

Bolivia**SCL/LMK****Consultoría en análisis de habilidades requeridas por empleadores y diseño de cursos en el sector agropecuario boliviano****Contexto de la búsqueda:**

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social

Con una productividad laboral que alcanza tan solo el 12% de la productividad de los Estados Unidos, Bolivia se encuentra entre los países de la región con menores niveles de productividad laboral (Conference Board, 2014). Como comparación, la productividad laboral en los países andinos alcanza en promedio el 24.4% de la productividad de los Estados Unidos (Conference Board, 2014). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan con el reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos. A nivel del mercado laboral boliviano el sector agropecuario representa casi a uno de cada cinco trabajadores, 22% según la Encuesta de Hogares (EH, 2018), (INE, 2019). Según datos del Banco Mundial la fuerza laboral boliviana se dividía en 2018 en: agricultura 28.07%; industria 21.68%; servicios 50.24% (Banco Mundial, 2019).

Datos de la encuesta de mercado laboral 2015-2016 muestran que los empleadores reconocen la falta de habilidades específicas como un obstáculo al momento de reclutar nuevos trabajadores y como el principal desafío asociado con la baja productividad de la fuerza laboral boliviana (BID, 2018). El 31% de las empresas señalan que la falta de habilidades de los candidatos era una limitante a la hora de reclutar nuevos empleados. Adicionalmente, el 27% cita la baja productividad del trabajador y el 22% el bajo nivel de habilidades específicas, como la principal causa de despidos (BID, 2018). A pesar de ello, la inversión en capacitación laboral es una de las más bajas de América Latina.

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 y 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 (Bauernschuster, 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

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

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).

Entre las principales oportunidades de mejora de la capacitación laboral se observa la necesidad de desarrollar nuevos mecanismos para la mejora de empleabilidad en los trabajadores del sector agropecuario boliviano. Estos mecanismos permitirán reducir las inequidades en el acceso al empleo y apoyar las trayectorias laborales de éxito de los grupos más vulnerables del mercado laboral como ser las mujeres, los grupos étnicos, las personas con capacidades distintas, entre otros.

En este marco, es necesario contar con un contractual para apoyar la realización de un estudio sectorial que permita dimensionar las habilidades requeridas por los empleadores del sector agropecuario de Bolivia, así como la mejor manera de aprender estas habilidades en cursos de capacitación laboral.

Lo que harás:

Realizar un análisis de las habilidades requeridas y en demanda por los empleadores del sector agropecuario boliviano. El análisis debería tener un especial énfasis en el diseño de cursos posibles para que los trabajadores del sector puedan obtener las habilidades requeridas.

El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

- **Recolección y organización de la información relacionada a las habilidades requeridas por los empleadores del sector agropecuario boliviano.** Se revisarán i) habilidades requeridas en todo el sector, ii) habilidades específicas de algunas ocupaciones con gran demanda de trabajadores, iii) habilidades requeridas en países con un sector agropecuario similar a Bolivia. Se prestará especial atención a sus poblaciones objetivo, tratamientos, resultados y lecciones aprendidas en el sector.
- **Análisis de bases de datos sobre las habilidades requeridas por los empleadores del sector agropecuario boliviano.** El análisis se basará en información cuantitativa y cualitativa con el fin de dimensionar las habilidades más útiles para que trabajadores aumenten su empleabilidad en el sector con consideraciones especiales sobre poblaciones vulnerables. El contractual estará a cargo de actividades de creación y análisis de bases de datos, realización de análisis econométricos y presentación de resultados.
- **Redacción del estudio sectorial.** El estudio sectorial se basará en el análisis de datos y experiencias tanto en Bolivia como en países comparables, así como en otros casos exitosos y en los resultados de análisis cuantitativos y cualitativos en base a información primaria y secundaria. El estudio debería mostrar cuales son las habilidades más requeridas en el sector y como se podrían aprender estas habilidades en cursos de capacitación laboral.
- **Diseño de cursos.** El estudio sectorial tendrá como objetivo diseñar cursos específicos para trabajadores del sector agropecuario boliviano con fin de mejorar su empleabilidad. Los cursos deberían tener la posibilidad de enseñar cada habilidad en forma presencial o remota para adaptarse a las diferentes modalidades de cada persona.

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

Entregables y cronograma de pagos:

El consultor entregará los siguientes productos

- **Producto 1.** Plan de trabajo de la consultoría aprobado por el equipo del Banco: El primer entregable sera un plan de trabajo que especifique las fases del Proyecto y detallando los tiempos de trabajo.
- **Producto 2.** Primer informe, Relevamiento de información y análisis de bases de datos.
- **Producto 3.** Segundo informe contendrá el Estudio Sectorial.
- **Producto 4.** Informe Final será el diseño de cursos.

Cronograma de pagos:

No	Detalle	% de pago	Plazo
1	Plan de trabajo y Cronograma, Producto 1	10	A la firma del contrato
2	Primer Informe de avance con Producto 2	20	A la presentación y aprobación del primer informe
3	Segundo Informe de avance con Producto 3	30	A la presentación y aprobación del segundo informe
4	Tercer Informe Final con producto 4	40	A la presentación y aprobación del tercer informe

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- **Educación:** Título universitario en ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría. De preferencia, con nivel de posgrado.
- **Experiencia:** al menos 2 años de experiencia en el ámbito de la consultoría.
- **Idiomas:** español.
- **Competencias generales y técnicas:** habilidades y experiencia laboral en actividades de investigación, preferiblemente en temas relacionados con la consultoría. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre situación laboral en Bolivia y experiencia en el ámbito de la cooperación internacional.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Consultor de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada (PEC).
- **Duración del contrato:** 6 meses.
- **Ubicación:** Consultoría Externa.
- **Persona responsable:** Especialista Sectorial de Mercados Laborales, Manuel Urquidi (manuelu@iadb.org)

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, LGBTQ +, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

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

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones

Bolivia**SCL/LMK****Consultoría para la elaboración y transferencia de contenidos de capacitación laboral en el sector agropecuario boliviano****Contexto de la búsqueda:**

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social

Con una productividad laboral que alcanza tan solo el 12% de la productividad de los Estados Unidos, Bolivia se encuentra entre los países de la región con menores niveles de productividad laboral (Conference Board, 2014). Como comparación, la productividad laboral en los países andinos alcanza en promedio el 24.4% de la productividad de los Estados Unidos (Conference Board, 2014). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan con el reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos. A nivel del mercado laboral boliviano el sector agropecuario representa casi a uno de cada cinco trabajadores, 22% según la Encuesta de Hogares (EH, 2018), (INE, 2019). Según datos del Banco Mundial la fuerza laboral boliviana se dividía en 2018 en: agricultura 28.07%; industria 21.68%; servicios 50.24% (Banco Mundial, 2019).

Datos de la encuesta de mercado laboral 2015-2016 muestran que los empleadores reconocen la falta de habilidades específicas como un obstáculo al momento de reclutar nuevos trabajadores y como el principal desafío asociado con la baja productividad de la fuerza laboral boliviana (BID, 2018). El 31% de las empresas señalan que la falta de habilidades de los candidatos era una limitante a la hora de reclutar nuevos empleados. Adicionalmente, el 27% cita la baja productividad del trabajador y el 22% el bajo nivel de habilidades específicas, como la principal causa de despidos (BID, 2018). A pesar de ello, la inversión en capacitación laboral es una de las más bajas de América Latina.

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 y 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, Kluwe, 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).

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

Entre las principales oportunidades de mejora de la capacitación laboral se observa la necesidad de desarrollar nuevos mecanismos para la mejora de empleabilidad en los trabajadores del sector agropecuario boliviano. Estos mecanismos permitirán reducir las inequidades en el acceso al empleo y apoyar las trayectorias laborales de éxito de los grupos más vulnerables del mercado laboral como ser las mujeres, los grupos étnicos, las personas con capacidades distintas, entre otros.

La implementación de nuevas modalidades de capacitación laboral en el sector agropecuario implica la necesidad de elaborar y transferir contenidos sobre las habilidades requeridas en el sector para diseñar nuevas modalidades de capacitación laboral. Dado lo anterior, es necesario contar con un contractual que realice estas actividades.

Lo que harás:

Elaborar y transferir contenidos sobre habilidades requeridas por los empleadores en el sector agropecuario boliviano para diseñar una oferta de capacitación laboral. El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

- **Elaboración de contenidos sobre habilidades en el sector agropecuario.** Con el análisis sectorial de las habilidades requeridas por los empleadores en el sector agropecuario, el contractual deberá elaborar un documento completo para transferir los datos, conocimientos y lecciones aprendidas a las autoridades y funcionarios de las diferentes instituciones y organismos involucrados en la ejecución del Programa.
- **Documento de implementación.** El documento de transferencias indicará a las autoridades e instituciones involucradas, los pasos concretos para la implementación de cursos especializados en las habilidades requeridas del sector agropecuario. El documento debería transformar el análisis sectorial en acciones determinadas para la implementación del programa piloto.

Entregables y cronograma de pagos:

El consultor entregará los siguientes productos

- **Producto 1.** Plan de trabajo de la consultoría aprobado por el equipo del Banco: El primer entregable sera un plan de trabajo que especifique las fases del Proyecto y detallando los tiempos de trabajo.
- **Producto 2.** Primer informe con la elaboración de contenidos.
- **Producto 3.** Documento de implementación.

Cronograma de pagos:

No	Detalle	% de pago	Plazo
1	Plan de trabajo y Cronograma, Producto 1	20	A la firma del contrato
2	Primer Informe de avance con Producto 2	40	A la presentación y aprobación del primer informe
3	Segundo Informe de avance con Producto 3	40	A la presentación y aprobación del documento de implementación

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- **Educación:** Título universitario en ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría. De preferencia, con nivel de posgrado.
- **Experiencia:** al menos 2 años de experiencia en el ámbito de la consultoría.
- **Idiomas:** español.

Competencias generales y técnicas: habilidades y experiencia laboral en actividades de investigación, preferiblemente en temas relacionados con la consultoría. Se valorará positivamente experiencia o conocimiento demostrables documentalmente sobre situación laboral en Bolivia y experiencia en el ámbito de la cooperación internacional

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Consultor de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada (PEC).
- **Duración del contrato:** 6 meses.
- **Ubicación:** Consultoría Externa.
- **Persona responsable:** Especialista Sectorial de Mercados Laborales, Manuel Urquidi (manuelu@iadb.org)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, LGBTQ +, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones

Bolivia**SCL/LMK****Consultoría para la realización de un análisis e informe de buenas prácticas y lecciones aprendidas después de un programa piloto en el sector agropecuario boliviano****Contexto de la búsqueda:**

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social

Con una productividad laboral que alcanza tan solo el 12% de la productividad de los Estados Unidos, Bolivia se encuentra entre los países de la región con menores niveles de productividad laboral (Conference Board, 2014). Como comparación, la productividad laboral en los países andinos alcanza en promedio el 24.4% de la productividad de los Estados Unidos (Conference Board, 2014). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan con el reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos. A nivel del mercado laboral boliviano el sector agropecuario representa casi a uno de cada cinco trabajadores, 22% según la Encuesta de Hogares (EH, 2018), (INE, 2019). Según datos del Banco Mundial la fuerza laboral boliviana se dividía en 2018 en: agricultura 28.07%; industria 21.68%; servicios 50.24% (Banco Mundial, 2019).

Datos de la encuesta de mercado laboral 2015-2016 muestran que los empleadores reconocen la falta de habilidades específicas como un obstáculo al momento de reclutar nuevos trabajadores y como el principal desafío asociado con la baja productividad de la fuerza laboral boliviana (BID, 2018). El 31% de las empresas señalan que la falta de habilidades de los candidatos era una limitante a la hora de reclutar nuevos empleados. Adicionalmente, el 27% cita la baja productividad del trabajador y el 22% el bajo nivel de habilidades específicas, como la principal causa de despidos (BID, 2018). A pesar de ello, la inversión en capacitación laboral es una de las más bajas de América Latina.

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 y 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

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

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).

Entre las principales oportunidades de mejora de la capacitación laboral se observa la necesidad de desarrollar nuevos mecanismos para la mejora de empleabilidad en los trabajadores del sector agropecuario boliviano. Estos mecanismos permitirán reducir las inequidades en el acceso al empleo y apoyar las trayectorias laborales de éxito de los grupos más vulnerables del mercado laboral como ser las mujeres, los grupos étnicos, las personas con capacidades distintas, entre otros.

En este marco, es necesario contar un contractual para la realización de la evaluación de impacto del programa piloto de capacitación en habilidades específicas del sector agropecuario boliviano.

Lo que harás:

El objetivo de esta consultoría es apoyar el trabajo analítico relacionado al programa piloto de capacitaciones en el sector agropecuario de Bolivia. En particular, se busca que el contractual, en cooperación con especialistas del BID, lidere el diseño y análisis de la evaluación de impacto del Programa. Y asesore a los especialistas del BID en el diseño y escritura de un informe sobre el impacto del programa y de las lecciones aprendidas. El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

- Colaborar en el diseño de los cuestionarios para la recolección de datos de la evaluación de impacto a realizarse dentro del programa.
- Diseñar la evaluación, levantamiento de seguimiento a personas y proveedores de servicios de capacitación e intermediación, mecanismos de incentivos.
- Asesorar al equipo del BID y contraparte del proyecto en el levantamiento e implementación del programa para asegurar una evaluación de calidad, incluyendo visitas a las oficinas de capacitación en Bolivia.
- Colaborar con un rol principal en la generación de evidencia cuantitativa con los resultados de corto plazo.
- Participación en reuniones, talleres y discusiones sobre temas técnicos y analíticos que se soliciten a lo largo de la consultoría

Entregables y cronograma de pagos:

El consultor entregará los siguientes productos

- **Producto 1.** Plan de trabajo de la consultoría aprobado por el equipo del Banco: El primer entregable será un plan de trabajo que especifique las fases del Proyecto y detallando los tiempos de trabajo.
- **Producto 2.** Primer informe que contenga cuestionarios.
- **Producto 3.** Segundo informe que contenga diseño de la evaluación de impacto
- **Producto 4.** Informe final de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

Cronograma de pagos:

No	Detalle	% de pago	Plazo
1	Plan de trabajo y Cronograma, Producto 1	10	A la firma del contrato
2	Primer Informe de avance con Producto 2	20	A la presentación y aprobación del primer informe
3	Segundo Informe de avance con Producto 3	40	A la presentación y aprobación del segundo informe
4	Informe Final con el producto 4	30	A la presentación y aprobación del documento final

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- **Educación:** Título universitario en ciencias sociales, ingeniería o ramas afines a la consultoría. Al menos con nivel de posgrado, y de preferencia con título de doctor.
- **Experiencia:** 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.

Competencias generales y técnicas: Se requiere tener experiencia en el diseño de encuestas y muestras, así como experiencia de investigación individual. Es deseable que el contractual 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

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Consultor de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada (PEC).
- **Duración del contrato:** 40 días período de 18 meses.
- **Ubicación:** Consultoría Externa.
- **Persona responsable:** Especialista Sectorial de Mercados Laborales, Manuel Urquidi (manuelu@iadb.org)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, LGBTQ +, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

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

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones

BOLIVIA**SCL/LMK****Consultoría en apoyo al diseño e implementación de una herramienta de educación virtual a distancia para trabajadores del sector agropecuario boliviano****Contexto de la búsqueda:**

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social

Con una productividad laboral que alcanza tan solo el 12% de la productividad de los Estados Unidos, Bolivia se encuentra entre los países de la región con menores niveles de productividad laboral (Conference Board, 2014). Como comparación, la productividad laboral en los países andinos alcanza en promedio el 24.4% de la productividad de los Estados Unidos (Conference Board, 2014). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan con el reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos. A nivel del mercado laboral boliviano el sector agropecuario representa casi a uno de cada cinco trabajadores, 22% según la Encuesta de Hogares (EH, 2018), (INE, 2019). Según datos del Banco Mundial la fuerza laboral boliviana se dividía en 2018 en: agricultura 28.07%; industria 21.68%; servicios 50.24% (Banco Mundial, 2019).

Datos de la encuesta de mercado laboral 2015-2016 muestran que los empleadores reconocen la falta de habilidades específicas como un obstáculo al momento de reclutar nuevos trabajadores y como el principal desafío asociado con la baja productividad de la fuerza laboral boliviana (BID, 2018). El 31% de las empresas señalan que la falta de habilidades de los candidatos era una limitante a la hora de reclutar nuevos empleados. Adicionalmente, el 27% cita la baja productividad del trabajador y el 22% el bajo nivel de habilidades específicas, como la principal causa de despidos (BID, 2018). A pesar de ello, la inversión en capacitación laboral es una de las más bajas de América Latina.

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 y 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

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

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).

Entre las principales oportunidades de mejora de la capacitación laboral se observa la necesidad de desarrollar nuevos mecanismos para la mejora de empleabilidad en los trabajadores del sector agropecuario boliviano. Estos mecanismos permitirán reducir las inequidades en el acceso al empleo y apoyar las trayectorias laborales de éxito de los grupos más vulnerables del mercado laboral como ser las mujeres, los grupos étnicos, las personas con capacidades distintas, entre otros.

En este marco, a fin de implementar un sistema de capacitación en línea para habilidades específicas en el sector agropecuario de Bolivia, es necesario contar con un consultor para el apoyo al diseño e implementación de la herramienta de educación virtual a distancia.

Lo que harás:

El objetivo general del presente servicio es el apoyo al diseño e implementación de una herramienta de educación virtual a distancia de capacitación para trabajadores en el sector agropecuario boliviano. Esta herramienta dará la posibilidad de completar los cursos de forma presencial en aula como en línea. El sistema de cursos debería también incluir una serie de cursos alternativos para refrescar los conocimientos sin obligación de conexión a internet para accederlos. El candidato seleccionado deberá realizar las siguientes actividades como mínimo:

- **Apoyo al diseño de una herramienta de educación virtual a distancia.** Esta herramienta deberá coordinarse a las otras plataformas usadas por los diferentes departamentos del Gobierno para usar y compartir información entre sistemas. La meta principal de esta herramienta de educación virtual a distancia es de vincular trabajadores en el sector agropecuario con cursos concentrados en habilidades específicas para mejorar su empleabilidad. Esta herramienta deberá dar la posibilidad de completar cada curso de forma presencial en aula o de forma remota en línea. Cada curso deberá también incluir una serie de sub-cursos descargables en cualquier tipo de objeto electrónico para refrescar conocimientos.
- **Apoyo a la implementación de la herramienta en el sistema de capacitación de la Dirección General de Empleo.** La herramienta de educación virtual a distancia de cursos deberá ser incluida en el sistema del Ministerio para poder aumentar la disponibilidad de los cursos a todos los trabajadores del sector agropecuario

Entregables y cronograma de pagos:

El consultor entregará los siguientes productos

- **Producto 1.** Plan de trabajo de la consultoría aprobado por el equipo del Banco: El primer entregable será un plan de trabajo que especifique las fases del Proyecto y detallando los tiempos de trabajo.
- **Producto 2.** Primer informe sobre el apoyo al diseño de la plataforma.
- **Producto 3.** Segundo informe con documento sobre el apoyo a la implementación de la plataforma.

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

Cronograma de pagos:

No	Detalle	% de pago	Plazo
1	Plan de trabajo y Cronograma, Producto 1	20	A la firma del contrato
2	Primer Informe de avance con Producto 2	40	A la presentación y aprobación del primer informe
3	Segundo Informe con Producto 3	40	A la presentación y aprobación del segundo informe

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.
- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- **Educación:** Título universitario en ingeniería o ramas afines a la informática.
- **Experiencia:** al menos 10 años de experiencia en arquitectura de sistemas e implementación de nuevas tecnologías en el sector público y/o privado.
- **Idiomas:** español.

Competencias generales y técnicas: Se requiere tener experiencia en el diseño e implementación de sistemas. Es deseable que el contractual 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

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Consultor de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada (PEC).
- **Duración del contrato:** 6 meses.
- **Ubicación:** Consultoría Externa.
- **Persona responsable:** Especialista Sectorial de Mercados Laborales, Manuel Urquidi (manuelu@iadb.org)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, LGBTQ +, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

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

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones

Bolivia**SCL/LMK**

Consultoría en la realización de documentos y acciones de comunicación sobre los resultados de un programa piloto de capacitación laboral en el sector agropecuario boliviano.

1. Antecedentes y justificación

- 1.1. La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social.
- 1.2. Con una productividad laboral que alcanza tan solo el 12% de la productividad de los Estados Unidos, Bolivia se encuentra entre los países de la región con menores niveles de productividad laboral (Conference Board, 2014). Como comparación, la productividad laboral en los países andinos alcanza en promedio el 24.4% de la productividad de los Estados Unidos (Conference Board, 2014). En este contexto, las políticas laborales se enfrentan con el reto de mejorar el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral y apoyar la generación de empleos productivos y socialmente protegidos. A nivel del mercado laboral boliviano el sector agropecuario representa casi a uno de cada cinco trabajadores, 22% según la Encuesta de Hogares (EH, 2018), (INE, 2019). Según datos del Banco Mundial la fuerza laboral boliviana se dividía en 2018 en: agricultura 28.07%; industria 21.68%; servicios 50.24% (Banco Mundial, 2019)
- 1.3. Datos de la encuesta de mercado laboral 2015-2016 muestran que los empleadores reconocen la falta de habilidades específicas como un obstáculo al momento de reclutar nuevos trabajadores y como el principal desafío asociado con la baja productividad de la fuerza laboral boliviana (BID, 2018). El 31% de las empresas señalan que la falta de habilidades de los candidatos era una limitante a la hora de reclutar nuevos empleados. Adicionalmente, el 27% cita la baja productividad del trabajador y el 22% el bajo nivel de habilidades específicas, como la principal causa de despidos (BID, 2018). A pesar de ello, la inversión en capacitación laboral es una de las más bajas de América Latina.
- 1.4. 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 y Urzua, 2006). Un mayor nivel de habilidades de la fuerza laboral promueve

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

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).

- 1.5. Entre las principales oportunidades de mejora de la capacitación laboral se observa la necesidad de desarrollar nuevos mecanismos para la mejora de empleabilidad en los trabajadores del sector agropecuario boliviano. Estos mecanismos permitirán reducir las inequidades en el acceso al empleo y apoyar las trayectorias laborales de éxito de los grupos más vulnerables del mercado laboral como ser las mujeres, los grupos étnicos, las personas con capacidades distintas, entre otros. En este marco, es necesario contar con una firma consultora para el diseño de una estrategia de documentos y comunicación sobre los resultados del programa piloto de capacitación en el sector agropecuario boliviano

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es contratar una firma consultora (“proveedor”) para llevar a cabo un diseño de una estrategia de comunicación entre la Dirección General de Empleo, el sector productivo y los trabajadores del sector. Esto, basado en el informe de análisis y resultados del programa piloto de capacitación para las habilidades requeridas en el sector agropecuario de Bolivia.

3. Alcance de los servicios

- 3.1. Se espera que el proveedor identifique los medios de comunicación más favorable a la difusión de los resultados y los actores claves del sector agropecuario para asegurar que los resultados llegaran a la mayoría sino todo el sector. Elección de medios de comunicación deberán ser explicados y dimensionados en la estrategia de comunicación.

4. Actividades Principales

- 4.1. **Análisis de sector productivo en Bolivia.** El análisis se fundamentará en información de gestión de información en el sector agropecuario boliviano. El análisis debería mostrar los medios de información más usados en el sector, como transmitir información de manera rápida y efectiva y cuáles son los actores claves del sector permitiendo que los resultados serán tomando en cuenta.
- 4.2. **Diseño de una estrategia de comunicación.** Con base en los dos puntos anteriores, se diseñará una estrategia de comunicación dimensionando retos, fuerzas, oportunidades y debilidades la comunicación del análisis y resultados del programa piloto.

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

- 4.3. **Implementación de la estrategia de comunicación.** En contacto con el BID y el Ministerio, la firma implementara la estrategia de comunicación elegida con fin de diseminar el análisis y resultados del informe.

5. Entregables

- 5.1. **Plan de trabajo de la consultoría aprobado por el equipo del Banco:** El primer entregable será un plan de trabajo que especifique las fases del Proyecto y detallando los tiempos de trabajo.
- 5.2. **Un análisis del sector productivo boliviano:** El Segundo entregable será un documento que entregue un análisis del sector productivo agropecuario boliviano.
- 5.3. **Documento de diseño de estrategia de comunicación:** El tercer entregable contendrá la estrategia de comunicación.
- 5.4. **Documento sobre implementación de estrategia de comunicación:** El documento final entregará minutas sobre los trabajos de implementación llevados a cabo.

6. Cronograma del Proyecto

- 6.1. Se espera que el Proyecto dure 19 meses desde la firma del contrato (incluyendo todas las revisiones legales). Plan de Trabajo para la semana 5; Entregable 2 en la semana 15; el entregable 3 durante la semana 35; y el entregable final durante la semana 76.

7. Perfil de los Consultores – Equipo de Trabajo.

El equipo técnico estará integrado, como requisitos mínimos, por los expertos siguientes:

7.1. **Especialista in Coordinación de proyecto:**

7.1.1. Título/Nivel académico: Título académico con grado de Licenciatura en Comunicación Social o ramas afinas.

7.1.2. Experiencia Profesional: Acreditar al menos 15 años de experiencia profesional, contabilizada a partir de la emisión del primer título académico. Acreditar experiencia profesional específica de al menos 5 años de experiencia en diseño de estrategias de comunicación en sectores públicos y privados

7.2. **Especialista en Mercados laborales y sectores productivos:**

7.2.1. Título/Nivel académico: Título académico con grado de Licenciatura, preferentemente Maestría en Economía, Administración de Empresas o ramas afinas.

7.2.2. Experiencia Profesional: Acreditar al menos 7 años de experiencia profesional, contabilizada a partir de la emisión del primer título académico. Acreditar experiencia profesional específica de al menos 3 años de experiencia en análisis de sectores productivos

7.3. **Especialista en Redes de actores sociales:**

BO-T1358. Anexo III, Términos de Referencia

7.3.1. Título/Nivel académico: Título académico con grado de Licenciatura, preferentemente Maestría en Sociología, Ciencias Políticas, Comunicación Social, Ciencias Sociales o ramas afines.

7.3.2. Experiencia Profesional: Acreditar al menos 5 años de experiencia profesional, contabilizada a partir de la emisión del primer título académico. Acreditar experiencia profesional específica de al menos 2 años de experiencia en diseño de estrategia de redes de actores sociales.

8. Cronograma de Pagos

8.1. El Proveedor será pagado según el siguiente cronograma:

- 1) Plan de Trabajo: 10%
- 2) Análisis sector productivo: 20%.
- 3) Diseño estrategia de comunicación: 30%.
- 4) Implementación estrategia de comunicación: 40%