

## **ANEXO A**

### **Bolivia**

#### **SCL/LMK**

### **ESTUDIO SOBRE LOS DESAFÍOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS TECNOLÓGICOS EN EMPRESAS EN BOLIVIA, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LAS HABILIDADES QUE REQUIEREN LOS TRABAJADORES**

#### **TERMINOS DE REFERENCIA**

##### **Antecedentes**

Fundado en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“BID” o “Banco”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, donaciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

En el periodo 2006-2016, la economía de Bolivia mostró un favorable desempeño económico, el cual estuvo acompañado por un crecimiento del 5% en promedio, este desempeño permitió que la pobreza y pobreza extrema se redujeran notablemente (de 59,92% y 37,68%, respectivamente en 2006 a 38,56% y 16,84% en 2015). Sin embargo, el periodo de bonanza económica no permitió mejorar el nivel de productividad laboral en el país, el cual ha crecido poco en los últimos años y que es equivalente a menos del 50% del nivel de productividad promedio en la región (Conference Board, 2017). Además, el nivel de informalidad es uno de los más altos de la región, alcanzando el 81% de la Población Ocupada (Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social - SIMS, 2017 con datos de 2015). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan al reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos.

Se han identificado dos hechos relevantes que están asociados al bajo nivel de productividad y la baja calidad de empleo en Bolivia: (i) el primero, las falencias de habilidades de los trabajadores, que se traduce en habilidades limitadas y/o incompatibles con las vacantes existentes en el mercado. Al respecto, existe evidencia de una demanda no satisfecha de habilidades en el mercado laboral boliviano, el 31% de las empresas señalaron que la falta de habilidades de los candidatos se constituye como una de las principales dificultades para encontrar personal calificado (Encuesta de Demanda Laboral, 2016). Además, (ii) persisten problemas de acceso a información relevante acerca de las vacantes de calidad disponibles, que afectan particularmente a los buscadores de empleo más vulnerables como son jóvenes y mujeres, esto particularmente por la ausencia de credenciales y experiencia previa que permita señalar el nivel de productividad de los jóvenes y por una menor participación laboral como consecuencia periodos de ausencia relacionados con el cuidado de sus hijos. En este sentido, aproximadamente 80% de los buscadores de empleo en Bolivia realiza búsqueda de trabajo por medios informales (SIMS, 2017 con datos de 2015), lo que contribuye a perpetuar las desigualdades iniciales Mazza, 2017).

Todo esto además en un contexto en el cual los desarrollos y tecnologías digitales se han extendido rápidamente, aunque los beneficios que ofrecen este tipo de tecnologías no han avanzado en la misma medida para todas las personas (Banco Mundial, 2016). En este sentido, es particularmente relevante entender cómo estos desarrollos afectarán el futuro de los trabajos,

especialmente de los más trabajadores más vulnerables y particularmente en un país como Bolivia con un bajo nivel de productividad y un alto nivel de informalidad.

La literatura especializada ha identificado que el acervo de habilidades de la fuerza de trabajo es uno de los determinantes principales de la productividad (Hanusheck y Woessmann, 2008; Heckman, Stixrud & Urzua, 2006). Un mayor nivel de habilidades de la fuerza laboral promueve la productividad en forma directa, y de forma indirecta impulsando la innovación, la adopción de tecnologías nuevas y la capacidad gerencial de las empresas (Bauernschuter, Falck y Heblich, 2009; Dostie, 2014; Backes-Gellner, Kluike, Pull y Teuber, 2016). Asimismo, existe evidencia de que la calidad del emparejamiento entre el trabajador y los requerimientos de la vacante afectan la productividad laboral del trabajador, de la empresa y consecuentemente, el nivel de productividad de la economía en su conjunto (McGowan y Andrews, 2017).

En este sentido, resulta fundamental mejorar el conocimiento del funcionamiento del mercado laboral boliviano para un posterior análisis de las necesidades de habilidades a las que se enfrentan las empresas y que limitan su productividad. Para esto se requerirá hacer estudios sobre habilidades y capacitación laboral, específicamente sobre los desafíos para la implementación de procesos tecnológicos en empresas en Bolivia, con especial énfasis en las habilidades que requieren los trabajadores.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

Realizar un estudio sobre los desafíos para la implementación de procesos tecnológicos en empresas en Bolivia, con especial énfasis en las habilidades que requieren los trabajadores.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

**Reporte que identifica el estado de adopción y uso de tecnología en las empresas en Bolivia.** El contractual deberá trabajar en el análisis de información acerca del nivel de adopción y uso de tecnología en Bolivia en base a información secundaria proveniente de la Encuesta de Mercado Laboral en Bolivia 2015-2016 y Encuesta de Innovación 2016, realizadas por el Banco y otra información relevante.

**Análisis de los desafíos para la implementación de procesos tecnológicos en empresas en Bolivia.** El contractual deberá trabajar en: (i) Realizar un análisis cualitativo a través de grupos focales, en las que participarán trabajadores y empleadores, con el objetivo de ahondar en los desafíos para la implementación de tecnología con énfasis en el requerimiento de habilidades de de la mano de obra; y (ii) Elaboración de un documento que presente los hallazgos sobre los desafíos para la implementación de procesos tecnológicos en empresas en Bolivia con especial énfasis en las habilidades que requieren los trabajadores, a partir de los análisis de información secundaria y grupos focales.

### **Informes / Entregables**

- Plan de trabajo de la consultoría.
- Reporte donde se identifica el estado de adopción y uso de tecnología en las empresas en Bolivia.

- Reporte con información de grupos focales a empleadores y trabajadores donde se presenten los resultados con respecto a la implementación de procesos tecnológicos en empresas en Bolivia.
- Reporte con los principales hallazgos sobre los desafíos para la implementación de procesos tecnológicos en empresas de Bolivia con especial énfasis en las habilidades que requieren los trabajadores, a partir de los análisis de información secundaria y grupos focales.

### **Cronograma de Pagos**

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

- 10% a la presentación del plan de trabajo.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte donde se identifica el estado de adopción y uso de tecnología en las empresas en Bolivia.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con información de grupos focales a empleadores y trabajadores donde se presenten los resultados con respecto a la implementación de procesos tecnológicos en empresas en Bolivia.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con los principales hallazgos sobre los desafíos para la implementación de procesos tecnológicos en empresas de Bolivia con especial énfasis en las habilidades que requieren los trabajadores, a partir de los análisis de información secundaria y grupos focales.

### **Criterios de Evaluación de Calidad de Propuestas para Servicios de Realización de Encuestas**

A continuación, se detallan los criterios de evaluación y puntajes asignados. Si entre las firmas habilitadas llegara a existir un empate en el puntaje final, se elegirá a la firma que ofrezca un precio menor.

### **Experiencia de la firma**

La firma deberá contar con una existencia legal en el mercado de al menos 8 años y con experiencia en estudios ad-hoc con énfasis en trabajos cualitativos de las ciencias sociales (Focus Group, Etnografía, Entrevistas en Profundidad, Análisis de Información Secundaria, etc.) realizados en temas de problemáticas socioeconómicas con especial énfasis en mercado laboral. Se valorará positivamente la experiencia en estudios relacionados con la problemática laboral en Bolivia. Estos requisitos son un factor de habilitación.

### **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad del Servicio: Empresa. Suma alzada.
- Duración del Contrato: 12 meses a partir de la fecha de contratación.
- Lugar(es) de trabajo: El servicio se desarrollará principalmente en La Paz, con posibles viajes a otras ciudades de Bolivia.
- Líder de División o Coordinador: La supervisión y coordinación de este servicio será efectuada por la Especialista de la División de Mercados Laborales (LMK/CBO).

**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 estatus de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena.

## **ANEXO A**

### **Bolivia**

#### **SCL/LMK**

### **ANÁLISIS DE OPCIONES DE IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS PARA PROSPECCIÓN DE DEMANDA DE HABILIDADES DE LA FUERZA LABORAL EN BOLIVIA**

#### **TERMINOS DE REFERENCIA**

##### **Antecedentes**

Fundado en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“BID” o “Banco”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, donaciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

En el periodo 2006-2016, la economía de Bolivia mostró un favorable desempeño económico, el cual estuvo acompañado por un crecimiento del 5% en promedio, este desempeño permitió que la pobreza y pobreza extrema se redujeran notablemente (de 59,92% y 37,68%, respectivamente en 2006 a 38,56% y 16,84% en 2015). Sin embargo, el periodo de bonanza económica no permitió mejorar el nivel de productividad laboral en el país, el cual ha crecido poco en los últimos años y que es equivalente a menos del 50% del nivel de productividad promedio en la región (Conference Board, 2017). Además, el nivel de informalidad es uno de los más altos de la región, alcanzando el 81% de la Población Ocupada (Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social - SIMS, 2017 con datos de 2015). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan al reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos.

Se han identificado dos hechos relevantes que están asociados al bajo nivel de productividad y la baja calidad de empleo en Bolivia: (i) el primero, las falencias de habilidades de los trabajadores, que se traduce en habilidades limitadas y/o incompatibles con las vacantes existentes en el mercado. Al respecto, existe evidencia de una demanda no satisfecha de habilidades en el mercado laboral boliviano, el 31% de las empresas señalaron que la falta de habilidades de los candidatos se constituye como una de las principales dificultades para encontrar personal calificado (Encuesta de Mercado Laboral, 2016). Además, (ii) persisten problemas de acceso a información relevante acerca de las vacantes de calidad disponibles, que afectan particularmente a los buscadores de empleo más vulnerables como son jóvenes y mujeres, esto particularmente por la ausencia de credenciales y experiencia previa que permita señalar el nivel de productividad de los jóvenes y por una menor participación laboral como consecuencia periodos de ausencia relacionados con el cuidado de sus hijos. En este sentido, aproximadamente 80% de los buscadores de empleo en Bolivia realiza búsqueda de trabajo por medios informales (SIMS, 2017 con datos de 2015), lo que contribuye a perpetuar las desigualdades iniciales Mazza, 2017).

Todo esto además en un contexto en el cual los desarrollos y tecnologías digitales se han extendido rápidamente, aunque los beneficios que ofrecen este tipo de tecnologías no han avanzado en la misma medida para todas las personas (Banco Mundial, 2016). En este sentido, es particularmente relevante entender cómo estos desarrollos afectarán el futuro de los trabajos,

especialmente de los más trabajadores más vulnerables y particularmente en un país como Bolivia con un bajo nivel de productividad y un alto nivel de informalidad.

La literatura especializada ha identificado que el acervo de habilidades de la fuerza de trabajo es uno de los determinantes principales de la productividad (Hanusheck y Woessmann, 2008; Heckman, Stixrud & Urzua, 2006). Un mayor nivel de habilidades de la fuerza laboral promueve la productividad en forma directa, y de forma indirecta impulsando la innovación, la adopción de tecnologías nuevas y la capacidad gerencial de las empresas (Bauernschuter, Falck y Heblich, 2009; Dostie, 2014; Backes-Gellner, Kluike, Pull y Teuber, 2016). Asimismo, existe evidencia de que la calidad del emparejamiento entre el trabajador y los requerimientos de la vacante afectan la productividad laboral del trabajador, de la empresa y consecuentemente, el nivel de productividad de la economía en su conjunto (McGowan y Andrews, 2017).

Adicionalmente, el Banco en el marco de la Cooperación Técnica (CT) BO-T1310 “Habilidades para el futuro: políticas para la productividad en un contexto de informalidad y cambio tecnológico” realizó un estudio sobre los desafíos para la implementación de procesos tecnológicos en empresas en Bolivia, con especial énfasis en las habilidades que requieren los trabajadores.

En este sentido y continuando con el trabajo realizado en el marco del a CT, resulta de fundamental importancia realizar el análisis de las opciones de implementación de tecnologías para prospección de demanda de habilidades de la fuerza laboral en Bolivia.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

Realizar un estudio sobre las opciones de implementación de tecnologías para prospección de demanda de habilidades de la fuerza laboral en Bolivia.

### **Actividades Principales**

La firma seleccionada deberá:

**Reporte del estado del arte en cuanto a la prospección de demanda de habilidades de la fuerza labora en Bolivia.** La empresa deberá: (i) realizar una recopilación de actores relevantes para la prospección de demanda de habilidades de la fuerza laboral en Bolivia, donde deberá incluirse como mínimo personas relevantes del sector privado, del sector público a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Ministerio de Educación, Ministerio de Planificación del Desarrollo y Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural y centros de educación terciaria tanto públicos como privados; (ii) realizar relevamiento de información referente a las perspectivas con relación a la prospección de demanda de habilidades por parte de los actores relevantes identificados a través de encuestas y grupos focales.

**Reporte con un análisis de buenas prácticas internacionales de países relevantes para la implementación de tecnologías para la prospección de demanda de habilidades de la fuerza laboral transferibles al contexto boliviano.** La firma deberá realizar una recopilación de información relevante acerca de las mejores prácticas internacionales en cuanto a la prospección de demanda de habilidades con énfasis en el uso de medios tecnológicos masivos y relevante para países en desarrollo.

**Reporte con un análisis detallado de las necesidades para la implementación de tecnologías para prospección de habilidades.** La firma deberá trabajar en: (i) Realizar un

análisis detallado de las necesidades y brechas logísticas, normativas y tecnológicas para la implementación de tecnologías para prospección de habilidades en Bolivia. Deberá enfocarse particularmente en los desarrollos y acuerdos necesarios (si es que hubiera) para esta implementación.

### **Informes / Entregables**

- Plan de trabajo de la consultoría.
- Reporte con un análisis detallado de las necesidades para la implementación de tecnologías para prospección de habilidades.
- Reporte con un análisis de buenas prácticas internacionales de países relevantes para la implementación de tecnologías para la prospección de demanda de habilidades de la fuerza laboral transferibles al contexto boliviano.
- Reporte con un análisis detallado de las necesidades para la implementación de tecnologías para prospección de habilidades.

### **Cronograma de Pagos**

Los pagos a la firma se realizarán de acuerdo con el siguiente plan de pagos:

- 10% a la presentación del plan de trabajo.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con un análisis detallado de las necesidades para la implementación de tecnologías para prospección de habilidades.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con un análisis de buenas prácticas internacionales de países relevantes para la implementación de tecnologías para la prospección de demanda de habilidades de la fuerza laboral transferibles al contexto boliviano.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con un análisis detallado de las necesidades para la implementación de tecnologías para prospección de habilidades.

### **Criterios de Evaluación de Calidad de Propuestas para Servicios de Realización de Encuestas**

A continuación, se detallan los criterios de evaluación y puntajes asignados. Si entre las firmas habilitadas llegara a existir un empate en el puntaje final, se elegirá a la firma que ofrezca un precio menor.

### **Experiencia de la firma**

La firma deberá contar con una existencia legal en el mercado de al menos 8 años y con experiencia en estudios ad-hoc con énfasis en trabajos cualitativos de las ciencias sociales (Grupos focales, Etnografía, Entrevistas en Profundidad, Análisis de Información Secundaria, etc.) realizados en temas de problemáticas socioeconómicas con especial énfasis en mercado laboral. Se valorará positivamente la experiencia en estudios relacionados con la problemática laboral en Bolivia. Estos requisitos son un factor de habilitación.

### **Características de la Consultoría**

- Categoría y Modalidad del Servicio: Empresa. Suma alzada.

- Duración del Contrato: 5 meses a partir de la fecha de contratación.
- Lugar(es) de trabajo: El servicio se desarrollará principalmente en La Paz, con posibles viajes a otras ciudades de Bolivia.
- Líder de División o Coordinador: La supervisión y coordinación de este servicio será efectuada por la Especialista de la División de Mercados Laborales (LMK/CBO).

**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 estatus de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena.



## **ANEXO A**

### **Bolivia**

### **SCL/LMK**

## **ANÁLISIS Y DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA CREACIÓN DE ZONAS ESPECIALES DE EMPLEO**

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes**

Fundado en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“BID” o “Banco”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, donaciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

En el periodo 2006-2016, la economía de Bolivia mostró un favorable desempeño económico, el cual estuvo acompañado por un crecimiento del 5% en promedio, este desempeño permitió que la pobreza y pobreza extrema se redujeran notablemente (de 59,92% y 37,68%, respectivamente en 2006 a 38,56% y 16,84% en 2015). Sin embargo, el periodo de bonanza económica no permitió mejorar el nivel de productividad laboral en el país, el cual ha crecido poco en los últimos años y que es equivalente a menos del 50% del nivel de productividad promedio en la región (Conference Board, 2017). Además, el nivel de informalidad es uno de los más altos de la región, alcanzando el 81% de la Población Ocupada (Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social - SIMS, 2017 con datos de 2015). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan al reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos.

Desde el ámbito de las políticas orientadas a mejorar el acceso al trabajo, los problemas que enfrentan los bolivianos para obtener empleos formales y mayores ingresos se deben principalmente a dos causas. En primer lugar, la baja calidad y pertinencia de su perfil educativo/formativo que se traduce en habilidades limitadas y/o incompatibles con las vacantes existentes en el mercado (Alaimo et al., 2015). En segundo lugar, en general, los bolivianos cuentan con insuficiente información sobre las vacantes de empleo de calidad disponibles. El 76% de la población boliviana recurre a métodos informales de búsqueda de empleo (Mazza, 2011).

En este contexto, el BID ha venido apoyando al Gobierno de Bolivia en el desarrollo e implementación de Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML). En el año 2010 el BID aprobó un crédito con el Estado Plurinacional de Bolivia para la implementación del “Programa de Apoyo al Empleo” (PAE) BO-L1051, mediante la firma del Contrato de Préstamo No. 2365/BL-BO, suscrito el 16 de noviembre de 2010. El PAE tuvo como objetivo general apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los buscadores de empleo.

Posteriormente, el 31 de enero de 2017 se aprobó la segunda etapa del Programa de Apoyo al Empleo (PAE II) con la firma del Contrato de Préstamo No. 3822/BL-BO. La segunda etapa del PAE busca dar continuidad a los resultados observados en la primera etapa y mejorar la inserción

laboral de personas que buscan empleo que acceden al Servicio Público de Empleo de Bolivia (SPEBO). Los objetivos específicos del PAE II son: (i) fortalecer el posicionamiento del SPEBO; y, (ii) mejorar la efectividad de la entrega de servicios a personas que buscan empleo que acuden al SPEBO.

En este contexto, el Gobierno de Bolivia a través del Plan de Desarrollo Económico y Social para el periodo 2016-2020, contempla la reducción de la desigualdad de los ingresos, la pobreza extrema y la pobreza moderada a través de la generación de empleos más dignos y permanentes en el marco de la implementación de las iniciativas productivas vinculadas al desarrollo de los complejos productivos.

En este sentido, la creación de Zonas Especiales de Empleo (ZEE) puede constituirse como un instrumento para facilitar la creación de nuevos polos de desarrollo industrial de alta productividad en el país. La implementación de las ZEE apunta, a lograr una mayor atracción de inversiones, generando empleos y desarrollando cadenas de valor, que contribuyan a un crecimiento económico más equilibrado y a la reducción de las brechas sociales en Bolivia.

En sentido, es necesario el análisis y diseño de una estrategia que analice las ventajas y retos para la implementación de ZEE en el marco del plan de desarrollo en Bolivia y considerando las limitaciones existentes en el país.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El análisis y diseño de una estrategia para la creación de Zonas Especiales de Empleo que desarrolle las potencialidades y retos de la implementación de esta alternativa en Bolivia.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

**Revisión de literatura relevante de las Zonas Especiales de Empleo.** El contractual deberá trabajar en: (i) una revisión de literatura acerca del desarrollo de Zonas Especiales de Empleo con especial énfasis en las ventajas y retos de la implementación de este tipo de políticas en países en desarrollo; (ii) revisión de países relevantes para la realidad boliviana donde se desarrollaron esquemas de ZEE; y (iii) análisis de las brechas identificadas (normativas, logísticas, técnicas y otras) para la implementación de ZEE en Bolivia.

**Reporte con una propuesta de diseño de implementación de Zonas Especiales de Empleo en Bolivia.** El contractual deberá elaborar una propuesta de implementación de ZEE en el contexto boliviano, considerando las brechas identificadas, asimismo, el contractual deberá documentar en el reporte países de la región que sirvan como experiencias positivas y actores claves identificados para la implementación de ZEE.

### **Informes / Entregables**

- Plan de trabajo de la consultoría.
- Reporte con la revisión de literatura relevante de las Zonas Especiales de Empleo.
- Reporte con una propuesta de diseño de implementación de Zonas Especiales de Empleo en Bolivia.

## Cronograma de Pagos

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

- 20% a la presentación del plan de trabajo.
- 40% a la aprobación por el Banco del reporte con la revisión de literatura relevante de las Zonas Especiales de Empleo.
- 40% a la aprobación por el Banco del reporte con una propuesta de diseño de implementación de Zonas Especiales de Empleo en Bolivia.

## Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: *El contractual deberá ser un profesional con al menos 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 el desarrollo de investigaciones y/o análisis sectoriales, preferiblemente en temas relacionados con la consultoría. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre la implementación de Zonas Especiales de Empleo y sobre la situación del mercado laboral en Bolivia 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: Bolivia
- Persona responsable: La supervisión y coordinación de este servicio será efectuada por la Especialista de la División de Mercados Laborales (LMK/CBO).

**Pagos y Condiciones de Empleo:** La remuneración será determinada de acuerdo con 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 estatus de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena.

## **ANEXO A**

### **Bolivia**

### **SCL/LMK**

## **ANÁLISIS DE SECTORES PRIORITARIOS PARA LA PROMOCIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES Y MUJERES**

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes**

Fundado en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“BID” o “Banco”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, donaciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

En el periodo 2006-2016, la economía de Bolivia mostró un favorable desempeño económico, el cual estuvo acompañado por un crecimiento del 5% en promedio, este desempeño permitió que la pobreza y pobreza extrema se redujeran notablemente (de 59,92% y 37,68%, respectivamente en 2006 a 38,56% y 16,84% en 2015). Sin embargo, el periodo de bonanza económica no permitió mejorar el nivel de productividad laboral en el país, el cual ha crecido poco en los últimos años y que es equivalente a menos del 50% del nivel de productividad promedio en la región (Conference Board, 2017). Además, el nivel de informalidad es uno de los más altos de la región, alcanzando el 81% de la Población Ocupada (Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social - SIMS, 2017 con datos de 2015). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan al reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos.

Desde el ámbito de las políticas orientadas a mejorar el acceso al trabajo, los problemas que enfrentan los bolivianos para obtener empleos formales y mayores ingresos se deben principalmente a dos causas. En primer lugar, la baja calidad y pertinencia de su perfil educativo/formativo que se traduce en habilidades limitadas y/o incompatibles con las vacantes existentes en el mercado (Alaimo et al., 2015). En segundo lugar, en general, los bolivianos cuentan con insuficiente información sobre las vacantes de empleo de calidad disponibles. El 76% de la población boliviana recurre a métodos informales de búsqueda de empleo (Mazza, 2011).

Los problemas de acceso al trabajo son particularmente más agudos para algunos grupos vulnerables identificados como son jóvenes y mujeres. A pesar de que Bolivia presenta una baja tasa de desempleo general (3,27% para personas entre 15 y 64 años con datos de 2015), el desempleo afecta en mayor medida a los jóvenes (entre 15 a 29 años) y a las mujeres, con tasas de desempleo de 6,15% y 4,06%, respectivamente. Asimismo, las tasas de informalidad (81% en general) afectan con mayor magnitud a los jóvenes y a las mujeres, con tasas de 87% y 83% respectivamente.

En este contexto, el BID ha venido apoyando al Gobierno de Bolivia en el desarrollo e implementación de Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML). En el año 2010 el BID aprobó un crédito con el Estado Plurinacional de Bolivia para la implementación del “Programa de Apoyo al Empleo” (PAE) BO-L1051, mediante la firma del Contrato de Préstamo No. 2365/BL-BO,

suscrito el 16 de noviembre de 2010. El PAE tuvo como objetivo general apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los buscadores de empleo.

Posteriormente, el 31 de enero de 2017 se aprobó la segunda etapa del Programa de Apoyo al Empleo (PAE II) con la firma del Contrato de Préstamo No. 3822/BL-BO. La segunda etapa del PAE busca dar continuidad a los resultados observados en la primera etapa y mejorar la inserción laboral de personas que buscan empleo que acceden al Servicio Público de Empleo de Bolivia (SPEBO). Los objetivos específicos del PAE II son: (i) fortalecer el posicionamiento del SPEBO; y, (ii) mejorar la efectividad de la entrega de servicios a personas que buscan empleo que acuden al SPEBO.

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 (Ibarrarán y Rosas 2009, Kluve 2014).

Bajo este contexto, es necesario el desarrollo e implementación de políticas de promoción de empleo para jóvenes y mujeres. Lo que hace necesario un análisis de los sectores en los cuales la dinámica económica y el avance tecnológico han generado deficiencias de mano de obra (con cierto nivel de dominio de habilidades), donde además se identifique interés y espacios de trabajo para la promoción de empleo de jóvenes y mujeres.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El análisis de los sectores en los cuales la dinámica económica y el avance tecnológico han generado deficiencias de mano de obra y mano de obra con cierto nivel de habilidades, donde además se identifique interés y espacios de trabajo para la promoción de empleo de jóvenes y mujeres.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

**Estudio acerca de los sectores prioritarios para la promoción del empleo.** El contractual deberá trabajar en: (i) un análisis donde se identifique los sectores económicos de mayor dinamismo y perspectiva en la economía boliviana, con especial énfasis en los sectores con mayor acceso a tecnología; (ii) el estado de situación de las deficiencias y necesidades de habilidades en la mano de obra (calificada y no calificada) en los sectores previamente identificados; y (iii) la elaboración de un documento que resuma el interés de los sectores identificados para el trabajo conjunto en la promoción de empleo de jóvenes y mujeres.

### **Informes / Entregables**

- Plan de trabajo de la consultoría.

- Reporte del análisis donde se identifique los sectores económicos de mayor dinamismo y perspectiva en la economía boliviana.
- Reporte del estado de en cuanto a las deficiencias y necesidades de habilidades en la mano de obra (calificada y no calificada) en los sectores previamente identificados.
- Análisis de grupos focales, encuestas a rubros u otros, a los sectores identificados donde se resuma el interés de estos para el trabajo conjunto en la promoción de empleo para jóvenes y mujeres a través de pilotos.
- Reporte que resuma el interés de los sectores identificados para el trabajo conjunto en la promoción de empleo a jóvenes y mujeres a través de pilotos.

### **Cronograma de Pagos**

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

- 20% a la presentación del plan de trabajo.
- 20% a la aprobación por el Banco del reporte del análisis donde se identifique los sectores económicos de mayor dinamismo y perspectiva en la economía boliviana.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte del estado de situación de las deficiencias y necesidades de habilidades en la mano de obra (calificada y no calificada) en los sectores previamente identificados.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte que resuma el interés de los sectores identificados para el trabajo conjunto en la promoción de empleo a jóvenes y mujeres a través de pilotos.

### **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 5 años de experiencia en el ámbito de la consultoría*
- Habilidades: *Habilidades y experiencia laboral en actividades de investigación y/o análisis sectoriales, preferiblemente en temas relacionados con la consultoría. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre la situación del mercado laboral en Bolivia 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: Bolivia
- Persona responsable: La supervisión y coordinación de este servicio será efectuada por la Especialista de la División de Mercados Laborales (LMK/CBO).

**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 estatus de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena.

## **ANEXO A**

### **Bolivia**

### **SCL/LMK**

## **DISEÑO DE PILOTOS PARA LA PROMOCIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES Y MUJERES Y APOYO OPERATIVO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PILOTOS**

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes**

Fundado en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“BID” o “Banco”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, donaciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

En el periodo 2006-2016, la economía de Bolivia mostró un favorable desempeño económico, el cual estuvo acompañado por un crecimiento del 5% en promedio, este desempeño permitió que la pobreza y pobreza extrema se redujeran notablemente (de 59,92% y 37,68%, respectivamente en 2006 a 38,56% y 16,84% en 2015). Sin embargo, el periodo de bonanza económica no permitió mejorar el nivel de productividad laboral en el país, el cual ha crecido poco en los últimos años y que es equivalente a menos del 50% del nivel de productividad promedio en la región (Conference Board, 2017). Además, el nivel de informalidad es uno de los más altos de la región, alcanzando el 81% de la Población Ocupada (Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social - SIMS, 2017 con datos de 2015). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan al reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos.

Desde el ámbito de las políticas orientadas a mejorar el acceso al trabajo, los problemas que enfrentan los bolivianos para obtener empleos formales y mayores ingresos se deben principalmente a dos causas. En primer lugar, la baja calidad y pertinencia de su perfil educativo/formativo que se traduce en habilidades limitadas y/o incompatibles con las vacantes existentes en el mercado (Alaimo et al., 2015). En segundo lugar, en general, los bolivianos cuentan con insuficiente información sobre las vacantes de empleo de calidad disponibles. El 76% de la población boliviana recurre a métodos informales de búsqueda de empleo (Mazza, 2011).

Los problemas de acceso al trabajo son particularmente más agudos para algunos grupos vulnerables identificados como son jóvenes y mujeres. A pesar de que Bolivia presenta una baja tasa de desempleo general (3,27% para personas entre 15 y 64 años con datos de 2015), el desempleo afecta en mayor medida a los jóvenes (entre 15 a 29 años) y a las mujeres, con tasas de desempleo de 6,15% y 4,06%, respectivamente. Asimismo, las tasas de informalidad (81% en general) afectan con mayor magnitud a los jóvenes y a las mujeres, con tasas de 87% y 83% respectivamente.

En este contexto, el BID ha venido apoyando al Gobierno de Bolivia en el desarrollo e implementación de Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML). En el año 2010 el BID aprobó un crédito con el Estado Plurinacional de Bolivia para la implementación del “Programa de Apoyo al Empleo” (PAE) BO-L1051, mediante la firma del Contrato de Préstamo No. 2365/BL-BO,



suscrito el 16 de noviembre de 2010. El PAE tuvo como objetivo general apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los buscadores de empleo.

Posteriormente, el 31 de enero de 2017 se aprobó la segunda etapa del Programa de Apoyo al Empleo (PAE II) con la firma del Contrato de Préstamo No. 3822/BL-BO. La segunda etapa del PAE busca dar continuidad a los resultados observados en la primera etapa y mejorar la inserción laboral de personas que buscan empleo que acceden al Servicio Público de Empleo de Bolivia (SPEBO). Los objetivos específicos del PAE II son: (i) fortalecer el posicionamiento del SPEBO; y, (ii) mejorar la efectividad de la entrega de servicios a personas que buscan empleo que acuden al SPEBO.

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 (Ibarrarán y Rosas 2009, Kluve 2014).

En sentido, es necesario el desarrollo e implementación de pilotos para la promoción de empleo de jóvenes y mujeres<sup>1</sup>. En este marco, es necesario contar con el apoyo técnico de un contractual que pueda apoyar en el diseño y apoyo en la implementación de pilotos para la promoción de empleo para jóvenes y mujeres, que incluya el análisis de las dificultades y deficiencias que enfrentan estos dos grupos e información relevante acerca de buenas prácticas internacionales para la promoción de empleo de grupos vulnerables.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El diseño y apoyo en la implementación de pilotos para la promoción de empleo para jóvenes y mujeres en Bolivia. 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:

**Reporte con el análisis del estado de situación y retos de jóvenes y mujeres en el mercado laboral en Bolivia.** El contractual deberá trabajar en: (i) identificar el estado de situación y retos de acceso a empleos de calidad para jóvenes y mujeres en Bolivia; y (ii) acceso a programas de promoción de empleo de los grupos identificados. Para desarrollar este trabajo, el contractual deberá realizar análisis de información secundaria e información relacionada a la implementación del PAE y PAE II.

---

<sup>1</sup> Ambos pilotos se enmarcan en el desarrollo de pilotos dentro del PAE II. Adicionalmente el PAE II considera también la implementación de un piloto para la promoción de personas con discapacidad.

**Reporte con el análisis de buenas prácticas internacionales de países relevantes para la promoción de empleo de grupos vulnerables transferibles al contexto boliviano.** El contractual deberá identificar buenas prácticas internacionales relacionadas con los retos de acceso a empleo de los grupos identificados 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 Bolivia como en países comparables.

**Reporte con el diseño de los pilotos de promoción de empleo para jóvenes y mujeres en Bolivia.** El contractual deberá diseñar pilotos relacionados a la promoción de empleo en base a los retos y dificultades identificados y las mejores prácticas internacionales extractadas. El contractual deberá también identificar los retos de implementación de ambos pilotos y las necesidades institucionales (de sistemas y procesos) necesarios para su correcta implementación.

### **Informes / Entregables**

- Plan de trabajo de la consultoría.
- Reporte con el análisis del estado de situación y retos de jóvenes y mujeres en el mercado laboral en Bolivia.
- Reporte con el análisis de buenas prácticas internacionales de países relevantes para la promoción de empleo de grupos vulnerables transferibles al contexto boliviano.
- Reporte con el diseño de los pilotos de promoción de empleo para jóvenes y mujeres.

### **Cronograma de Pagos**

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

- 10% a la presentación del plan de trabajo.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con el análisis del estado de situación y retos de jóvenes y mujeres en el mercado laboral en Bolivia.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con el análisis de buenas prácticas internacionales de países relevantes para la promoción de empleo de grupos vulnerables transferibles al contexto boliviano.
- 30% a la aprobación por el Banco del reporte con el diseño de los pilotos de promoción de empleo para jóvenes y mujeres.

### **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: *5 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 Bolivia 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: Bolivia
- Persona responsable: La supervisión y coordinación de este servicio será efectuada por la Especialista de la División de Mercados Laborales (LMK/CBO).

**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 estatus de VIH/SIDA. Alentamos la postulación de mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena.

**BOLIVIA**

**LMK/CBO**

**LEVANTAMIENTO DE DATOS PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO II, 3822/BL-BO**

**SERVICIO DIFERENTE DE CONSULTORÍA PARA LA REALIZACIÓN DE UN RELEVAMIENTO DE DATOS A TRAVÉS DE ENCUESTAS CUANTITATIVAS**

**TÉRMINOS DE REFERENCIA**

**Antecedentes**

En el año 2010 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aprobó un crédito con el Estado Plurinacional de Bolivia para la implementación del “Programa de Apoyo al Empleo” (PAE) BO-L1051, mediante la firma del Contrato de Préstamo No. 2365/BL-BO, suscrito el 16 de noviembre de 2010. El PAE tuvo como objetivo general apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) a ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo y con ello contribuir a mejorar la inserción laboral de los buscadores de empleo.

Posteriormente, el 31 de enero de 2017 se aprobó la segunda etapa del Programa de Apoyo al Empleo (PAE II) con la firma del Contrato de Préstamo No. 3822/BL-BO. La segunda etapa del PAE busca dar continuidad a los resultados observados en la primera etapa y mejorar la inserción laboral de personas que buscan empleo que acceden al Servicio Público de Empleo de Bolivia (SPEBO). Los objetivos específicos del PAE II son: (i) fortalecer el posicionamiento del SPEBO; y (ii) mejorar la efectividad de la entrega de servicios a personas que buscan empleo que acuden al SPEBO.

Adicionalmente, en el marco del nuevo contrato de préstamo, se aprobó la Cooperación Técnica BO-T1256 (ATN/OC-15615-BO) “Diseño de políticas de formación laboral y promoción de empleo” que busca fortalecer la capacidad de ejecución de políticas activas de empleo por parte del MTEPS a través de estudios necesarios para el diseño e inicio de ejecución del PAE II.

El contrato de préstamo del PAE II (No. 3822/BL-BO) prevé la instalación de una estrategia de evaluación de largo plazo en el SPEBO. Para esto, el programa realizará una evaluación para medir el impacto causal de la intervención en el nivel de empleo, formalidad e ingresos de los beneficiarios del programa en comparación a un grupo de control comparable.

En este marco, el Banco contrató los servicios de un evaluador experto en temas de mercados laborales y Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML) para el diseño de una metodología de evaluación apropiada a las características del programa y al contexto en el cual se desarrolla. De este contrato surge una propuesta de metodología de evaluación cuasi – experimental que incluye dos estrategias alternativas, la primera a ser desarrollada controlando por variables observables (Propensity Score Matching) y la segunda basada en una estrategia de Variables Instrumentales.

Asimismo, con el objetivo de mejorar los sistemas de seguimiento y monitoreo del programa y contribuir también con la implementación de la evaluación de impacto, se realizaron desarrollos informáticos a los sistemas del programa y del SPEBO. Estos cambios permiten el seguimiento y registro de los buscadores de empleo desde su registro, pasando por el proceso de intermediación laboral, a través de las listas cortas de buscadores de empleo enviadas a las empresas, hasta que algunos de estos se convierten en beneficiarios del programa. Esta información, proveniente de datos administrativos, es requerida para la implementación de la estrategia de evaluación definida.

Adicionalmente y considerando la estrategia de evaluación cuasi- experimental y la información existente en datos administrativos del programa, el equipo técnico del BID desarrolló el cuestionario de línea base. El cuestionario permite cumplir con los requerimientos de información para el desarrollo de la evaluación a la vez que permite obtener información de línea base que será esencial para las rondas de seguimiento. El cuestionario ya se encuentra programado en el software *CSPro*, fue probado a través de una prueba piloto a 182 buscadores de empleo en la gestión 2017, lo que permitió ajustar las preguntas del cuestionario al contexto local, y cuenta con manuales de aplicación del cuestionario, de supervisión y una estrategia de recolección de información bajo el método CAPI (Computer-Assisted Personal Interviews).

En este contexto, se requiere proseguir con el levantamiento de encuestas de línea base a fin de disponer de una muestra estadísticamente válida y datos primarios para la constitución de los grupos de tratamiento y de control de la evaluación de impacto a realizarse sobre el PAE II.

### **Objetivo(s) del Servicio**

El objetivo general del presente servicio diferente de consultoría es el levantamiento de información a una muestra de postulantes al Programa de Apoyo al Empleo II para la generación de datos de línea base del programa. Para ello, se requerirá la aplicación de encuestas de línea de base a una muestra de individuos en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz, Tarija, Oruro y Sucre (ciudades que se podrían modificar por el equipo técnico del BID) que servirán de insumo para evaluar el impacto del Programa.

Los objetivos específicos de estos términos de referencia son: i) la adecuación de los instrumentos de levantamiento de datos; ii) el levantamiento de la encuesta de línea base; iii) estructurar una base de datos codificada y depurada con la información recolectada; y iv) la presentación de un informe y base de datos final que contenga la información levantada y depurada.

### **Alcance del Trabajo**

El alcance del presente servicio es el siguiente:

**Adequar los instrumentos de levantamiento de datos a la estrategia de evaluación propuesta por el equipo técnico del BID y adecuar y complementar la estrategia de aplicación de la encuesta.** En base a la estrategia de evaluación, la estrategia de

recolección y aplicación de la encuesta y al cuestionario existente, se espera que la firma<sup>1</sup> elabore comentarios y/o modificaciones para el levantamiento de datos.

Con base a los insumos existentes y la información brindada por el equipo técnico del BID, se espera que la firma:

- Realice las pruebas piloto de validación del instrumento, de la aplicación en CSPro, de los manuales, de la estrategia de recolección de datos, de los recursos humanos y otros.
- Realice la adecuación, en caso de ser necesario, del instrumento, de la programación en CSPro, de los manuales, de la estrategia de recolección y otros.
- Seleccione y capacite al personal encargado del levantamiento de la encuesta de línea base. La firma definirá el personal requerido para el trabajo de campo, su perfil, sus funciones y responsabilidades. Se espera que la estrategia de capacitación del personal de campo detalle el contenido y los materiales del programa de capacitación, la duración de la capacitación, y los mecanismos de selección del personal de campo debidamente capacitado y más apto para la realización de las tareas esperadas. El equipo técnico del BID podrá revisar y sugerir cambios a la metodología y selección de encuestadores, los cuales deberán ser estudiantes universitarios como mínimo o contar con experiencia de al menos dos levantamientos de encuestas laborales similares.
- Elabore una estrategia de instalación de encuestadores en las oficinas de empleo en las ciudades definidas para realizar la encuesta al momento del registro. Esto debe ser realizado considerando los espacios físicos disponibles en las oficinas y la necesidad de otorgar la mayor comodidad y privacidad disponible a los buscadores de empleo encuestados. La empresa deberá presentar la estrategia de instalación de encuestadores al equipo técnico del BID.
- La metodología de recolección de información de la encuesta de línea base está definida para ser recolectada mediante el método CAPI. Sin perjuicio de esto, la empresa debe elaborar un plan de contingencia para los casos en los cuales no pueda aplicar el método CAPI. Este plan de contingencia deberá considerar la aplicación de la encuesta en papel (PAPI; *Paper and Pencil Interviews*) y deberá definir las situaciones en las cuales se aplicará esta metodología. El plan de contingencia deberá considerar que los encuestadores siempre tengan cuestionarios en papel y que el porcentaje de aplicación de encuestas por PAPI no deberá ser en ningún caso mayor a 5%. Además, de ser necesario usar encuestas en papel, estas deberán ser digitadas e incluidas en la base de datos. El plan de contingencia deberá ser presentado y aprobado por el equipo técnico del BID.

**Levantar las encuestas en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz, Tarija, Oruro y Sucre.** Una vez validada la estrategia de levantamiento de datos primarios, materiales, el diseño muestral y la capacitación del personal de campo, se espera que la firma proceda a la realización del levantamiento de la encuesta de línea base en las ciudades definidas (La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz, Tarija, Oruro y Sucre) a buscadores de empleo postulantes al PAE. La recolección de encuestas se deberá realizar en las oficinas del SPEBO, durante el proceso de registro o actualización de información en la Bolsa de Empleo. El tamaño de muestra por levantar es de 7.500 personas con

---

<sup>1</sup> A lo largo del documento se emplea indistintamente el termino firma y empresa para hacer referencia a la empresa encuestadora que se haga cargo del proceso de levantamiento de las encuestas.

información completa<sup>2</sup> (cantidad que podrá ser ajustada de acuerdo con el diseño muestral y la estrategia de evaluación). Se espera que la firma:

- Aplique la encuesta de línea base a beneficiarios del PAE. El método de selección de los entrevistados está definido por la estrategia de evaluación definida por el equipo técnico del BID. La identificación de los encuestados se realizará de las bases de datos provistas por el Programa y el SPEBO.
- Realice una depuración progresiva de la información recolectada y entregue informes semanales de avances del trabajo de campo (según porcentaje de avance). La firma procederá a una limpieza y corrección de inconsistencias y errores encontrados e implementará acciones destinadas a garantizar la confiabilidad y la consistencia de los datos finales. Los avances del trabajo de campo serán comunicados periódicamente al equipo técnico del BID, indicando la cantidad de encuestas realizadas, las tasas de no respuesta y rechazo, los avances en la depuración de datos, los problemas enfrentados y los próximos pasos a realizarse.

**Estructurar una base de datos codificada y depurada.** Se espera como alcance final la entrega de la base de datos con datos primarios provenientes de la encuesta de línea base en las ciudades definidas. La firma deberá transcribir y compilar toda la información del levantamiento de datos primarios debidamente codificada<sup>3</sup>, depurada y geo-referenciada. Se espera que la firma:

- Presente evidencia del trabajo de limpieza de datos lo cual incluye la identificación de encuestas incompletas y datos faltantes, identificación de errores de transcripciones, validación y consistencia cruzada, eliminación de observaciones redundantes. La firma deberá poder demostrar que los errores identificados fueron debidamente subsanados.
- Entregue bases de datos digitales en formato STATA a fin de facilitar su análisis posterior en el marco de la evaluación de impacto del programa. Adicionalmente, para los casos en los cuales la información sea recolectada a través de PAPI, se espera que la firma digite la información, la incorpore en la base de datos, entregue las encuestas completadas y escaneadas para respaldar la información digitalizada, además de un informe que explice los motivos por los cuales se realizó la recolección de la encuesta por este método.
- Facilite la interpretación posterior de las bases de datos. Se requiere que cada persona entrevistada cuente con un identificador único que permita relacionar la información entre las distintas bases y rondas de datos. Adicionalmente la firma deberá entregar un diccionario de codificación de datos y variables final que permita la interpretación de los datos recopilados y su análisis futuro.

---

<sup>2</sup> Para los fines del presente contrato y siguiendo a la *American Association for Public Opinion Research* (AAPOR), se considerará como encuesta completa a aquella encuesta en la cual el encuestador llegue a preguntar más del 80% de las preguntas del cuestionario al entrevistado; encuesta parcial, como aquella que el encuestador complete entre el 50% y 80% de las preguntas del cuestionario y encuesta interrumpida como aquella en la que el encuestador recogió menos del 50% de las preguntas del cuestionario.

<sup>3</sup> Los nombres de las variables en la base de datos deben tomar la letra del módulo de la encuesta y el número de la pregunta del cuestionario. Todas las variables deben tener su respectiva etiqueta y se debe elaborar un archivo descriptivo para todas las bases de datos.

## **Actividades y Especificaciones del Servicio**

Las actividades específicas para desarrollar, sin ser limitativas, serán las siguientes:

1. Reuniones periódicas con el equipo técnico del BID con el fin implementar el diseño muestral, cronogramas, y todo lo relacionado con el levantamiento de las encuestas.
2. Si fuese necesario realizar modificaciones o correcciones necesarias al cuestionario u otros documentos relacionados al levantamiento se deberá justificar la razón por las que no se realizaron dichas modificaciones.
3. Diseñar la estrategia de levantamiento de encuestas incluyendo la estrategia de recolección y control de consistencia de la información; estrategia de instalación de encuestadores en las oficinas de empleo; estrategia de incentivos (si los hubiera) para incrementar la tasa de respuesta y para minimizar la tasa de rechazo de encuestas incompletas o interrumpidas y estrategia para la creación de las bases de datos finales.
4. Diseñar el levantamiento de información de la muestra definida de acuerdo a la metodología de evaluación definida.
5. Capacitar al personal encargado del levantamiento de las encuestas, en cuanto a los objetivos y métodos de encuesta proceso que deberá ser informado al contratante.
6. Realizar las pruebas piloto para la validación o el ajuste de los instrumentos (de ser necesario) y de la metodología de levantamiento de datos primarios.
7. Aplicar la encuesta de línea base en las ciudades definidas, a personas tanto beneficiarias como no beneficiarias del PAE.
8. Supervisar, validar y depurar la consistencia de la información colectada.
9. Entregar las encuestas completadas y la base de datos depurada de inconsistencias en formato digital con la información colectada y geo-referenciada.

## **Productos / Entregables**

Se esperan los siguientes productos:

1. Plan de Trabajo y cronograma de actividades.
2. Informe del pre test y piloto de los instrumentos y logística para el levantamiento de datos, capacitación de personal de campo y estrategia de instalación de encuestadores en las oficinas de empleo.
3. Encuestas y manuales finales aprobados.
4. Informe metodológico con el detalle de la planificación para el trabajo de campo y logística para el levantamiento de datos.
5. Informes semanales de avance de levantamiento, codificación y depuración de datos.
6. Bases de datos de las encuestas en formato digital, codificadas y consistenciadas. En particular se deberán entregar bases de datos cuando el 10%, 30%, 50%, 75% y 100% de la muestra haya sido levantada.
7. Un diccionario de variables que corresponda claramente y de manera lógica a las preguntas utilizadas en las encuestas.



8. Informe final de trabajo de campo, con análisis de no-respuesta, atrición, desgaste, etc. El informe debe incluir una propuesta para maximizar el re-contacto con los buscadores de empleo en una encuesta de seguimiento.

## **Informes**

Los siguientes informes deberán ser entregados:

1. Primer Informe, a los 30 días calendario computables a partir de la firma del contrato, que incluya los productos descritos en los numerales 1 al 4 de la sección de productos / entregables.
2. Segundo Informe, entregable cuando se haya conseguido obtener encuestas completas de línea de base de al menos el 30% de la muestra.  
Este informe deberá incluir los productos de descritos en los numerales 1 al 6, correspondientes al tamaño de muestra alcanzado.
3. Tercer informe, entregable cuando se haya conseguido obtener encuestas completas de línea de base de al menos el 55% de la muestra.  
Este informe deberá incluir los productos de descritos en los numerales 5 al 7, correspondientes al tamaño de muestra alcanzado.
4. Informe final, que incluya todos los productos descritos en la sección de productos / entregables. Este informe deberá contener información correspondiente a las encuestas completas de línea de base obtenidas.

Aprobación de informes:

El plazo para la aprobación de informes será de 10 días calendario. Si transcurrido ese tiempo el supervisor del servicio no emite ninguna observación, el informe se considerará aprobado. Si existieran observaciones al informe, la firma tiene un plazo de 10 días calendario para presentar el nuevo informe que recoja y atienda las observaciones planteadas

Formato de presentación de informes:

Los informes deberán enviarse en formato digital al correo electrónico definido para este propósito. Las bases de datos se entregarán en formato digital ya sea en un CD o en un pendrive.

## **Cronograma de Pagos**

El monto total convenido será cancelado en cinco (5) pagos de acuerdo al siguiente detalle, dentro de los 10 días hábiles de aprobados los informes:

1. Primer Pago: 10% a la firma del contrato.
2. Segundo Pago: 20% contra la presentación y aprobación del primer informe descrito en el punto 1.
3. Tercer Pago: 20% contra entrega y aprobación del segundo informe descrito en el punto 2.
4. Cuarto Pago: 20% contra entrega del tercer informe descrito en el punto 3.
5. Pago Final: 30% contra aprobación del informe final el cual deberá incluir todos los productos solicitados del presente documento, a satisfacción del equipo técnico del BID.

## **Criterios de Evaluación de Calidad de Propuestas para Servicios de Realización de Encuestas**

A continuación, se detallan los criterios de evaluación y puntajes asignados. Si entre las firmas habilitadas llegara a existir un empate en el puntaje final, se elegirá a la firma que ofrezca un precio menor.

### **Experiencia de la firma (30%):**

La firma deberá contar con una existencia legal en el mercado de al menos 10 años y con, al menos, tres estudios similares (longitudinales, con levantamiento y análisis de encuestas a individuos) realizados en temas de mercado laboral en los últimos cinco años. Estos requisitos son un factor de habilitación.

Se otorgarán 20 puntos adicionales por cada estudio laboral, que tenga características similares a las descritas en este documento, adicional a los tres mínimos requeridos, hasta un máximo de 50 puntos. Adicionalmente, se otorgarán 20 puntos adicionales por cada encuesta socioeconómica (encuestas de opinión o mercadeo no serán consideradas) realizada en al menos 3 ciudades capitales de departamento o con al menos 4.000 encuestados o longitudinal, hasta un máximo de 50 puntos.

La firma debe contar con el siguiente equipo profesional:

#### **1. Un coordinador del proyecto (30%):**

- **Formación Profesional:** Título académico con grado de licenciatura en ciencias económicas y financieras, estadística o ramas afines. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 20 puntos adicionales por un título de Maestría o superior en ciencias económicas y financieras, estadística o ramas afines.
- **Experiencia Profesional:** Acreditar al menos 10 años de experiencia profesional, contabilizada a partir de la emisión del primer título académico. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 3 puntos adicionales por cada año de experiencia general adicional al mínimo requerido de 10 años, hasta un máximo de 30 puntos.
- **Experiencia profesional específica:** Acreditar experiencia profesional específica de al menos 5 años en levantamiento y gestión de encuestas (principalmente en el uso, programación y aplicación de CAPI), contabilizada a partir de la emisión del primer título académico y acreditar experiencia profesional en el levantamiento y gestión de encuestas de, al menos, un proyecto relacionado con mercados laborales en los últimos cinco años. Estos requisitos son un factor de habilitación. Se otorgarán 3 puntos adicionales por cada año de experiencia específica adicional al mínimo requerido de 5 años, hasta un máximo de 30 puntos. Adicionalmente, se otorgarán 2 puntos adicionales por la participación en otros estudios de índole laboral adicionales al mínimo requerido, hasta un máximo de 10 puntos. Se otorgarán además 2 puntos adicionales por cada proyecto de encuestas realizado con alcance en al menos 3 ciudades capitales de departamento o con al menos 4.000 encuestados, hasta un máximo de 10 puntos.

#### **2. Supervisor de campo general (20%):**

- **Formación Profesional:** Título académico con grado de licenciatura en ciencias económicas, estadística o ramas afines. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 10 puntos adicionales por un título de Maestría o superior en ciencias económicas o empresariales, estadística o ramas afines.
- **Experiencia Profesional:** Acreditar al menos 10 años de experiencia profesional, contabilizada a partir de la emisión del primer título académico. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 3 puntos adicionales por cada año de experiencia general adicional al mínimo requerido de 10 años, hasta un máximo de 30 puntos.
- **Experiencia profesional específica:** Acreditar experiencia profesional específica de al menos 5 años en levantamiento y gestión de encuestas o análisis de mercados (principalmente en el uso, programación y aplicación de CAPI), contabilizada a partir de la emisión del primer título académico. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 3 puntos adicionales por cada año de experiencia específica adicional al mínimo requerido de 5 años, hasta un máximo de 30 puntos. Adicionalmente, se otorgarán 2 puntos adicionales por la participación en estudios realizados en temas de mercado laboral hasta un máximo de 10 puntos. Se otorgarán además 2 puntos adicionales por cada proyecto de encuestas realizado con alcance en al menos 3 ciudades capitales de departamento o con al menos 4.000 encuestados o longitudinal, hasta un máximo de 20 puntos.

### **3. Analista social (10%):**

- **Formación Profesional:** Título académico con grado de Licenciatura en ciencias económicas, ciencias sociales o ciencias políticas. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 20 puntos adicionales por un título de Maestría en ciencias económicas, ciencias sociales o ciencias políticas.
- **Experiencia Profesional:** Acreditar al menos 5 años de experiencia profesional general, contabilizada a partir del primer título académico. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 4 puntos adicionales por cada año de experiencia general adicional al mínimo requerido de 5 años, hasta un máximo de 40 puntos.
- **Experiencia profesional específica:** Acreditar experiencia profesional específica de al menos 3 años en investigación en ciencias sociales, particularmente en mercados laborales, contabilizada a partir del primer título académico. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 5 puntos adicionales por cada año de experiencia específica adicional al mínimo requerido de 3 años, hasta un máximo de 40 puntos.

### **4. Administrador de bases de datos (10%):**

- **Formación Profesional:** Título académico con grado de Licenciatura en Ingeniería o Sistemas. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 20 puntos adicionales por un título de Maestría o superior en Ingeniería o Sistemas.

- **Experiencia Profesional:** Acreditar al menos 4 años de experiencia profesional en diseño y gestión de bases de datos; y en el uso, programación y aplicación de CAPI, contabilizada a partir del primer título académico. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 5 puntos adicionales por cada año de experiencia general adicional al mínimo requerido de 4 años, hasta un máximo de 30 puntos.
- **Experiencia profesional específica:** Acreditar experiencia profesional específica de al menos 2 años en diseño y manejo de bases de datos, contabilizada a partir del primer título académico. Este requisito es un factor de habilitación. Se otorgarán 8 puntos adicionales por cada año de experiencia específica adicional al mínimo requerido de 2 años, hasta un máximo de 50 puntos.

### **Características del Servicio**

- **Categoría y Modalidad del Servicio:** Empresa. Suma alzada.
- **Duración del Contrato:** 12 meses a partir de la fecha de contratación. Se espera que nueve meses sean dedicados al levantamiento de datos en campo.
- **Lugar(es) de trabajo:** El servicio se desarrollará en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz, Tarija, Oruro y Sucre.
- **Líder de División o Coordinador:** La supervisión y coordinación de este servicio será efectuada por la Especialista de la División de Mercados Laborales (LMK/CBO) en coordinación con el Consultor encargado de la Evaluación de Impacto de la División de Mercados Laborales (LMK/SCL).

### **Confidencialidad y Propiedad Intelectual**

Los datos y la información obtenidos a partir de la aplicación de las encuestas, así como los instrumentos de recolección de datos, bases de datos, aplicaciones desarrolladas, etc. son propiedad del Banco. La firma adjudicada no podrá emplear ni difundir ninguna información o instrumento, sin la aprobación específica del Banco y del Equipo Técnico. La firma deberá resguardar en todo momento la confidencialidad de los datos de la encuesta y conformar a procedimientos de encuesta según normas internacionales para la protección de sujetos humanos.

No obstante, lo anterior, y con el objeto de asegurar la continuidad de la información longitudinal, tanto metodológica como de mantención de contacto y seguimiento de los casos encuestados, la empresa adjudicada tiene la misión de entregar la información correspondiente a la muestra de los datos en los siguientes dos casos (en ambos casos se debe resguardar el cumplimiento de las leyes que regulan la protección de datos de carácter privado):

- a. Si en una futura ola de seguimiento de la muestra contactada, ésta es desarrollada por una institución distinta a la firma que recoge información de línea base. En dicho caso, la empresa suscribirá un convenio con dicha institución en virtud del cual traspasará los antecedentes nominados de la muestra y la responsabilidad de confidencialidad.
- b. Si en el futuro existe un organismo autónomo e independiente que actúe como custodio de bases de datos, que vele por el secreto estadístico. En dicho caso, se le entregará la información antes descrita directamente a este organismo.

## **ANEXO A**

### **BOLIVIA**

### **SCL/LMK**

## **ANALISIS DE ENCUESTAS DE LINEA BASE PARA LA EVALUACION DE IMPACTO DEL PAE II**

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **Antecedentes**

Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“BID”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

En este marco, desde 2010 el BID ha venido apoyando al Gobierno de Bolivia a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) para ampliar la cobertura y efectividad de sus políticas activas de empleo.

En este sentido, el 16 de noviembre de 2010, se aprobó el “Programa de Apoyo al Empleo” (PAE) BO-L1051 y se firmó el Contrato de Préstamo No. 2365/BL-BO, suscrito entre el Estado Plurinacional de Bolivia y el BID. En el marco del Contrato de Préstamo No. 2365/BL-BO, el último año de ejecución del Programa se realizó el diseño de la evaluación y levantamiento de encuestas de línea base a un grupo de beneficiarios y a un grupo de control para llevar a cabo la evaluación de impacto del PAE.

Recientemente, el 31 de enero de 2017 se aprobó una segunda etapa del Programa de Apoyo al Empleo (PAE II) con la firma del Contrato de Préstamo No. 3822/BL-BO. La segunda etapa del PAE busca dar continuidad a los buenos resultados observados en la primera etapa y mejorar la inserción laboral de personas que buscan empleo que acceden al Servicio Público de Empleo de Bolivia (SPEBO). Los objetivos específicos del PAE II son: (i) fortalecer el posicionamiento del SPEBO; (ii) mejorar la efectividad de la entrega de servicios a personas que buscan empleo que acuden al SPEBO.

De acuerdo con el contrato de préstamo, se prevé la instalación de una estrategia de evaluación de largo plazo en el SPEBO. Para esto, el programa realizará una evaluación cuasi experimental de la intervención del programa.

Adicionalmente, en el marco del nuevo contrato de préstamo, se aprobó la Cooperación Técnica BO-T1256 (ATN/OC-15615-BO) que busca fortalecer la capacidad de ejecución de políticas activas de empleo por parte del MTEPS.

La evaluación cuasi-experimental busca medir el impacto de PAE en el nivel de empleo, formalidad e ingresos de los beneficiarios en comparación al grupo de control. Para esto, se realizó el levantamiento de información a una muestra de postulantes al Programa de Apoyo al Empleo II para la generación de datos de línea base del programa. En este contexto, es necesario

el análisis de la base de datos de línea base en el marco de la estrategia de evaluación cuasi-experimental.

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

Se busca que el consultor realice un análisis detallado de la encuesta de línea base recolectada en el marco de la estrategia de evaluación cuasi-experimental definida para el programa.

### **Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

- i) Realice un análisis detallado de la información recolectada con especial énfasis en las incidencias de la recolección de las encuestas de línea base.
- ii) Realice una descripción detallada y depuración (si fuera necesario) de los datos obtenidos con énfasis en la construcción de variables relevantes para la evaluación de impacto.
- iii) Realice sugerencias y recomendaciones con relación a la recolección de encuestas de seguimientos en el marco de la estrategia de evaluación del PAE II.

### **Informes / Entregables**

- Reporte con el análisis de la información recolectada con énfasis en las incidencias en la recolección de la encuesta y sus posibles consecuencias (si existieran) en la recolección de encuestas de seguimiento.
- Reporte con una descripción de los datos revisados y depurados (si fuera necesario) y reporte con la construcción de variables relevantes para el análisis para la evaluación de impacto.
- Reporte con sugerencias y recomendaciones para la recolección de encuestas de seguimiento en el marco de la estrategia de evaluación del PAE II.
- Reuniones virtuales con el equipo del BID y PAE para ajustar y presentar el contenido de los informes previos.

### **Cronograma de Pagos**

- 30% una vez presentado el reporte de análisis de la información y de las incidencias de la recolección de línea base.
- 30% una vez presentado el reporte con la descripción de datos y la construcción de variables relevantes.
- 40% al entregar del reporte con sugerencias y recomendaciones para la recolección de encuestas de seguimiento.

### **Calificaciones**

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Ph.D. en Economía o Políticas Públicas, con particular énfasis e interés en metodologías de evaluación de impacto, Microeconometría Aplicada y Economía Laboral. Al menos 10 años de experiencia en seguimiento, monitoreo y evaluación de programas sociales, con preferencia en evaluaciones de impacto experimentales o cuasi-experimentales.

- *Idiomas:* Español e inglés
- *Áreas de Especialización:* Se requiere tener experiencia en el diseño de encuestas y muestras, así como experiencia de investigación individual. Es deseable que el consultor tenga experiencia en temas de formación laboral, género y población joven y esté familiarizado con el contexto institucional, laboral y productivo en países de América Latina y en particular en Latinoamérica y el Caribe.

### **Características de la Consultoría**

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- *Duración del Contrato:* 3 meses
- *Lugar(es) de trabajo:* Por ser determinado
- *Líder de División o Coordinador:* La supervisión y coordinación de este servicio será efectuada por la Especialista de la División de Mercados Laborales (LMK/CBO) en coordinación con el Consultor encargado de la Evaluación de Impacto de la División de Mercados Laborales (LMK/SCL).

**Pago y Condiciones:** 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.