

**COSTA RICA**  
**SCL/LMK**  
**FORTALECIMIENTO DE POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO LABORAL (CR-T1154)**

**TÉRMINOS DE REFERENCIA**

**APOYO A COSTA RICA PARA FORTALECIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y PARA DESARROLLAR EL PILOTO DE SISTEMA NACIONAL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL**

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1 A pesar del crecimiento económico que ha experimentado Costa Rica en los últimos años, el país enfrenta varios retos socio-económicos (OCDE, 2016)<sup>1</sup>. En particular, los niveles de pobreza y de desigualdad vienen creciendo. Entre el 2010 y 2014, el nivel de pobreza aumentó de 21,3% a 22,4% mientras que el coeficiente de Gini pasó de 0,507 a 0,516. Uno de los factores principales que inciden en los niveles de pobreza y desigualdad de los hogares costarricenses es el acceso a empleos ya que los ingresos por trabajo representan más del 80% del total que perciben<sup>2</sup>. Al respecto, la tasa de desempleo se incrementó de 7,3% a 9,7% entre 2010 y 2014<sup>3</sup>. Por otra parte, el crecimiento de la productividad del país viene cayendo mientras que el empleo informal viene creciendo y alcanza el 40%.
- 1.2 Existe evidencia sobre los efectos positivos que tiene la educación en los ingresos y las oportunidades laborales<sup>4</sup>. La evidencia sobre los efectos de la formación para el trabajo (FT)<sup>5</sup> es más reciente pero encuentra resultados similares (ver Haelermans y Borghans, 2012; y Zwick, 2006). Al respecto, dados los problemas de calidad que aquejan a la educación en Costa Rica (OCDE 2016), se puede esperar que una FT adecuada, alineada a las necesidades del mercado laboral y que ofrezca oportunidades de formación a lo largo de la vida, mejore la productividad laboral, el empleo y los ingresos.
- 1.3 Por otra parte, la evidencia indica que la intermediación laboral (IL) es una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos (Card, Kluve y Weber, 2015, 2010) y puede ayudar a los desempleados a encontrar empleos con mayores ingresos, relativo a los que usan otros medios de búsqueda (Flores Lima, 2010). Incrementa también la probabilidad de encontrar trabajo formal (Pignatti, 2016). Cabe señalar que en el caso de los grupos con mayores barreras de acceso al trabajo como los trabajadores desempleados o personas vulnerables de difícil inserción laboral, la IL debe ser complementada por intervenciones específicas. Dichas intervenciones deben estar ajustadas a las características y necesidades de los beneficiarios para solventar los obstáculos que imposibilitan su inserción laboral. Entre estos obstáculos se encuentran la falta de información sobre el mercado laboral, de experiencia en trabajo formal, y de habilidades de conocimiento, ocupacionales, o socio emocionales.

<sup>1</sup> Desde los mediados de los ochentas hasta el 2014, Costa Rica creció un promedio de 4,63% comparado a 3,4% para la región latinoamericana.

<sup>2</sup> Programa Estado de la Nación, 2015.

<sup>3</sup> El desempleo es mayor para ciertos grupos de la población. Por ejemplo, en 2015, las tasas de desempleo de las mujeres y de los jóvenes (15-24 años) fueron respectivamente 11,7% (contra 7,7% para los hombres) y 17,4%. Asimismo, para los no calificados (con educación secundaria incompleta o menos) esta tasa fue de 9,6% contra 7,1% para los calificados en 2013.

<sup>4</sup> Ver por ejemplo: Card D. (1999).

<sup>5</sup> Se define formación para el trabajo como aquella que es ofrecida en la educación superior, tanto universitaria como no universitaria, y aquella ofrecida por las empresas a sus trabajadores.

- 1.4 **La FT y la IL en Costa Rica presentan limitaciones.** Existe un desacople entre las habilidades de la fuerza laboral y las habilidades que demandan las empresas. Así un 46% de los empleadores tiene dificultades para encontrar candidatos con las habilidades necesarias para cubrir los puestos de trabajo disponibles (Manpower, 2015).<sup>6</sup> Esta situación se explica por los problemas que enfrenta el sistema de educación básica del país, los cuales son corregidos de manera limitada por el sistema de FT, y que conducen a bajos niveles educativos y a habilidades limitadas y/o poco pertinentes con las vacantes existentes en el mercado. Tan sólo un 40% de la fuerza laboral tiene educación secundaria completa, y los resultados en la prueba PISA<sup>7</sup> ubican al país por detrás de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (OCDE, 2016).
- 1.5 A esto se suma que las personas no cuentan con suficiente información sobre las vacantes de empleo disponibles. Un 70% de la población recurre a métodos informales de búsqueda de empleo (amigos y/o familiares), que tienen cobertura limitada y son relativamente menos efectivos para la población joven y aquella con menores recursos (Mazza, 2011). Las personas tampoco cuentan con información sobre las áreas de especialidad y/o habilidades específicas demandadas por las empresas, y para las cuales requerirían capacitarse con el fin de aumentar sus posibilidades de insertarse laboralmente, y sobre la oferta de capacitación de calidad disponible. La falta de información con respecto a la oferta de capacitación de calidad disponible está relacionada por una parte con la limitada regulación del sistema de educación superior que no permite medir la calidad de la misma<sup>8</sup> y por otra con el hecho de que no existe actualmente un sistema fácilmente accesible que centralice información sobre la disponibilidad y calidad de la oferta. De manera similar, las entidades de formación tienen limitada información acerca de las vacantes de empleo en donde podrían colocar a sus egresados y de las habilidades y competencias que demandan las empresas para así poder adaptar sus programas y/o currículos.
- 1.6 **El Gobierno (GoCR) viene promoviendo reformas para mejorar esta situación.** En términos de IL, se cuenta con el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE) que está compuesto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), responsable de la IL en el país y el Ministerio de Educación Pública (MEP), mediante sus Colegios Técnicos Profesionales, y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), entidades de FT. El GoCR pretende reformar el sistema y transformarlo en el Sistema Nacional de Empleo (SNE); el cual permitirá integrar los diferentes programas de empleo, emprendimiento, y formación. De manera complementaria y orientado específicamente a la inserción de la población vulnerable, el GoCR viene desarrollando el Sistema Nacional de Intermediación Laboral y Capacitación para la Inclusión Social (SNILCIS). Su propósito principal es el fortalecimiento de los programas de inserción laboral y de capacitación que ejecutan las instituciones del sector público para grupos vulnerables. Para su creación se prevé: (i) desarrollar información sobre las necesidades del mercado laboral, (ii) identificar las características y perfiles de las personas vulnerables, y (iii) contar con instituciones de FT que ofrezcan una formación pertinente y de calidad. Se pretende recabar insumos para el

---

<sup>6</sup> Esto se compara con el promedio mundial del 38% y el promedio para las Américas del 42%.

<sup>7</sup> En la prueba PISA del 2012, Costa Rica, al igual que el resto de países de América Latina que participaron en la prueba, ocupó los últimos lugares en comprensión lectora, matemáticas y ciencia.

<sup>8</sup> El impacto de la falta de regulación se vuelve evidente por ejemplo en el caso de los institutos de educación técnica. Dichos institutos varían sus estándares en cuanto a factores como la duración de sus programas y el contenido de los mismos, además que reclutan estudiantes sin consideraciones de empleabilidad (Angulo, 2015).

desarrollo del SNILCIS mediante la implementación de un piloto del sistema en la provincia de Limón<sup>9</sup> que luego sea escalable a nivel nacional.

## II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORIA

- 2.1 El objetivo de la consultoría es apoyar los esfuerzos del Gobierno de Costa Rica en la creación del Sistema Nacional de Intermediación Laboral y Capacitación para la Inclusión Social (SNILCIS).

## III. ACTIVIDADES PRINCIPALES

- 3.1 La consultoría consistirá de tres componentes principales. El tercer componente, a su vez, se dividirá en cinco actividades específicas de acuerdo a lo siguiente:
  1. **Componente 1.** Análisis de la oferta de capacitación en Limón (contenido curricular, prestación de servicios, requisitos, horarios, etc.) de los colegios técnicos profesionales del MEP, del INA y de los centros de capacitación de la red de proveedores públicos y privados de programas públicos de empleo administrados por el MTSS
  2. **Componente 2.** Diseño y aplicación de un instrumento de prospección laboral con geo-referenciación que permita capturar información sobre la demanda del mercado laboral con empresas e instituciones de los sectores públicos y privados en Limón
  3. **Componente 3.** Desarrollo de una propuesta del modelo del SNILCIS a ser entregado al Gobierno de Costa Rica con la idea de ser replicado a escala nacional

Este último componente, a su vez, consistirá en sub-actividades que incluirán lo siguiente:

- i. elaboración de un inventario de los recursos disponibles de los entes públicos (apoyos complementarios, red de cuidado, formación humana, etc.) para facilitar el acceso a los mismos por las personas en condición de pobreza con el objetivo de que puedan acceder a la oferta de capacitación y mejorar su empleabilidad
- ii. diseño de una solución tecnológica para la intermediación laboral que facilite la administración de datos con respecto al perfil de las personas en condición de pobreza, oferta de cursos de capacitación, inventario de apoyos existentes públicos y privados para la inserción laboral de poblaciones vulnerables y demanda de mano de obra de las empresas
- iii. creación de mecanismos de coordinación entre los entes y agencias relevantes que permitan canalizar recursos a la población objetivo para ejecutar procesos de intermediación laboral y capacitación dentro del contexto del SNILCIS

---

<sup>9</sup> La provincia de Limón ha sido seleccionada como prioritaria para la implementación de la intervención debido a sus altos niveles de pobreza. La provincia de Limón corresponde a la Región Huetar Caribe, la cual está compuesta por los mismos 6 cantones que la provincia de Limón. Es la región del país con mayor incidencia de hogares pobres multidimensionales (38%), mientras que en cuanto a pobreza por ingreso, es la segunda región con mayor porcentaje de hogares en esa condición (29%, solo superada por la Brunca con 35,4%) y en pobreza extrema (11,1%) (INEC con datos de la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO, 2016). De acuerdo al último censo del 2011, Limón, una de las 7 provincias de Costa Rica cuenta con una población de 386.862 habitantes, lo cual representa aproximadamente un 9% de la población total del país.

- iv. diseño de una estrategia de comunicación para motivar e involucrar a los diferentes actores (empresas, población beneficiaria, instituciones públicas, comunidades locales) para el funcionamiento efectivo del SNILCIS; y
- v. realización de un taller de presentación y de disseminación de resultados del SNILCIS.

#### IV. INFORMES/ENTREGABLES

- 4.1 La firma consultora deberá presentar un plan de trabajo con un cronograma y fechas de entrega para cada una de las actividades contempladas dentro de estos términos de referencia, el cual deberá ser presentado a los cinco días de la firma del contrato.
- 4.2 Apoyo con la organización del taller de experiencias internacionales en formación para el trabajo (FT) e intermediación laboral (IL) e informe de conclusiones principales en Octubre de 2017
- 4.3 Informe de resultados del plan piloto de intermediación laboral y desarrollo de capacidades en Limón en Mayo de 2018 (incluye Componentes 1 y 2)
- 4.4 Propuesta de modelo del SNILCIS en Julio de 2018 (incluye actividades dentro del Componente 3)
- 4.5 Organización del taller de presentación y de disseminación de resultados del SNILCIS e informe de conclusiones principales en Octubre de 2018
- 4.6 Un informe final de la consultoría incluyendo el modelo finalizado del SNILCIS en Mayo de 2019 (consolida resultados de los Componentes 1-3).
- 4.7 Los documentos serán entregados en papel y en forma electrónica en Microsoft Word y en PDF.
- 4.8 Los plazos anteriores podrían ser modificados de común acuerdo entre las partes.

#### V. CRONOGRAMA DE PAGOS

- 5.1 El pago de la consultoría se realizará de acuerdo al siguiente esquema.

Concepto	Porcentaje de Pago
Presentación de plan de trabajo con cronograma por actividad y fechas acordadas de entrega (5 días de la firma del contrato)	30%
Informe de resultados de taller de experiencias internacionales formación para el trabajo e intermediación laboral (Octubre de 2017)	10%
Informe de resultados del plan piloto de intermediación laboral y desarrollo de capacidades en Limón (Mayo de 2018)	10%
Propuesta de modelo del SNILCIS (Julio de 2018)	20%
Informe de resultados de taller de presentación y de disseminación de resultados del SNILCIS (Octubre de 2018)	10%
Informe final de la consultoría incluyendo el modelo finalizado del SNILCIS (Mayo de 2019)	20%

- 5.3 Todos los informes deberán ser aprobados por parte del BID.. El consultor deberá ponderar debidamente los comentarios que reciba, subsanar los eventuales errores, y completar el trabajo comprometido que pueda faltar. Sin embargo, el consultor no estará obligado a modificar sus conclusiones y recomendaciones según los comentarios que reciba. Que el consultor mantenga las conclusiones y recomendaciones de los Informes Preliminares y Final no será razón para rechazar dichos informes.
- 5.4 Todos los documentos deben tener un Resumen Ejecutivo y deben estar en español. Los reportes serán entregados en Word y PDF.

## VI. CALIFICACIONES

- 6.1 Dada la naturaleza de la consultoría, la firma debe contar con experiencia amplia en: (i) ejecución de proyectos en materia de mercado laboral en Costa Rica; (ii) diseño y ejecución de proyectos que involucren activamente al sector privado; (iii) manejo y análisis de bases de datos de mercado laboral; (iv) buen relacionamiento con autoridades de gobierno y otras instituciones públicas y privadas del sistema de desarrollo de habilidades de Costa Rica y del sistema de intermediación laboral; y (v) amplia capacidad de convocatoria.

## VII. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORIA

- 7.1 *Tipo de Consultoría:* Consultoría firma nacional por Suma Global.
- 7.2 *Duración:* La consultoría tendrá lugar en un plazo de 22 meses desde que se aceptan los Términos de Referencia. Los plazos en la entrega de los productos dependerán de la oportuna entrega de información solicitada.
- 7.3 *Misiones:* La consultoría no contempla misiones.
- 7.4 *Lugar de trabajo:* Oficinas de la firma consultora que sean necesarios para la ejecución de la consultoría.
- 7.5 *Coordinación:* El trabajo del consultor será coordinado por David Rosas, (SCL/LMK) [davidro@iadb.org](mailto:davidro@iadb.org).
- 7.6 **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.
- 7.7 **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.
- 7.8 **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.

## **ANEXO A**

**Costa Rica**

**SCL/LMK**

**Fortalecimiento de Políticas Activas de Mercado Laboral en Costa Rica (CR-T1154)**

### **TERMINOS DE REFERENCIA**

#### **APOYO A COSTA RICA PARA DESARROLLAR ENCUESTA PILOTO A EMPRESAS SOBRE BRECHA DE HABILIDADES**

##### **Antecedentes**

Establecido 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, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

La División de Mercados Laborales del BID ha recibido una solicitud de asistencia técnica por parte de la Segunda Vice-Presidencia de la República de Costa Rica para contribuir a mejorar los resultados de la formación para el trabajo (FT) en el país y de la intermediación laboral (IL). Esta consultoría se enmarca dentro de esta solicitud para atender actividades específicas relacionadas a los dos objetivos anteriores.

##### **Motivación**

A pesar del crecimiento económico que ha experimentado Costa Rica en los últimos años, el país enfrenta varios retos socio-económicos (OCDE, 2016)<sup>1</sup>. En particular, los niveles de pobreza y de desigualdad vienen creciendo. Entre el 2010 y 2014, el nivel de pobreza aumentó de 21,3% a 22,4% mientras que el coeficiente de Gini pasó de 0,507 a 0,516. Uno de los factores principales que inciden en los niveles de pobreza y desigualdad de los hogares costarricenses es el acceso a empleos ya que los ingresos por trabajo representan más del 80% del total que perciben<sup>2</sup>. Al respecto, la tasa de desempleo se incrementó de 7,3% a 9,7% entre 2010 y 2014<sup>3</sup>. Por otra parte, el crecimiento de la productividad del país viene cayendo mientras que el empleo informal viene creciendo y alcanza el 40%.

Existe evidencia sobre los efectos positivos que tiene la educación en los ingresos y las oportunidades laborales<sup>4</sup>. La evidencia sobre los efectos de la FT<sup>5</sup> es más reciente pero encuentra resultados similares (ver Haelermans y Borghans, 2012; y Zwick, 2006). Al respecto, dados los problemas de calidad que aquejan a la educación en Costa Rica (OCDE 2016), se puede esperar que una FT adecuada mejore la productividad laboral, el empleo y los ingresos.

---

<sup>1</sup> Desde los mediados de los ochentas hasta el 2014, Costa Rica creció un promedio de 4,63% comparado a 3,4% para la región latinoamericana.

<sup>2</sup> Programa Estado de la Nación, 2015.

<sup>3</sup> El desempleo es mayor para ciertos grupos de la población. Por ejemplo, en 2015, las tasas de desempleo de las mujeres y de los jóvenes (15-24 años) fueron respectivamente 11,7% (contra 7,7% para los hombres) y 17,4%. Asimismo, para los no calificados (con educación secundaria incompleta o menos) esta tasa fue de 9,6% contra 7,1% para los calificados en 2013.

<sup>4</sup> Ver por ejemplo: Card D. (1999).

<sup>5</sup> Se define formación para el trabajo como aquella que es ofrecida en la educación superior, tanto universitaria como no universitaria, y aquella ofrecida por las empresas a sus trabajadores.

Esta evidencia ha conducido a los países desarrollados (PD) a darle prioridad a la educación y a la FT. Ambas son elementos importantes de las políticas orientadas a mejorar la empleabilidad y productividad. Así una gran mayoría de PD ha optado por desarrollar sistemas de FT que ofrecen oportunidades de una formación a lo largo de la vida. Un aspecto transversal clave de estos sistemas está relacionado con el desarrollo de mecanismos de información sobre oferta y demanda de habilidades que permiten orientar el desarrollo de políticas públicas de formación pero también orientar a las personas, las instituciones de formación y las empresas para que puedan tomar decisiones informadas en términos de formación (BID 2016).

Por otra parte, los PD cuentan con sistemas de Intermediación laboral (SIL) para lograr que los buscadores de trabajo tengan las herramientas para colocarse efectivamente<sup>6</sup>. Estos servicios buscan ayudar a las personas a encontrar mejores puestos de trabajo y a las empresas a identificar el talento adecuado. Para desempeñar su función, los SIL requieren ser capaces de, entre otras cosas, proveer un buen sistema de información del mercado laboral, generando información oportuna y pertinente que facilite la toma de decisiones por parte de los agentes del mercado laboral.

La FT y la IL en Costa Rica presentan limitaciones. Existe un desacople entre las habilidades de la fuerza laboral y las habilidades que demandan las empresas. Así un 46% de los empleadores tiene dificultades para encontrar candidatos con las habilidades necesarias para cubrir los puestos de trabajo disponibles (Manpower, 2015)<sup>7</sup>. Esta situación se explica por los problemas que enfrenta el sistema de educación básica del país, los cuales son corregidos de manera limitada por el sistema de FT, y que conducen a bajos niveles educativos y a habilidades limitadas y/o poco pertinentes con las vacantes existentes en el mercado. Tan sólo un 40% de la fuerza laboral tiene educación secundaria completa, y los resultados en la prueba PISA<sup>8</sup> ubican al país por detrás de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (OCDE 2016).

Estas limitaciones se dan en parte porque las personas no cuentan con suficiente información sobre las vacantes de empleo disponibles. Un 70% de la población recurre a métodos informales de búsqueda de empleo (amigos y/o familiares), que tienen cobertura limitada y son relativamente menos efectivos para la población joven y aquella con menores recursos (Mazza, 2011). Las personas tampoco cuentan con información sobre las áreas de especialidad y/o habilidades específicas demandadas por las empresas, y para las cuales requerirían capacitarse con el fin de aumentar sus posibilidades de insertarse laboralmente, y sobre la oferta de capacitación de calidad disponible. Según el Estado de la Educación (2015), “la identificación y cuantificación de las brechas de demanda en la formación técnica y universitaria es difícil de precisar, debido a que el país no cuenta con estudios prospectivos publicados sobre las necesidades a nivel sectorial. Además, los pocos datos que circulan en el medio no cuentan con un sustento metodológico robusto y no permiten definir la cantidad de profesionales y técnicos a formar ni las áreas específicas en que deben formarse y menos aún en las competencias que deben inculcárselas”. Finalmente, la falta de información con respecto a la oferta de capacitación de calidad disponible está relacionada por una parte con la limitada regulación del sistema de educación superior que no permite medir la calidad de la misma<sup>9</sup> y por otra con el hecho de que

---

<sup>6</sup> Los párrafos sobre el rol que pueden cumplir los servicios de intermediación laboral provienen del Documento de Marco Sectorial de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social (BID, 2016) (GN-2741-7)

<sup>7</sup> Esto se compara con el promedio mundial del 38% y el promedio para las Américas del 42%.

<sup>8</sup> En la prueba PISA del 2012, Costa Rica, al igual que el resto de países de América Latina que participaron en la prueba, ocupó los últimos lugares en comprensión lectora, matemáticas y ciencia.

<sup>9</sup> El impacto de la falta de regulación se vuelve evidente por ejemplo en el caso de los institutos de educación técnica. Dichos institutos varían sus estándares en cuanto a factores como la duración de sus programas y el contenido de los mismos, además que reclutan estudiantes sin consideraciones de empleabilidad (Angulo, 2015).

no existe actualmente un sistema fácilmente accesible que centralice información sobre la disponibilidad y calidad de la oferta. De manera similar, las entidades de formación tienen limitada información acerca de las vacantes de empleo en donde podrían colocar a sus egresados y de las habilidades y competencias que demandan las empresas para así poder adaptar sus programas y/o currículos.

El Gobierno de Costa Rica (GoCR) viene promoviendo reformas orientadas a mejorar la generación de información e inteligencia laboral para el sistema de FT e IL. Actualmente, se cuenta con el Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) que provee información sobre el mercado de trabajo de las personas graduadas en la educación superior universitaria, la oferta académica y las profesiones innovadoras, entre otros temas. CINDE, por otra parte, provee información en torno a la atracción de empresas de inversión extranjera directa y sus necesidades, incluyendo las de capacitación. Finalmente, el INEC, mediante sus encuestas, provee datos acerca de la cantidad de empleo por tipo de contrato (temporal/permanente) y género, salarios y otros ingresos laborales y horas trabajadas y razones de la empresa de contratación y despido. **Sin embargo, no existe actualmente en el país información detallada que permita identificar y caracterizar la brecha de habilidades y cómo ésta afecta al sector productivo.**

Costa Rica necesita superar las limitaciones de información sobre las iniciativas en favor del desarrollo de habilidades de tal manera de llegar a ser capaz de identificar estrategias en marcha para el desarrollo de las habilidades de la fuerza laboral, para discutir y reflexionar sobre sus alcances, complementariedades y efectividad, y para retroalimentar las políticas públicas en el delineamiento de estrategias efectivas que respalden e incentiven el desarrollo del capital humano. Si bien contar con resultados de la prueba PISA permite monitorear el desempeño del sistema educativo, todavía el país no cuenta con un diagnóstico de habilidades desde una perspectiva económica que examine sus resultados en el mercado laboral. Costa Rica requiere generar evidencia específica sobre la brecha de habilidades que enfrenta el sector productivo del país (e.g., qué sectores y tipo de empresas son los más afectados, y qué vienen haciendo las empresas para resolver este problema) a fin de diseñar las políticas e instrumentos públicos que contribuyen a cerrarla.

Con este fin, desde el 2015, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha venido trabajando con Terence Hogarth (Institute for Employment Studies, Universidad de Warwick, en el Reino Unido) que es experto en el diseño, implementación y análisis de encuestas a firmas y con reconocida experiencia en Europa, en el diseño de un cuestionario a firmas. Este cuestionario sigue tres objetivos principales: (i) detectar y medir la brecha de habilidades en el sector público y privado; (ii) entender las causas y consecuencias de dicha brecha de habilidades desde el punto de vista de las firmas; y (iii) entender las estrategias de contratación y/o capacitación que las firmas adoptan para resolver esta brecha de habilidades y el uso de servicios públicos asociados. Este cuestionario ha sido validado por el equipo del BID y por las contrapartes locales en países de la región (tanto sector público como por expertos laborales).

### **Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de la consultoría es proporcionar apoyo técnico al gobierno de Costa Rica en el proceso de diseño y aplicación de una encuesta a empresas para la identificación de brecha de habilidades en dos sectores estratégicos para la economía del país.

## Actividades Principales

Las actividades a realizar en el marco de la consultoría son las siguientes:

- a) Revisión detallada de las encuestas existentes en el país que miden ciertos componentes relevantes al diagnóstico de la brecha de habilidades (encuestas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), Estado de la Nación y Horizonte Positivo, entre otras)
- b) Tomando en consideración dicha revisión, y la encuesta a empresas diseñada por el Banco, adaptar una nueva encuesta a ser aplicada inicialmente en dos sectores económicos estratégicos a ser definidos conjuntamente con GoCR
- c) Apoyo técnico con la aplicación (piloto) de la encuesta
- d) Análisis de los datos de la encuesta piloto a las empresas.

## Informes / Entregables

La consultoría entregará los siguientes productos:

- a) Propuesta de plan y calendario de trabajo
- b) Informe conteniendo conclusiones y recomendaciones de la revisión de encuestas midiendo componentes de la brecha de habilidades en el país
- c) Nueva encuesta diseñada
- d) Plan de aplicación (piloto) de la encuesta
- e) Informe conteniendo resultados principales de la aplicación de la encuesta y recomendaciones de mejora

## Cronograma de Pagos

Los pagos se realizarán de la siguiente manera:

- 10% a la entrega de la propuesta y plan de trabajo
- 20% a la entrega del primer informe de revisión de encuestas
- 40% a la entrega del diseño de la nueva encuesta y plan de aplicación de la misma
- 30% a la entrega del informe conteniendo resultados principales de la aplicación de la encuesta y recomendaciones de mejora

## Calificaciones

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Economista, estadístico/a o profesional de ramas afines, con al menos 10 años de experiencia profesional relevante en el diseño, implementación y evaluación de encuestas con foco en el campo educativo y laboral.
- *Idiomas:* Español
- *Áreas de Especialización:* conocimiento extensivo y relevante de los instrumentos requeridos para la consultoría y experiencia de trabajo en proyectos vinculados a la gestión e institucionalidad de políticas públicas en el sector social en América Latina. Experiencia previa con el BID es deseable.
- *Habilidades:* Trabajo en equipo, excelente comunicación oral y escrita, capacidad de gestión y coordinación con las contrapartes.

## **Características de la Consultoría**

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- *Duración del Contrato:* 9 meses
- *Lugar(es) de trabajo:* Consultoría Externa
- *Líder de División o Coordinador:* David Rosas

**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.