

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para el Pulso Social: Habilidades, Percepciones y Uso del Tiempo

PAÍS

Área metropolitana por definir

Número de proyecto

Número de Cooperación Técnica

RG-T3296

NOMBRE DE LA COOPERACIÓN TÉCNICA

Pulso Social: Habilidades y Percepciones

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Los cambios tecnológicos, las tendencias de crecimiento y desarrollo, los temas de sostenibilidad, etc., están cambiando rápidamente los lugares de trabajo, particularmente la naturaleza de los requisitos laborales. Hay creciente evidencia que sugiere que la demanda por nuevas habilidades laborales está provocando un reconocimiento a nivel de la sociedad sobre cómo y dónde deben aprenderse esas nuevas habilidades y cuál debe ser el papel de diversas instituciones para desarrollo de las mismas.
- 1.2. Lo anterior es especialmente relevante para América Latina y el Caribe. La región tiene un punto de partida desafiante con respecto a su brecha de habilidades. Según el Banco Mundial, el 31,6% de las empresas en la región luchan por encontrar trabajadores calificados. Eso es significativamente más alto que el promedio global equivalente al 21,2%. Asimismo, de acuerdo con el Foro Económico Mundial, el 27% de los latinoamericanos que trabajan en la economía formal, tienen empleos cuyas tareas son vulnerables a la automatización. Esto implica que es muy relevante el que la región mejore las habilidades de los trabajadores, especialmente aquellos más vulnerables, y asegurarse que en el futuro tengan aquellas necesarias para evitar un aumento en la informalidad, una caída de los salarios y una reversión del reciente progreso de la región en la reducción de la pobreza y la desigualdad.
- 1.3. Asimismo, con la rápida inserción de nuevas tecnologías en el mercado laboral, es necesario identificar las habilidades demandadas actualmente, cómo se usan y cómo evolucionarán a través del tiempo. Muchos trabajos se reconfigurarán y muchos trabajadores deberán realizar nuevas tareas que implicará adquirir nuevas habilidades. Dado ello, es relevante construir e implementar políticas basadas en estas nuevas habilidades para que los trabajadores, especialmente aquellos que realizan tareas rutinarias, tengan éxito en el futuro mercado de trabajo. Es clave promover la adaptabilidad de los trabajadores y equiparlos mediante la promoción de capacidades adecuadas para garantizar transiciones laborales exitosas.
- 1.4. Frente a todo ello, el panorama del futuro del empleo social cambia. En este contexto, surgen varias preguntas: ¿Qué habilidades son las más utilizadas hoy en día? ¿Cuál es la frecuencia de uso de estas habilidades? Actualmente, ¿qué habilidades tienen una mayor demanda? Con la continua interrupción tecnológica, ¿qué habilidades son las más valiosas para mantener o adquirir?
- 1.5. Contestar estas preguntas conlleva a una demanda por un mayor conocimiento sobre habilidades actuales y futuras. Para esto, se deben evaluar las tendencias que crearán nuevos empleos en los próximos años en Latinoamérica y, a partir de ello, centrarse en

la construcción de las habilidades humanas duraderas. Una fuente importante de información son las percepciones de los ciudadanos sobre las oportunidades y desafíos generados por los cambios que están experimentando hoy en día en el mundo laboral.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es recopilar información sobre actividades laborales y habilidades, mediante encuestas y observación hacia personal del sector salud. Se recopilará información sobre: **(i) el tiempo utilizado por tarea (a través de observación directa); (ii) la relevancia de las habilidades comúnmente utilizadas actualmente (a través de una encuesta); y (iii) la percepción sobre cuáles habilidades se requerirá en el futuro (a través de una encuesta).**

3. Alcance de los Servicios

- 3.1. Durante todas las fases del proyecto, la firma consultora a cargo de esta consultoría será supervisada por especialistas del BID. Los especialistas del BID tendrán acceso al material de la investigación, incluyendo la programación, las bases de datos e instrumentos en cualquier momento.
- 3.2. **Lugar:** El levantamiento de información se realizarán en campo, en hospitales y centros de salud ubicados en algún área metropolitana por definir.
- 3.3. Para el ingreso a los hospitales y centros de salud, el BID facilitará a la firma consultora contratada una carta dirigida a los directores, con el objetivo de asegurar la cooperación de los entrevistados para todo el trabajo en campo.
- 3.4. **Muestra:** La muestra para el relevamiento de información sobre **el tiempo utilizado por tarea durante un día de jornada laboral y la entrevista sobre habilidades** se concentrará de la siguiente manera:
- Se seleccionará aleatoriamente un hospital por distrito (*4 hospitales en total*). Dentro de cada hospital, se seleccionarán aleatoriamente 5 doctores, 5 enfermeras y 5 técnicos.
 - Se seleccionarán aleatoriamente 2 centros de salud, nivel 4 -*también llamados quasi-hospital*- por distrito (*8 quasi-hospitales en total*). Dentro de cada quasi-hospital, se seleccionarán aleatoriamente 5 doctores, 5 enfermeras y 5 técnicos.
 - Se seleccionarán aleatoriamente 15 centros de salud, nivel 3, por distrito (*60 centros de salud nivel 3 en total*). Dentro de cada hospital, se seleccionarán aleatoriamente 1 doctor y 1 enfermera.
 - Se seleccionarán aleatoriamente 15 centros de salud, nivel 2, por distrito (*60 centros de salud nivel 2 en total*). Dentro de cada hospital, se seleccionarán aleatoriamente 1 doctor y 1 enfermera.
 - Esto forma un total de 180 doctores, 180 enfermeras, 60 técnicos en 132 centros de salud. Adicionalmente, se entrevistarán a los 132 directivos de cada uno de los centros y a los 4 responsables de cada distrito.
- 3.5. Una lista de hospitales y centros de salud seleccionados será proporcionada a la firma consultora por parte del BID. Mientras que la firma consultora estará encargada de realizar la selección aleatoria de los doctores, enfermeras y técnicos.

4. Actividades Clave

Las actividades por realizar son las siguientes:

- a) Generar un cronograma de actividades generales.
- b) Formar un grupo de encuestadores.
- c) Capacitar al grupo de encuestadores.
- d) Crear los materiales necesarios para un piloto de los instrumentos.
- e) Pilotear los instrumentos: El piloto se llevará a cabo con 15 doctores, 15 enfermeras, 5 técnicos y 10 directivos.
- f) Ajustar los instrumentos.
- g) Seleccionar aleatoriamente a los entrevistados (Los entrevistados deberán ser seleccionados aleatoriamente a partir de la lista de hospitales y centros de salud entregadas por el Banco a la firma consultora).
- h) Realizar el trabajo de campo. El trabajo de campo consistirá de una observación directa de las actividades que realice el médico, enfermera o técnico, un día completo laboral, con el objetivo de registrar el tiempo que se dedique a cada una de ellas. Adicionalmente, se llevará a cabo una encuesta sobre las habilidades presentes y futuras; dicha encuesta estará dirigida a médicos, enfermeras, técnicos y directivos (ver sección de muestra arriba). Se calcula que la encuesta dure aproximadamente media hora.

5. Resultados y Productos Esperados

5.1. Productos

- a) Cronograma general de actividades.
- b) Reporte y base de datos del piloto.
- c) Reporte y base de datos de la aplicación de los instrumentos de campo.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

6.1. Calendario de entregables:

- a) Cronograma general de actividades: 31 de octubre de 2018.
- b) Reporte y base de datos de resultados del piloto: 30 de noviembre de 2018.
- c) Reporte y base de datos de la aplicación de los instrumentos en campo: 31 de enero de 2019.

7. Requisitos de los Informes

- 7.1. La firma consultora entregará informes correspondientes al piloto y al levantamiento final en campo. Cada uno de los informes tendrá detalles sobre los cronogramas, participantes, actividades y resultados.
- 7.2. El equipo técnico del Banco revisará y aprobará los informes de la empresa consultora. Asimismo, el Banco supervisará las actividades realizadas por la empresa en cada etapa del proyecto.

8. Criterios de aceptación

- 8.1. Revisión detallada por parte del equipo técnico del Banco.

9. Otros Requisitos

9.1. Requisitos Técnicos y de Personal

- a) **Director(a) del proyecto:** Un(a) director(a) con compromiso de tiempo parcial (50%) y con el siguiente perfil: título universitario en ciencias sociales, estadística o matemáticas, estudios de post-grado en temas sociales o de investigación y métodos cuantitativos, experiencia profesional general de al menos seis (6) años y experiencia específica y relevante al proyecto de al menos tres (3) años.
- b) **Coordinador(a) nacional:** Un(a) coordinador(a) nacional con compromiso de tiempo parcial (50%) y con el siguiente perfil: título universitario en ciencias sociales, experiencia profesional general de al menos cinco (5) años y experiencia específica y relevante al proyecto (incluyendo trabajo en campo y de recolección de encuestas o pruebas sicométricas) de al menos tres (3) años.
- c) **Especialista informático encargado del ingreso y manejo de bases de datos:** Un especialista informático con experiencia en temas de programación, manejo e ingreso de bases de datos con compromiso de tiempo parcial (50%) y con el siguiente perfil: título universitario en ciencias informáticas, experiencia profesional general de al menos cinco (5) años y experiencia específica y relevante al proyecto de al menos tres (3) años.

10. Supervisión e Informes

- a) La empresa trabajará en forma cercana y coordinada con el BID, el cual proveerá la supervisión técnica del proyecto. La supervisión de estas actividades por parte del BID será llevada a cabo por el *senior economist* del Sector Social (SCL/SCL).
- b) El contratante se reserva el derecho de verificar que los hospitales y centros de salud de la muestra hayan sido visitados y hayan recibido los instrumentos.
- c) Cada producto de la consultoría será presentado para la revisión y aprobación del BID.
- d) Durante todas las fases del proyecto, la firma consultora será supervisada por especialistas del BID. Los especialistas del BID tendrán acceso al material de la investigación, incluyendo la programación, las bases de datos y los instrumentos en cualquier momento. La firma consultora le presentará al BID, para su aprobación, la lista de hospitales y centros de salud sujetos a cada uno de los operativos.

11. Calendario de Pagos

11.1. Pagos

- 20% contra la firma inicial de contrato.
- 20% contra entrega y aprobación del BID del producto a.
- 20% contra entrega y aprobación del BID del producto b.
- 40% contra entrega y aprobación del BID del producto c.

11.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos		
<i>Entregables</i>	%	Fecha de entrega
1. Firma inicial de contrato	20	30 de septiembre de 2018
2. Cronograma general de actividades	20	31 de octubre de 2018
3. Reporte y base de datos sobre el piloto	20	30 de noviembre de 2018
4. Reporte y base de datos de la aplicación de los instrumentos en campo	40	31 de enero de 2019
Total	100	

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para el Pulso Social: Habilidades, Percepciones y Uso del Tiempo

PAÍS

Área metropolitana por definir

Número de proyecto

Número de Cooperación Técnica

RG-T3296

NOMBRE DE LA COOPERACIÓN TÉCNICA

Pulso Social: Habilidades y Percepciones

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Los cambios tecnológicos, las tendencias de crecimiento y desarrollo, los temas de sostenibilidad, etc., están cambiando rápidamente los lugares de trabajo, particularmente la naturaleza de los requisitos laborales. Hay creciente evidencia que sugiere que la demanda por nuevas habilidades laborales está provocando un reconocimiento a nivel de la sociedad sobre cómo y dónde deben aprenderse esas nuevas habilidades y cuál debe ser el papel de diversas instituciones para desarrollo de las mismas.
- 1.2. Lo anterior es especialmente relevante para América Latina y el Caribe. La región tiene un punto de partida desafiante con respecto a su brecha de habilidades. Según el Banco Mundial, el 31,6% de las empresas en la región luchan por encontrar trabajadores calificados. Eso es significativamente más alto que el promedio global equivalente al 21,2%. Asimismo, de acuerdo con el Foro Económico Mundial, el 27% de los latinoamericanos que trabajan en la economía formal, tienen empleos cuyas tareas son vulnerables a la automatización. Esto implica que es muy relevante el que la región mejore las habilidades de los trabajadores, especialmente aquellos más vulnerables, y asegurarse que en el futuro tengan aquellas necesarias para evitar un aumento en la informalidad, una caída de los salarios y una reversión del reciente progreso de la región en la reducción de la pobreza y la desigualdad.
- 1.3. Asimismo, con la rápida inserción de nuevas tecnologías en el mercado laboral, es necesario identificar las habilidades demandadas actualmente, cómo se usan y cómo evolucionarán a través del tiempo. Muchos trabajos se reconfigurarán y muchos trabajadores deberán realizar nuevas tareas que implicará adquirir nuevas habilidades. Dado ello, es relevante construir e implementar políticas basadas en estas nuevas habilidades para que los trabajadores, especialmente aquellos que realizan tareas rutinarias, tengan éxito en el futuro mercado de trabajo. Es clave promover la adaptabilidad de los trabajadores y equiparlos mediante la promoción de capacidades adecuadas para garantizar transiciones laborales exitosas.
- 1.4. Frente a todo ello, el panorama del futuro del empleo social cambia. En este contexto, surgen varias preguntas: ¿Qué habilidades son las más utilizadas hoy en día? ¿Cuál es la frecuencia de uso de estas habilidades? Actualmente, ¿qué habilidades tienen una mayor demanda? Con la continua interrupción tecnológica, ¿qué habilidades son las más valiosas para mantener o adquirir?
- 1.5. Contestar estas preguntas conlleva a una demanda por un mayor conocimiento sobre habilidades actuales y futuras. Para esto, se deben evaluar las tendencias que crearán nuevos empleos en los próximos años en Latinoamérica y, a partir de ello, centrarse en

la construcción de las habilidades humanas duraderas. Una fuente importante de información son las percepciones de los ciudadanos sobre las oportunidades y desafíos generados por los cambios que están experimentando hoy en día en el mundo laboral.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es recopilar información sobre actividades laborales y habilidades, mediante encuestas y observación hacia personal del sector de educación. Se recopilará información sobre: **(i) el tiempo utilizado por tarea (a través de observación directa); (ii) la relevancia de las habilidades comúnmente utilizadas actualmente (a través de una encuesta); y (iii) la percepción sobre cuáles habilidades se requerirá en el futuro (a través de una encuesta).**

3. Alcance de los Servicios

- 3.1. Durante todas las fases del proyecto, la empresa a cargo de esta consultoría será supervisada por especialistas del BID. Los especialistas del BID tendrán acceso al material de la investigación, incluyendo la programación, las bases de datos e instrumentos en cualquier momento.
- 3.2. **Lugar:** El levantamiento de información se realizará en campo, y en escuelas ubicadas en algún área metropolitana por definir.
- 3.3. Para el ingreso las escuelas, el BID facilitará a la empresa contratada una carta dirigida a los directores, con el objetivo de asegurar la cooperación de los entrevistados para todo el trabajo en campo.
- 3.4. **Muestra:** La muestra para el relevamiento de información sobre **el tiempo utilizado por tarea durante un día de jornada laboral y la entrevista sobre habilidades** se concentrará de la siguiente manera:
- 300 docentes educativos.
 - 150 supervisores de línea.
 - 50 directores de institución.
- 3.5. Una lista de las escuelas seleccionadas será proporcionada a la firma consultora por parte del BID. Mientras que la firma consultora estará encargada de realizar la selección aleatoria de los doctores, enfermeras y técnicos.

4. Actividades Clave

Las actividades por realizar son las siguientes:

- a) Generar un cronograma de actividades generales.
- b) Formar un grupo de encuestadores.
- c) Capacitar al grupo de encuestadores.
- d) Crear los materiales necesarios para un piloto de los instrumentos.
- e) Pilotear los instrumentos: El piloto se llevará a cabo con 25 docentes, 15 supervisores, y 5 directores.
- f) Ajustar los instrumentos.
- g) Seleccionar aleatoriamente a los entrevistados (Los entrevistados deberán ser seleccionados aleatoriamente a partir de la lista de escuelas entregadas por el Banco a

la firma consultora).

- h) Realizar el trabajo de campo. El trabajo de campo consistirá de una observación directa de las actividades que realice el docente, supervisor o director, un día completo laboral, con el objetivo de registrar el tiempo que se dedique a cada una de ellas. Adicionalmente se llevará a cabo una encuesta sobre las habilidades presentes y futuras; dicha encuesta estará dirigida a docentes, supervisores y directores (ver sección de muestra arriba). Se calcula que la encuesta dure aproximadamente media hora.

5. Resultados y Productos Esperados

5.1. Productos

- a) Cronograma general de actividades.
- b) Reporte y base de datos del piloto.
- c) Reporte y base de datos de la aplicación de los instrumentos de campo.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

6.1. Calendario de entregables:

- a) Cronograma general de actividades: 31 de octubre de 2018.
- b) Reporte y base de datos de resultados del piloto: 30 de noviembre de 2018.
- c) Reporte y base de datos de la aplicación de los instrumentos en campo: 31 de enero de 2019.

7. Requisitos de los Informes

- 7.1. La firma entregará informes correspondientes al piloto y al levantamiento final en campo. Cada uno de los informes tendrá detalles sobre los cronogramas, participantes, actividades y resultados.
- 7.2. El equipo técnico del Banco revisará y aprobará los informes de la firma consultora. Asimismo, el Banco supervisará las actividades realizadas por la empresa en cada etapa del proyecto.

8. Criterios de aceptación

- 8.1. Revisión detallada por parte del equipo técnico del Banco.

9. Otros Requisitos

9.1. Requisitos Técnicos y de Personal

- a) **Director(a) del proyecto:** Un(a) director(a) con compromiso de tiempo parcial (50%) y con el siguiente perfil: título universitario en ciencias sociales, estadística o matemáticas, estudios de post-grado en temas sociales o de investigación y métodos cuantitativos, experiencia profesional general de al menos seis (6) años y experiencia específica y relevante al proyecto de al menos tres (3) años.
- b) **Coordinador(a) nacional:** Un(a) coordinador(a) nacional con compromiso de tiempo parcial (50%) y con el siguiente perfil: título universitario en ciencias sociales, experiencia profesional general de al menos cinco (5) años y experiencia específica y relevante al proyecto (incluyendo trabajo en campo y de recolección de encuestas o pruebas sicométricas) de al menos tres (3) años.

- c) Especialista informático encargado del ingreso y manejo de bases de datos:** Un especialista informático con experiencia en temas de programación, manejo e ingreso de bases de datos con compromiso de tiempo parcial (50%) y con el siguiente perfil: título universitario en ciencias informáticas, experiencia profesional general de al menos cinco (5) años y experiencia específica y relevante al proyecto de al menos tres (3) años.

10. Supervisión e Informes

- a) La firma consultora trabajará en forma cercana y coordinada con el BID, el cual proveerá la supervisión técnica del proyecto. La supervisión de estas actividades por parte del BID será llevada a cabo por el *senior economist* del Sector Social (SCL/SCL).
- b) El contratante se reserva el derecho de verificar que las escuelas de la muestra hayan sido visitadas y hayan recibido los instrumentos.
- c) Cada producto de la consultoría será presentado para la revisión y aprobación del BID.
- d) Durante todas las fases del proyecto, la firma consultora será supervisada por especialistas del BID. Los especialistas del BID tendrán acceso al material de la investigación, incluyendo la programación, las bases de datos y los instrumentos en cualquier momento. La firma consultora le presentará al BID, para su aprobación, la lista de escuelas sujetas a cada uno de los operativos.

11. Calendario de Pagos

11.1. Pagos

- 20% contra la firma inicial de contrato
- 20% contra entrega y aprobación del BID del producto a.
- 20% contra entrega y aprobación del BID del producto b.
- 40% contra entrega y aprobación del BID del producto c.

- 11.2.** La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos		
Entregables	%	Fecha de entrega
1. Firma inicial de contrato	20	30 de septiembre de 2018
2. Cronograma general de actividades	20	31 de octubre de 2018
3. Reporte y base de datos sobre el piloto	20	30 de noviembre de 2018
4. Reporte y base de datos de la aplicación de los instrumentos en campo	40	31 de enero de 2019
Total	100	