos términos de referencia, incluyendo la hoja de ruta con las recomendaciones detalladas para la capacitación. Este informe debe ser autocontenido. El informe debe incluir un resumen ejecutivo. El séptimo entregable debe incluir una versión final del sexto entregable después de los comentarios del Banco; se entregará a los 180 días de iniciado el contrato.
- 4.2 Todos los productos deben ser entregados al Banco en un archivo electrónico: informes en Microsoft Word, hojas de cálculo en Microsoft Excel, archivos en formato PDF o JPG en alta resolución y/o presentaciones en Microsoft Power Point. Archivos en formato Zip no serán aceptados como informes finales debido a los reglamentos de la Sección de Administración de Archivos. Los informes se presentarán en idioma español.

V. Cronograma de pagos

- 5.1 Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 5.2 La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.
- (i) **Primer pago** equivalente al 10% del monto total del contrato después de haber recibido el Banco a satisfacción, el primer entregable.
 - (ii) **Segundo pago** equivalente al 10% del monto total del contrato después de haber recibido el Banco a satisfacción, el segundo entregable.
 - (iii) **Tercer pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco, el tercer entregable.
 - (iv) **Cuarto pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco, el cuarto entregable.
 - (v) **Quinto pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco, el quinto entregable.
 - (vi) **Sexto pago** equivalente al 15% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco, el sexto entregable.
 - (vii) **Sexto pago** equivalente al 20% del monto total de contrato después a la presentación y aprobación del informe final de la consultoría, el cual incorporará las observaciones del Banco que correspondan.

VI. Calificaciones

- 6.1 Se requiere una firma consultora con cinco años de experiencia en levantamiento y análisis de mercados laborales, movilidad y estudios de

género. La firma consultora deberá contar con un equipo dedicado al proyecto de no menos de cuatro personas. Dos de estas personas deben contar con especialización o maestría en mercados laborales, transporte movilidad u otras áreas afines. Al menos uno deberá contar con maestría o especialización en economía, estadística o áreas afines. Al menos uno con conocimiento de sistemas de transporte y mercados laborales. Al menos dos especialistas deberán contar con experiencia en diseño/implementación de políticas de género. Todos deberán demostrar al menos cinco años de experiencia específica. Los expertos deberán estar a lo largo de todo el proceso, y participar activamente en cada una de las etapas, incluyendo la revisión de la literatura, la recolección de datos, los análisis y la redacción de entregables.

- 6.2 La firma consultora deberá demostrar experiencia en el levantamiento de información primaria cuantitativa y cualitativa, análisis de mercados, y análisis de datos en las áreas de transporte, género y mercado laboral u otros similares.
- 6.3 La firma consultora deberá tener habilidades para gestionar proyectos, trabajar en equipo con el coordinador de la consultoría y los consultores asignados por el Banco. Deberá contar con habilidades para desarrollar diagnósticos y caracterización de población, diseñar y aplicar encuestas y conocer el funcionamiento de los sistemas de movilidad urbana.

VII. Características de la consultoría

- 7.1 Resumen de la oportunidad:
 - (i) **Tipo de contrato y modalidad:** firma consultora.
 - (ii) **Duración del contrato:** seis meses.
 - (iii) **Fecha de inicio:** por definir.
 - (iv) **Ubicación:** por definir.
 - (v) **Persona responsable:** Laureen Montes (INE/TSP).
 - (vi) **Requisitos:** debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

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 BID, BID Invest, o FOMIN 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 VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

DIVISIÓN DE TRANSPORTE

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN VIDEOJUEGO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL EN EL TRANSPORTE URBANO POTENCIANDO TECNOLOGÍAS
EXPONENCIALES EN CIUDADES DEL TGL
(RG-T3848)**

TÉRMINOS DE REFERENCIA

I. Antecedentes

- 1.1 El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), establecido en 1959, es la principal fuente de financiamiento para proyectos de desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe (ALC).
- 1.2 La igualdad de género constituye uno de los pilares fundamentales de desarrollo para ALC y es una de las condiciones para lograr intervenciones sostenibles desde todos los sectores económicos. La División de Transporte (TSP) del BID promueve activamente la incorporación de la perspectiva de género en la preparación de programas, proyectos, estudios y notas sectoriales para el sector transporte. Para esto, se analizan dos dimensiones: por un lado, las mujeres y población LGBTQ+ como usuarios de los sistemas de transporte, lo cual requiere analizar las necesidades particulares de mujeres y hombres en cuanto a su movilidad, considerando no sólo la minimización de costos y tiempos, sino también factores como el hacinamiento y la seguridad, que afectan en mayor medida a las mujeres y población LGBTQ+ y limitan su movilidad. Por otro lado, las mujeres y población LGBTQ+ como parte de la fuerza laboral del sector, promoviendo una mayor representación de estos grupos en todos los eslabones de la cadena de valor del sector.
- 1.3 Algunas cifras representativas de la región indican que más del 50% de los usuarios del transporte público de la región son mujeres. El grado de acoso sexual sigue siendo muy alto. Un estudio que realizó *Thomson Reuters Foundation* en 15 ciudades del mundo en 2014 reveló que, en Ciudad de México, Bogotá, y Lima, más del 60% de las mujeres habían sufrido acoso sexual en los sistemas de transporte público. Asimismo, el acoso sexual afecta de forma desproporcionada a las mujeres de bajos ingresos. Es un problema recurrente para este grupo que depende del transporte público y debe recorrer distancias más largas y por barrios más peligrosos. Literatura reciente también ha evidenciado que la población LGBTQ+ sufre un alto grado de victimización respecto de la discriminación y la violencia basada en género en el transporte.
- 1.4 En este sentido y a pesar de los esfuerzos en curso en las diferentes ciudades de la región, la integración de la perspectiva de género en los sistemas de transporte es un reto común. Las distintas experiencias e iniciativas que han implementado las ciudades ofrecen valiosos aprendizajes y conocimiento que puede favorecer una mayor integración de la perspectiva de género y fomentar sistemas de transporte más inclusivos.
- 1.5 El Estado de Hidalgo hace parte del Transport Gender Lab desde 2019. En su calidad de miembro, ha definido la necesidad de desarrollar iniciativas

innovadoras para sensibilizar a conductores y usuarios de los sistemas de transporte público sobre el acoso sexual en la Zona Metropolitana de Pachuca de Soto.

- 1.6 La Secretaría de Movilidad y Transporte del Estado de Hidalgo se encuentra llevando a cabo acciones para originar políticas públicas que generen condiciones para que todas las personas, independientemente de su género o condición, tengan las mismas posibilidades de acceder al cumplimiento de sus derechos y desarrollarse en un marco de libertad dentro de los ámbitos del transporte nacional, tanto siendo trabajadores del mismo, como usuarios o ciudadanos vinculados.

II. Objetivo

- 2.1 Desarrollar un videojuego potenciado por realidad virtual y/o realidad aumentada, que contribuya a los y las usuarias de transporte urbano sobre actos continuos de discriminación y violencia basada en género contra las mujeres EL videojuego deberá utilizar estrategias de gamificación para incentivar cambios de comportamiento en los usuarios del transporte.
- 2.2 De manera específica los objetivos incluyen:
 - (i) Desarrollar cada uno de los elementos de la preproducción: aspectos técnicos, burocráticos y logísticos del videojuego; investigación sobre los tipos de experiencias que viven las mujeres y personas LGBTQ+ que sufren violencia basada en género y discriminación en el transporte público, y elección de aquellas que se usarán para presentar en los videos.
 - (ii) Crear un guion para el videojuego que permita generar empatía con el tipo de violencias basadas en género que sufren las mujeres y personas LGBTQ+ en el transporte público.
 - (iii) Crear el videojuego, asegurándose que la experiencia que se transmita permita generar empatía frente al tipo de situaciones de acoso sexual y violencia basada en género a las que se enfrentan las mujeres y personas LGBTQ+ en el transporte público.
 - (iv) Planear y organizar el o los lugares en los que se presentará el videojuego, la plataforma, y los aspectos logísticos para llegar al público objetivo.

III. Actividades principales

- 3.1 Para cumplir con los objetivos de la presente consultoría, el contractual deberá realizar las siguientes actividades, sin perjuicio de aquellas que, de acuerdo con el avance del trabajo, resulten necesarias para el logro de estos:
 - (i) Definir y desarrollar los aspectos técnicos del videojuego relacionados con la preproducción.
 - (a) Realizar el proceso de preproducción. Proponer la plataforma en la que se presentará el videojuego y justificar el uso de esta plataforma. Desarrollar todos los elementos logísticos. Realizar el diseño de producción.
 - (b) Investigar el tipo de experiencias que viven las mujeres y personas LGBTQ+ que sufren discriminación en el transporte público, y elegir aquellas que se usarán para presentar en el videojuego.

- (ii) Guion para el videojuego.
 - (a) Diseñar un concepto creativo que agrupe los productos y se oriente a los objetivos de sensibilización planteados.
 - (b) Crear un guion para el videojuego que permita generar empatía con el tipo de violencias basadas en género a los que se enfrentan las mujeres y la población LGBTQ+ en el transporte público, considerando aspectos como: tipos de discriminación que sufren, sensación de incomodidad, sensación de desprotección, miedo, angustia, intensidad de este tipo de conductas.
- (iii) Producir el videojuego.
 - (a) Crear el videojuego de acuerdo con las especificaciones técnicas y el guion desarrollado.
 - (b) Editar, post-producir, musicalizar, hacer diseño sonoro, crear animaciones y ejecutar todo el proceso de postproducción para finalizar el videojuego que sea aptos para reproducirse en tecnologías actuales.
- (iv) Planear el lanzamiento del videojuego.
 - (a) Definir los lugares para la presentación del videojuego, el público objetivo, diseñar la experiencia del lanzamiento.
 - (b) Desarrollar los aspectos logísticos para la efectiva presentación del videojuego.

IV. Entregables

4.1 Para cumplir con los objetivos de la presente consultoría, el consultor deberá presentar los siguientes informes:

- (i) **Entregable 1.** Detalle de estructura de actividades, este deberá ser entregado como anexo al contrato firmado dentro de los primeros 5 días de iniciado el contrato.
- (ii) **Entregable 2.** Primer informe, el cual contiene las actividades relacionadas con el proceso de preproducción; se entregará a los 30 días de iniciado el contrato.
- (iii) **Entregable 3.** Segundo informe, el cual contiene el guion para el videojuego incluyendo el concepto creativo que orientará a este guion audiovisual; se entregará a los 60 días de iniciado el contrato.
- (iv) **Entregable 4.** Tercer informe, se deberá entregar el videojuego; se entregará a los 90 días de iniciado el contrato.
- (v) **Entregable 5.** Informe final, el cual contiene la estrategia detallada de presentación del videojuego, incluyendo aspectos logísticos, descripción de la experiencia de lanzamiento, el público objetivo, sugerencia de los lugares en los que se debe lanzar; se entregará a los 120 días de iniciado el contrato.

4.2 Todos los productos deben ser entregados al Banco en un archivo electrónico: informes en Microsoft Word, hojas de cálculo en Microsoft Excel, archivos en formato PDF o JPG en alta resolución y/o presentaciones en Microsoft Power Point. Videojuego completo y disponible para presentación. Archivos en formato Zip no serán aceptados como informes finales debido a los

reglamentos de la Sección de Administración de Archivos. Los informes se presentarán en idioma español.

V. Cronograma de pagos

- 5.1 Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 5.2 La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.
- (i) **Primer pago** equivalente al 20% del monto total del contrato después de haber recibido el Banco a satisfacción, el primer entregable.
 - (ii) **Segundo pago** equivalente al 20% del monto total del contrato después de haber recibido el Banco a satisfacción, el segundo entregable.
 - (iii) **Tercer pago** equivalente al 20% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco, el tercer entregable.
 - (iv) **Cuarto pago** equivalente al 20% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco, el cuarto entregable.
 - (v) **Quinto pago** equivalente al 20% del monto total de contrato después de haber recibido a satisfacción del Banco, el quinto entregable.

VI. Calificaciones

- 6.1 Se requiere una firma consultora con experiencia específica comprobable de cinco años en la creación de contenido de videojuegos. La firma consultora deberá contar con un equipo dedicado al proyecto de no menos de cuatro personas. Dos de estas personas deben contar con especialización o maestría en artes visuales y/o creación de videojuegos. Todos deberán demostrar al menos cinco años de experiencia específica.

VII. Características de la consultoría

- 7.1 Resumen de la oportunidad:
- (i) **Tipo de contrato y modalidad:** firma consultora.
 - (ii) **Duración del contrato:** cuatro meses.
 - (iii) **Fecha de inicio:** por definir.
 - (iv) **Ubicación:** localización del consultor con viajes a Pachuca de Soto.
 - (v) **Persona responsable:** Armando Crotte y Laureen Montes (INE/TSP).
 - (vi) **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

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 BID, BID Invest, o FOMIN 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 VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.