

Nicaragua

Representación del Grupo BID en Nicaragua (CID/CNI)

RESUMEN TÉRMINOS DE REFERENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA

Promoción del Empleo Juvenil a través del Desarrollo Digital
[NI-T1300]

Contexto y necesidad de apoyo de la TC: La cooperación técnica “Promoción del Empleo Juvenil a través del Desarrollo Digital” tiene como objetivo general fomentar la inserción laboral formal de jóvenes nicaragüenses, a través de la capacitación en habilidades del futuro y la intermediación laboral digital. Para ello se coordinará la oferta de capacitación laboral en habilidades socioemocionales y técnicas con entidades formadoras y sector privado para garantizar la pertinencia de la capacitación, se fomentará el uso de una plataforma de intermediación laboral digital, y generará conocimiento a través de una evaluación de impacto rigurosa para entender los impactos sobre la empleabilidad, la permanencia y la formalidad entre distintos grupos de jóvenes.

Consultoría I

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para el desarrollo de un piloto de capacitación laboral en habilidades socioemocionales y técnicas.

Nicaragua

NI-T1300

Promoción del Empleo Juvenil a través del Desarrollo Digital

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1.** La economía nicaragüense creció a un ritmo promedio de 4,7% anual en el quinquenio de 2013-2017. Durante 2018 y 2019, cuatro de las cinco fuentes tradicionales de crecimiento de la actividad económica (turismo, exportaciones, inversión extranjera directa, financiamiento público externo) se vieron afectadas por la crisis sociopolítica que inició en el país¹, provocando una contracción del PIB del 4,0% y 3,9% en ambos años.
- 1.2.** En 2020, el impacto del COVID-19 llevó a un tercer año consecutivo de contracción económica, estimado en 2,8% por el Banco Central de Nicaragua (BCN), lo que significa que el país habría experimentado una caída acumulada de 10,3% en los últimos tres años. A su vez, la contracción económica ha resultado en un retroceso de casi una década en términos de reducción de los niveles de pobreza. Entre 2017 y 2019, la tasa de pobreza general aumentó de 41,2% a 44,4% con lo cual se ubica en los niveles de 2010 (Encuesta de Hogares para Medir la Pobreza en Nicaragua, FIDEG 2019).

¹ La única fuente de crecimiento que mostró resiliencia en estos años fueron las remesas, las cuales tuvieron un crecimiento de 7.9% en 2018 y 11.0% en 2019. Cabe mencionar que las exportaciones también tuvieron un leve crecimiento, no obstante, se observó una desaceleración significativa en el mismo.

- 1.3. Los datos muestran que esta crisis económica ha tenido graves afectaciones sobre los niveles de empleo, afectando en mayor medida el empleo formal. De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), la tasa de desempleo abierto aumentó de 3.7% en 2017 a 5.4% en 2019, sin embargo, ante el nuevo choque en la economía, el desempleo podría haber aumentado entre 7.5% y 20.9%², es decir ubicarse en un rango entre 5,8% y 6,5%. Por su parte, el empleo formal cayó en 20,9% entre abril de 2018 y diciembre de 2020, siendo los sectores más afectados comercio (-43,4%), construcción (37,0%) y el sector financiero (21,6%).
- 1.4. La contracción económica habría exacerbado retos en el mercado laboral que existían previo a 2018, especialmente los referidos a empleo juvenil. Los jóvenes en Nicaragua, al igual que en otros países de América Latina y el Caribe enfrentan condiciones laborales más difíciles que sus pares adultos, que se traducen en desempleo e informalidad. Según los resultados de la Encuesta de Medición del Nivel de Vida del 2014, la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años es de 7,4%, superior al promedio de 4,7%. De manera similar, la tasa de informalidad laboral de los jóvenes es de 81,0% mientras que el promedio es de 77,7%.
- 1.5. Las dificultades para la inserción productiva de los jóvenes tienen múltiples explicaciones (Novella et al 2018). Una primera explicación es el menor capital social con el que los jóvenes cuentan producto de su falta de experiencia, lo cual limita las oportunidades. Segundo, en los últimos años se ha mostrado el papel que las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen en la empleabilidad de los jóvenes y la existencia de un desajuste o brecha de habilidades en el mercado laboral (diferencia entre las habilidades que demanda el mercado laboral vs las que cuentan los trabajadores). De acuerdo con la encuesta de Empresas Sostenibles 2015, cerca del 20% de las empresas en Nicaragua enfrenta problemas para encontrar trabajadores con habilidades básicas, incrementándose las dificultades para encontrar trabajadores con habilidades técnicas (conocimiento del inglés y manejo de programas informáticos).
- 1.6. Por estas razones, es importante contar con programas de política dirigidos a fortalecer las capacidades y habilidades laborales en los jóvenes, con el objetivo de aumentar la empleabilidad de estos y mejorar la calidad de los trabajos en los cuales se insertan. Particularmente, promover programas que reduzcan las externalidades de información entre los oferentes y demandantes de empleo a través de plataformas de intermediación laboral y la de capacitación en habilidades socioemocionales y técnicas, con el fin de reducir los costos de búsqueda de empleo.

2. **Objetivos**

- 2.1. Objetivo General: Implementar un piloto dirigido a incrementar la empleabilidad de jóvenes nicaragüenses a través de la capacitación en habilidades socioemocionales y técnicas.

3. **Actividades Clave**

² Altamirano, A.; Azuara, O.; González, S. (2020) [¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?: Posibles escenarios para América Latina y el Caribe?](#). BID.

- 3.1. Coordinar la oferta de capacitación laboral con entidades formadoras y sector privado para garantizar la pertinencia de la capacitación.
- 3.2. Elaborar, en conjunto con los actores mencionados en 3.1, un modelo conceptual y operativo para la capacitación laboral de jóvenes en habilidades socioemocionales y técnicas, considerando estrategias para la definición del público meta, capacitación que deberá darse a los formadores del programa, sectores asequibles para la aplicación del programa, definición de empresas objetivo, entre otros aspectos relevantes.
- 3.3. Desarrollar e implementar, en conjunto con actores relevante y tomando en cuenta los elementos destacados en 3.2, el piloto de capacitación laboral.
- 3.4. Plantear un mecanismo a través del cual el modelo diseñado en la consultoría pueda ser escalable a otros sectores y con mayor número de beneficiarios.
- 3.5. Elaborar un informe detallado con los principales resultados de la capacitación laboral ejecutado y sus respectivas recomendaciones.
- 3.6. Reporte periódico de avance de la consultoría.
- 3.7. Entrega de todos los documentos derivados de la consultoría.

4. Resultados y Productos Esperados

- 4.1. La firma consultora deberá entregar los siguientes informes o documentos:

Producto 1: Plan de trabajo. La firma consultora deberá presentar un plan de trabajo para la aplicación del modelo de capacitación laboral, enfocado en i) la coordinación de la oferta de capacitación laboral con entidades formadoras y sector privado, ii) el diseño e implementación de la capacitación en habilidades socioemocionales y técnicas.

Producto 2: Modelo conceptual y operativo de capacitación laboral. El modelo se definirá en conjunto con los actores claves y deberá contener los lineamientos para la implementación del modelo de capacitación, el diseño del piloto de este, los contenidos a ser brindados por los formadores del programa en concepto de fortalecimiento de habilidades socioemocionales y técnicas, entre otras cosas.

Producto 3: Reportes de avance. Cada dos semanas deberán reportarse los avances en la formulación del programa de capacitación y su posterior aplicación.

Producto 4: Informe de la consultoría. El informe deberá contener los principales resultados, conclusiones y recomendaciones derivadas de la consultoría.

5. Calendario del Proyecto e Hitos

- 5.1. Duración del contrato: 18 meses

Forma de pago	%
Al momento de la firma del contrato	10%
Entrega de producto 1	20%
Entrega de producto 2	20%
Entrega de producto 3 (informe con al menos el 50% del plan de capacitación aplicado):	20%
Entrega de producto 4:	30%

6. Criterios de aceptación

- 6.1.** Tipo de firma: Firma consultora con experiencia en diseño e implementación de modelos de capacitación laboral. La firma presenta experiencia liderando proyectos con objetivos similares en otros países, o bien, en Nicaragua.

7. Supervisión e Informes

- 7.1.** La consultoría estará bajo la coordinación de María Teresa Silva-Porto Díaz, Economista de país (CID/CNI), con apoyo de Yyannú Cruz, Especialista Senior de la División de Mercados Laborales (SCL/LMK), quienes serán los responsables de los aspectos técnicos y administrativos del contrato.

Consultoría II

Consultoría para la promoción de una plataforma de intermediación laboral y acercamiento empresarial

1. Contexto:

- 1.1. El equipo de Nicaragua del Grupo BID en coordinación con la División de Mercados Laborales está buscando a un consultor/a con experiencia en el diseño de estrategias de acercamiento empresarial que permitan conectar a jóvenes en busca de empleo con empresas que tengan vacantes en áreas específicas. Buscamos un profesional dinámico, con conocimiento del mercado laboral nicaragüense, que pueda coordinarse junto con organizaciones del sector privado para incrementar la empleabilidad de jóvenes que han sido beneficiados por un programa de capacitación en habilidades socioemocionales y técnicas y buscan insertarse en el mercado laboral formal.

2. Antecedentes:

- 2.1. Los jóvenes en Nicaragua, al igual que en otros países de América Latina y el Caribe enfrentan condiciones laborales más difíciles que sus pares adultos, que se traducen en desempleo e informalidad. Según los resultados de la Encuesta de Medición del Nivel de Vida de año 2014, la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años es de 7,4%, superior al promedio de 4,7%. De manera similar, la tasa de informalidad laboral de los jóvenes es de 81,0% mientras que el promedio es de 77,7%.
- 2.2. Las dificultades para la inserción productiva de los jóvenes tienen múltiples explicaciones (Novella et al 2018). Una primera explicación es el menor capital social con el que los jóvenes cuentan producto de su falta de experiencia, lo cual limita las oportunidades. Segundo, en los últimos años se ha mostrado el papel que las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen en la empleabilidad de los jóvenes y la existencia de un desajuste o brecha de habilidades en el mercado laboral (diferencia entre las habilidades que demanda el mercado laboral vs las que cuentan los trabajadores). De acuerdo con la encuesta de Empresas Sostenibles 2015, cerca del 20% de las empresas en Nicaragua enfrenta problemas para encontrar trabajadores con habilidades básicas, incrementándose las dificultades para encontrar trabajadores con habilidades técnicas (conocimiento del inglés y manejo de programas informáticos).
- 2.3. En este contexto, el Banco Interamericano de Desarrollo, ha impulsado la Cooperación Técnica NI-T1300 “Promoción del Empleo Juvenil a través del Desarrollo Digital”, cuyo principal objetivo es fomentar la inserción laboral formal de jóvenes nicaragüenses, a través del diseño e implementación de un piloto de capacitación en habilidades del futuro y la intermediación laboral digital.
- 2.4. El piloto comprenderá las siguientes actividades: i) coordinación de la oferta de capacitación laboral con entidades formadoras y sector privado, ii) diseño e implementación de la capacitación en habilidades socioemocionales y técnicas, y iii) escalamiento en la utilización de una plataforma de intermediación laboral digital.

3. Objetivos de la consultoría:

- 3.1. El objetivo general de la consultoría es diseñar e implementar una estrategia de acercamiento empresarial, que permita a empresarios utilizar una plataforma digital de intermediación laboral

para ofertar sus vacantes con el objetivo de incrementar la empleabilidad de jóvenes beneficiados por el programa de capacitación al cual se hace referencia en 2.4, inciso ii).

4. Lo que harás:

- Elaborar un plan de trabajo para el escalamiento en la utilización de la plataforma digital de intermediación laboral.
- Diseñar una estrategia de acercamiento empresarial que dé a conocer a los empresarios y a los centros de formación profesional, la existencia de la plataforma de intermediación laboral, así como su oportuna utilización.
- Promover el uso de la plataforma a través de talleres, webinars y otros recursos.
- Elaborar un informe final que contenga los indicadores claves de utilización de la plataforma, los resultados de la estrategia de acercamiento, así como recomendaciones para mejorar su efectividad en el futuro.
- Cualquier otra actividad que contribuya al escalamiento en el uso de la plataforma.

5. Productos:

5.1. El consultor deberá entregar los siguientes documentos:

- i. **Entregable 1: Plan de Trabajo que incluye un cronograma detallado** de las distintas actividades a realizar para el diseño e implementación de la estrategia de acercamiento empresarial que permita aumentar el uso de la plataforma de intermediación laboral.
- ii. **Entregable 2: Documento que contenga la propuesta de estrategia de acercamiento empresarial.** La propuesta deberá ser revisada con miembros del equipo del grupo BID y deberá incluir los indicadores mediante los cuales se medirá la efectividad en la utilización de la plataforma.
- iii. **Entregable 3: Informes de seguimiento.** Que permitan monitorear los principales indicadores de uso de la plataforma.
- iv. **Entregable 4: Informe final.** Con los principales resultados de la aplicación de la estrategia, así como recomendaciones para aumentar la efectividad en el uso de la plataforma.

6. Cronograma de pagos:

6.1. Para la presente consultoría se establecen cuatro pagos que serán realizados de la siguiente manera:

- i. Entregable 1: 15%
- ii. Entregable 2: 25%
- iii. Entregable 3: 25%
- iv. Entregable 4: 25%

7. Habilidades que necesitarás:

- 7.1. **Educación:** Licenciatura en economía, ciencias políticas, administración de empresas, políticas públicas o campos relacionados (se prefieren antecedentes cuantitativos).
- 7.2. **Experiencia:** 5 años de experiencia profesional relevante en el área de diseño y gestión de proyectos, análisis de políticas públicas y/o programas. Se requiere experiencia en el manejo de talento humano, específicamente que haya liderado o participado en programas de

intermediación laboral. Experiencia gestionando las relaciones con diversas organizaciones asociadas. Experiencia administrando múltiples tareas de manera eficiente;

7.3. Idiomas: Español y dominio de inglés

7.4. Competencias generales y técnicas: Se espera que el Contractual tenga habilidades para analizar políticas públicas, planificar, organizar y ejecutar operaciones y proyectos. Habilidad para adaptarse a múltiples demandas, manejo de prioridades y cambio. Habilidad para liderar equipos. Excelente habilidad para trabajar en equipo y comunicarse de manera efectiva tanto de forma oral como escrita.

8. Resumen de la oportunidad:

8.1. Tipo de contrato y modalidad: Contractual de Productos y Servicios Externos PEC

8.2. Duración del contrato: 180 días

Consultoría III

TÉRMINOS DE REFERENCIA

“Encuesta de línea base y seguimiento a programa de capacitación laboral en Nicaragua para realizar una evaluación de impacto de una iniciativa que permita incrementar la inserción de jóvenes en el mercado laboral”

Nicaragua

NI-T1300

Promoción del Empleo Juvenil a través del Desarrollo Digital

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1.** Los jóvenes en Nicaragua, al igual que en otros países de América Latina y el Caribe enfrentan condiciones laborales más difíciles que sus pares adultos, que se traducen en desempleo e informalidad. Según los resultados de la Encuesta de Medición del Nivel de Vida del 2014, la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años es de 7,4%, superior al promedio de 4,7%. De manera similar, la tasa de informalidad laboral de los jóvenes es de 81,0% mientras que el promedio es de 77,7%.
- 1.2.** Las dificultades para la inserción productiva de los jóvenes tienen múltiples explicaciones (Novella et al 2018). Una primera explicación es el menor capital social con el que los jóvenes cuentan producto de su falta de experiencia, lo cual limita las oportunidades. Segundo, en los últimos años se ha mostrado el papel que las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen en la empleabilidad de los jóvenes y la existencia de un desajuste o brecha de habilidades en el mercado laboral (diferencia entre las habilidades que demanda el mercado laboral vs las que cuentan los trabajadores). De acuerdo con la encuesta de Empresas Sostenibles 2015, cerca del 20% de las empresas en Nicaragua enfrenta problemas para encontrar trabajadores con habilidades básicas, incrementándose las dificultades para encontrar trabajadores con habilidades técnicas (conocimiento del inglés y manejo de programas informáticos).
- 1.3.** Por estas razones, el Banco Interamericano de Desarrollo, ha impulsado la Cooperación Técnica NI-T1300 “Promoción del Empleo Juvenil a través del Desarrollo Digital”, cuyo principal objetivo es fomentar la inserción laboral formal de jóvenes nicaragüenses, a través del diseño e implementación de un piloto de capacitación en habilidades del futuro y la intermediación laboral digital.
- 1.4.** El piloto comprenderá las siguientes actividades: i) coordinación de la oferta de capacitación laboral con entidades formadoras y sector privado, ii) diseño e implementación de la capacitación en habilidades socioemocionales y técnicas, y iii) escalamiento en la utilización de una plataforma de intermediación laboral digital. Por lo cual se requerirá el levantamiento de una línea base y seguimiento para realizar una evaluación de impacto para generar evidencia sobre la efectividad del piloto en el aumento de la empleabilidad de los jóvenes.

2. Objetivos

- 2.1. Objetivo General: Levantar de una línea base y de seguimiento para realizar una evaluación de impacto para generar evidencia sobre la efectividad del piloto en el aumento de la empleabilidad de los jóvenes.

3. Actividades Clave

- 3.1. Planificación del trabajo de campo. Deberá elaborarse un plan de trabajo de campo que contenga información sobre los protocolos del trabajo de campo y aplicación sobre los cuestionarios. Además, deberá brindarse capacitación a los encuestadores, lo cual involucra las actividades que permiten al equipo de campo familiarizarse con los instrumentos y el objetivo del estudio.
- 3.2. Levantamiento de información de la línea base. Para esta actividad se diseñará un plan armado de base de datos, lo cual contempla la organización del equipo de programadores, codificadores y digitadores para vaciar la información en los paquetes estadísticos correspondientes. Verificación de consistencia y formato de la información estadística.
- 3.3. Elaboración de un informe quincenal sobre el avance del campo, así como identificando los principales problemas.
- 3.4. Levantamiento de información de seguimiento. En esta etapa también se contempla la elaboración de un informe quincenal sobre el avance del campo, así como identificando los principales problemas.
- 3.5. Análisis de la información. Corresponde a la tabulación básica de la información mostrando las características de línea de base y del levantamiento de información de seguimiento. El análisis de tabulados básicos deberá considerar cierta heterogeneidad por: nivel socioeconómico, nivel educativo, grado de aversión al riesgo, historia laboral, género, dependencia familiar, entre otros.
- 3.6. Elaboración de un informe final que contenga los principales resultados y conclusiones de la consultoría.
- 3.7. Mantener comunicación constante con el equipo del Grupo BID.
- 3.8. Entrega de todos los documentos y bases de datos derivados de la consultoría.

4. Resultados y Productos Esperados

- 4.1. La firma consultora deberá entregar los siguientes informes o documentos:

Producto 1: Plan de trabajo. La firma consultora deberá presentar un plan de trabajo que contenga los instrumentos especificados en 3.1.

Producto 2: Informe de encuesta de línea base. Constancia de entrega de informes semanales y/o quincenales sobre el avance del campo y entrega de la información de la línea de base, así como el análisis de información.

Producto 3: Informe de encuesta de seguimiento. Constancia de entrega de informes semanales y/o quincenales sobre el avance del campo y entrega de la información de la encuesta de seguimiento, así como el análisis de información.

Producto 4: Informe final de la consultoría. La firma consultora deberá entregar un informe final según lo establecido en 3.6, además de la base con los datos recopilados durante la consultoría.

5. Calendario del Proyecto e Hitos

- 5.1. Duración del contrato: 20 meses

5.2. Cronograma de entregables:

Forma de pago	%
Al momento de la firma del contrato	10%
Entrega de producto 1	20%
Entrega de producto 2	20%
Entrega de producto 3:	20%
Entrega de producto 4:	30%

6. Criterios de aceptación

6.1. Tipo de firma: Firma consultora encuestadora con experiencia en levantamiento de información de línea base para realizar evaluación de impacto. La firma presenta experiencia liderando proyectos con objetivos similares en otros países, o bien, en Nicaragua.

7. Supervisión e Informes

7.1. La consultoría estará bajo la coordinación de María Teresa Silva-Porto Díaz, Economista de país (CID/CNI), con apoyo de Yyannú Cruz, Especialista Líder de la División de Mercados Laborales (SCL/LMK), quienes serán los responsables de los aspectos técnicos y administrativos del contrato.

Consultoría IV

Consultoría: Coordinador(a) de campo para la implementación de una evaluación de impacto sobre capacitación y empleo juvenil en Nicaragua.

1. Contexto:

- 1.1. El equipo de Nicaragua del Grupo BID en coordinación con la División de Mercados Laborales está buscando a un joven profesional con experiencia en evaluación de impacto para implementar y evaluar una intervención que tiene como fin fomentar la inserción laboral formal de jóvenes nicaragüenses a través de la capacitación en habilidades del futuro y la intermediación laboral digital. Buscamos a un profesional pro activo que no solo tiene una base técnica sólida en la metodología de evaluación de impacto, sino que también puede guiar y coordinar de forma independiente a los distintos socios implementadores de una evaluación y las actividades que ocurren tanto antes como después de cualquier evaluación rigurosa y aleatoria (es decir, mapeo de la teoría del cambio, diseño de medición y pilotaje, análisis de datos, comunicación de resultados, etc.).

2. Antecedentes:

- 2.1. Los jóvenes en Nicaragua, al igual que en otros países de América Latina y el Caribe enfrentan condiciones laborales más difíciles que sus pares adultos, que se traducen en desempleo e informalidad. Según los resultados de la Encuesta de Medición del Nivel de Vida de año 2014, la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años es de 7,4%, superior al promedio de 4,7%. De manera similar, la tasa de informalidad laboral de los jóvenes es de 81,0% mientras que el promedio es de 77,7%.
- 2.2. Las dificultades para la inserción productiva de los jóvenes tienen múltiples explicaciones (Novella et al 2018). Una primera explicación es el menor capital social con el que los jóvenes cuentan producto de su falta de experiencia, lo cual limita las oportunidades. Segundo, en los últimos años se ha mostrado el papel que las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen en la empleabilidad de los jóvenes y la existencia de un desajuste o brecha de habilidades en el mercado laboral (diferencia entre las habilidades que demanda el mercado laboral vs las que cuentan los trabajadores). De acuerdo con la encuesta de Empresas Sostenibles 2015, cerca del 20% de las empresas en Nicaragua enfrenta problemas para encontrar trabajadores con habilidades básicas, incrementándose las dificultades para encontrar trabajadores con habilidades técnicas (conocimiento del inglés y manejo de programas informáticos).

3. Objetivos de la consultoría:

- 3.1. El objetivo general de la consultoría es diseñar y coordinar la implementación de una evaluación de impacto que permita entender el impacto de la capacitación en habilidades socio emocionales y técnicas en la empleabilidad de jóvenes en Nicaragua.

4. Lo que harás:

- Apoyar en la coordinación del trabajo entre investigadores y socios implementadores (i.e. organizaciones del sector privado, empresas, centros de capacitación, centros de pensamiento, instituciones de educación técnica) para asegurar el diseño e implementación exitosa del proyecto;

- Apoyar en el diseño técnico de la intervención: revisando literatura y proponiendo cómo trasladar los conocimientos teóricos y empíricos al contexto de Nicaragua;
- Contribuir al mapeo de la teoría del cambio, diseño de medición y pilotaje, análisis de datos, comunicación de resultados;
- Planear, pilotar y supervisar la implementación de encuestas, aseguramiento de la calidad, limpieza de datos, análisis de datos y otras actividades relacionadas con la implementación rigurosa de la evaluación de impacto;
- Diseñar e implementar sistemas de monitoreo para monitorear y medir la aceptación y el cumplimiento del programa de intervención;
- Supervisar la calidad de las entregas de clientes y socios;
- Cualquier otra actividad que contribuya al diseño e implementación exitosa de la evaluación.

5. Productos:

5.1. El consultor deberá entregar los siguientes documentos:

- i. **Entregable 1: Plan de Trabajo que incluye un cronograma detallado** de las distintas actividades a realizar para el diseño, implementación, y evaluación de la intervención de capacitación para la empleabilidad juvenil. Este plan deberá ser coordinado y acordado con los distintos socios implementadores del proyecto, y contar con una definición de quien es el responsable de cada una de las actividades y en qué plazo deben realizarse.
- ii. **Entregable 2: Propuesta técnica y de implementación sobre la capacitación y vinculación laboral** deberá incluir: definición de cuáles son los cursos de capacitación que se estarán brindando (tanto habilidades blandas como técnicas), modalidad de impartición, propuesta de proveedores de la capacitación, mecanismo de participación en la capacitación (cómo se promociona el take-up), y registro en mecanismo de intermediación laboral.
- iii. **Entregable 3: Propuesta de seguimiento a la intervención y de herramientas de levantamiento de información.** Identificar fuentes de información administrativa para dar seguimiento, así como el diseño de un cuestionario de línea base. Proponer una manera fácil de aplicar dicho cuestionario a todos los participantes del experimento (control y tratamientos).
- iv. **Entregable 4: Definición de los protocolos necesarios para la implementación y evaluación de la intervención:** Dependiendo del diseño del proyecto se requerirá la definición de algunos protocolos para la evaluación de impacto (i.e. Protocolo de inscripción-participación en la intervención, protocolo de intercambio de información, protocolo de inscripción a mecanismo de intermediación laboral).
- v. **Entregable 5: Reporte de monitoreo de la implementación.** Vigilar el correcto cumplimiento de los protocolos definidos para el levantamiento de la línea base, manejo de información e inicio de las capacitaciones.

6. Cronograma de pagos:

6.1. Para la presente consultoría se establecen cuatro pagos que serán realizados de la siguiente manera:

- i. Entregable 1: 10%
- ii. Entregable 2: 25%
- iii. Entregable 3: 25%

- iv. Entregable 4: 20%
- v. Entregable 5: 20%

7. Habilidades que necesitarás:

- 7.1. Educación:** Licenciatura en economía, ciencias políticas, salud pública, políticas públicas o campos relacionados (se prefieren antecedentes cuantitativos).
- 7.2. Experiencia:** Se requiere un mínimo experiencia en el análisis de información económica. Experiencia gestionando las relaciones con diversas organizaciones asociadas. Experiencia administrando múltiples tareas de manera eficiente;
- 7.3. Idiomas:** Español y dominio de inglés
- 7.4. Competencias generales y técnicas:** Fuertes habilidades analíticas, tanto cuantitativas como cualitativas. Dominio de la metodología y aplicaciones de evaluación de impacto. Excelentes habilidades de gestión y organización y capacidad para trabajar de forma independiente (se prefiere al menos 1 año de investigación o experiencia en gestión). Excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita. Se requieren fuertes habilidades cuantitativas y muy buen conocimiento de Stata; programación y otros conocimientos técnicos son una gran ventaja.

8. Resumen de la oportunidad:

- 8.1. Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos PEC
- 8.2. Duración del contrato:** 20 meses