**TERMINOS DE REFERENCIA**

**“Consultoría para aplicación de una Batería de Instrumentos de Detección de Habilidades y Competencias de Empleabilidad”**

1. **Introducción del componente.**

El componente “Fortalecimiento de las Capacidades Empresariales y competitividad para Microempresarios”, busca mejorar el desarrollo empresarial de los micro emprendedores o microempresarios que se encuentran iniciando su emprendimiento, se centra en fortalecer tres ejes fundamentales para un crecimiento económico y productivo

* La mejora de sus capacidades empresariales, que permitan tener una visión más amplia de las metas y objetivos como empresas
* La formalización de sus actividades, como base para acceso a nuevas oportunidades
* Mejora en su producción y comercialización, con productos innovadores, que les permitan ingresar a nuevos mercados

El fortalecimiento empresarial busca que la empresa encuentre en sus recursos y potencialidades internas, formas particulares y novedosas para mejorar su desempeño comercial y económico, para lo que se plantean objetivos comunes y complementarios.

Las acciones de formalización se centrarán, en destacar la importancia de los procesos establecidos para desempeñar actividades económicas en el marco de la formalidad, no solo como una obligación, sino como una oportunidad para un crecimiento sostenido y ordenado, que permita visualizar los alcances de las metas más allá de una simple actividad económica de subsistencia.

La competitividad empresarial se basa en el desarrollo de productos y servicios creados con innovación y calidad, posicionados en mercados exigentes, creando mayor satisfacción a los consumidores y mejorando el nivel de bienestar de las personas involucradas, desafíos que implican considerar los elementos de productividad, eficiencia y rentabilidad.

1. **Antecedentes de la consultoría.**

Para el servicio de orientación laboral de los buscadores de empleo es importante potenciar y afinar la derivación de las personas a través del desarrollo de una batería de instrumentos de diagnóstico de habilidades cognitivas y no cognitivas. Para la aplicación óptima de dichos instrumentos, es importante consolidar primeramente profesionales con competencias específicas sólidas y con capacidades personales, que les permitan desempeñarse eficaz y eficientemente para luego desarrollar los instrumentos de batería con el objetivo de definir más efectivamente el perfil laboral de las personas.

La aplicación de la batería consiste en el desarrollo de los instrumentos vinculados a la línea de base (Formulario de Historia Laboral) a las competencias de empleabilidad (Cuestionario de Auto percepción, Entrevista por Competencias, dinámica grupal Torres de papel) tres sub-test de Thurstone (aspecto cognitivo) al análisis de los resultados y determinación de los perfiles de cada buscador/a de empleo.

Ante la solicitud del BID durante el desarrollo del Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (Marzo 2015) de revisar la posibilidad de acortar el proceso de aplicación en función a la disponibilidad de recursos humanos en las OE y la intención de incrementar la cantidad de atención de buscadores de empleo en el futuro; también con la comprobación de que en todos los casos no hay un psicólogo en la atención a los buscadores de empleo, el equipo técnico de la consultoría ha tomado la decisión de reemplazar la toma de los tres sub-test de Thurstone (aspecto cognitivo), que también fue validada la toma de decisión por el equipo de consultores del Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) por un Test de Cálculo de Operaciones Básicas de Matemática (manejo de números) y otro test de comprensión verbal y no verbal, fluidez verbal, otros (Comunicación; escritura, expresión).

Con esto, no se invalida el uso de los test Thurstone, simplemente se da la posibilidad de que éstos sean aplicados según necesidades específicas.

1. **Objetivo de la consultoría.**

Mejorar la actividad de una orientación eficiente según el perfil laboral a fin de contribuir en el desarrollo competitivo de las personas involucradas, en base a la aplicación de una Batería de Instrumentos de Detección de Habilidades y Competencias de Empleabilidad.

1. **Objetivo general del conjunto de instrumentos seleccionados.**

Contribuir a un servicio de asesoría y derivación eficiente. El objetivo general del conjunto de instrumentos seleccionados es dejar en evidencia la presencia o ausencia de ciertas habilidades y competencias de empleabilidad en los/as participantes.

1. **Descripción de los instrumentos seleccionados**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Instrumento** | **Objetivo** | **Descripción** |
| **Línea de Base** | Definir y caracterizar la situación de partida en relación con la empleabilidad. | Encuesta, es completada por el entrevistador que hace las preguntas al buscador de empleo, en este caso los participantes de los cursos del proyecto. Identifica y analiza los condicionamientos sociales, de género, económicos, educativos y experiencias adquiridas en ámbitos laborales o extralaborales, discriminando su valor en términos de empleabilidad. |
| **Entrevista por competencias/ Test de Cálculo de Operaciones Básicas de Matemática (manejo de números) y otro test de comprensión verbal y no verbal, fluidez verbal, otros (Comunicación; escritura, expresión).** | Identificar y evaluar a personas con potencial para desempeñarse en una organización, a partir de preguntas específicamente estructuradas orientadas al análisis de las diferentes competencias individuales, con base en las competencias que son valoradas por una empresa u organización. | Entrevista, se solicita que el entrevistado narre seis situaciones o anécdotas de su vida - pueden ser de cualquier ámbito - y que se relacionan con las diferentes competencias que se espera observar en la narrativa. El entrevistador puntea en una planilla el registro de las competencias evidenciadas en cada relato. |
| **Cuestionario de auto percepción** | Identificar intereses y complementar información observada. | Cuestionario, es completado por el buscador de empleo mientras se realizan las entrevistas. Contiene preguntas vinculadas a los intereses y autoconocimiento. |
| **Dinámica Grupal** | Identificar actitudes resaltantes de cada persona. | Actividad realizada en grupos de 2 a 5 personas, en la que se les presenta un desafío a partir del cual el observador registra las conductas evidentes -vinculadas a las competencias- de cada buscador de empleo |

**Recursos físicos, materiales y tiempo necesario por actividad.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Actividad** | **Materiales** | **Tiempo de duración** | **Infraestructura y mobiliario requerido** |
| **Línea de base** | 1 encuesta por persona  1 bolígrafo por entrevistador | 25 minutos aproximadamente por persona. | Una sala con sillas |
| **Entrevista por competencias**  **Test básico** | 1 entrevista por persona  1 bolígrafo por entrevistador |
| **Cuestionario de auto percepción** | 1 cuestionario y  1 bolígrafo o lápiz por persona | Tiempo variable. Las personas van completando individualmente en el tiempo de espera entre las entrevistas y la actividad grupal. | Sala con mesas y sillas con apoyo para escritura |
| **Dinámica grupal** | 1 cinta adhesiva y pliegue de papel periódico por grupo | 15 minutos, a todos en simultáneo. | Espacio físico libre de muebles de 3x3m aproximadamente. |
| **Devolución** | Equipo informático para registro de la información | 10 minutos por persona | Una sala con mesas y sillas |

1. **Descripción del perfil establecido en seis categorías.**

**No cualificados:** Profesionales cuya labor se limita a seguir instrucciones; sin autonomía de criterio para orientar la propia actuación.

**Mandos inferiores:** Profesionales que siguen procedimientos sencillos con autonomía, aunque podrán tener dificultad para establecerse o utilizar contingencias si ocurren desviaciones en el trabajo cotidiano.

**Mandos medios** –Profesionales de oficina con trabajo rutinario, puede utilizar equipos rutinarios. Si se les da el tiempo suficiente pueden aprender y desempeñar trabajos más complejos y de rutina.

**Especialistas:** Profesionales que ejecutan los programas de trabajo y decisiones con conocimientos específicos sobre cómo actuar en situaciones normales de trabajo.

**Técnicos:** Profesionales que toman decisiones sobre los procedimientos de trabajo.

**Directivos:** Profesionales que toman decisiones sobre la utilización de los recursos (materiales, humanos, financieros) de la empresa.

Estos perfiles son asignados según la sumatoria de los resultados, que están establecidos en una Planilla de interpretación.

1. **Cobertura Geográfica**

Zona de intervención del proyecto:

* Concepción
* Paso Barreto
* Arroyito
* Belen
* San Alfredo
* San Carlos del Apa
* Horqueta
* Azotey
* Loreto

1. **Actividades de la consultoría**

8.1- Planificación de actividades, alianzas y acuerdos con los principales referentes de las localidades para la aplicación de una Batería de Instrumentos de Detección de Habilidades y Competencias de Empleabilidad a las personas involucradas”.

8.2- Una jornada de formación de formadores para la vinculación con las personas involucradas. El entrevistador experto, asume un rol muy importante en la vinculación con los participantes de los cursos, pues es quien realiza las entrevistas individuales y todo el proceso de observación y evaluación.

8.3- Aplicación de una Batería de Instrumentos de Detección de Habilidades y Competencias de Empleabilidad a las personas involucradas”. La batería para aplicar consta de seis instrumentos que se aplican en dos momentos o fases:

**8.3.1- Fase individual:**

* Encuesta de Línea de base.
* Entrevista por competencias.
* Test de Cálculo de Operaciones Básicas de Matemática (manejo de números) y otro test de comprensión verbal y no verbal, fluidez verbal, otros (Comunicación; escritura, expresión).
* Cuestionario de auto percepción.

**8.3.2- Fase grupal:**

* Torres de papel. Lista de cotejo.
* Devolución.

8.4- Integrar los datos obtenidos en las entrevistas, dinámicas y cuestionarios de auto percepción para el momento de la sistematización de los perfiles.

8.5- Entrega de los informes con medios de verificación por parte de los expertos/entrevistadores.

8.6- 840 Diágnosticos realizados.

**9- Metodología de intervención**

Las jornadas serán desarrolladas a través de la siguiente metodología:

Para un mínimo de 20 participantes por grupo:

* Expertos/entrevistadores.
* Modalidad: Presencial.
* Tiempo estimativo de actividades por grupo: 3 horas reloj.

**10- Productos a ser entregados.**

* Documentos requeridos en el marco de la consultoría y una sistematización de 1.200 perfiles de las personas involucradas en base a la aplicación de una Batería de Instrumentos de Detección de Habilidades y Competencias de Empleabilidad con copias escaneadas de los documentos citados.
* Planilla de asistencia por cada beneficiario/a, grupo/localidad.