

**NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA JÓVENES
-NEO PARAGUAY-
TÉRMINOS DE REFERENCIA**

“Consultoría para la sistematización de las experiencias de las Mesas Sectoriales en el marco de la construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales”

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

1.1 El desempleo de jóvenes en la región

1.1.1 La mayoría de la población en edad productiva de América Latina y el Caribe, 148 millones de personas, son jóvenes entre 15 y 29 años de edad. Sin embargo, los jóvenes tienen una tasa de desempleo casi tres veces mayor que la de los adultos (13% vs. 5%); 50% de los que trabajan lo hacen en la informalidad con bajos salarios, sin prestaciones; y 32 millones de jóvenes ni estudian ni trabajan (NiNi)¹. Si no se logra incluir a los jóvenes vulnerables en el desarrollo y crecimiento de los países, uno de los principales activos de la región puede convertirse en un riesgo para el bienestar y cohesión social. Para agravar esta problemática las altas tasas de desempleo y falta de capacitación técnica de calidad, coexisten paradójicamente con una alta demanda por personal cualificado en el mercado de trabajo.

1.2 Nuevos Empleos y Oportunidades (NEO): un millón de jóvenes, un millón de oportunidades.

1.2.1 En la Cumbre de las Américas del año 2012, se lanzó el Programa Nuevos Empleos y Oportunidades (NEO)². NEO es una iniciativa pionera en la que empresas, gobiernos y sociedad civil en América Latina y el Caribe trabajan juntos para mejorar las oportunidades de empleo de 1 millón de jóvenes, la mitad de ellos mujeres, antes del 2022. Respondiendo a las necesidades del mercado laboral y gracias a una inversión de US\$137 millones, 500.000 jóvenes de 12 países ya serán parte de NEO en el 2017. NEO es una iniciativa liderada por el BID—a través de su Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y de su Unidad de Mercados Laborales (LMK)—, la International Youth Foundation (IYF) y los socios: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Fondation Forge, Microsoft, SESI y Walmart.

1.2.2 Para esta etapa se ha priorizado los siguientes países: México, Colombia, la República Dominicana, El Salvador, Paraguay, Perú, Brasil, Panamá, Chile y Jamaica. Metas para 2012-2018

- **10 alianzas** de empresas, gobiernos y sociedad civil trabajan juntos para implementar proyectos de empleo juvenil en América Latina y el Caribe.
- **500.000 jóvenes** de 16 a 29 años, la mitad de ellos mujeres, están preparados para el empleo.
- empresas ofrecen más pasantías y puestos de trabajo para jóvenes.
- **200 instituciones** ofrecen servicios de formación y empleo juvenil de mejor calidad, según la Guía de Estándares de Calidad NEO.
- **50% de los jóvenes graduados** de cursos de formación NEO tienen trabajo.
- **1 de cada 5 jóvenes graduados** de los cursos de formación NEO sigue estudiando

1.2.3 NEO contribuye a cerrar la brecha entre las habilidades de los jóvenes y la demanda de personal

¹ Dando una oportunidad a la juventud: una agenda para la acción. FOMIN. Septiembre 2012.
<http://www5.iadb.org/mif/es-es/portada/conocimiento.aspx>

² www.jovenesneo.org

calificado por parte de las empresas. NEO tiene cinco áreas de acción:

- **Crear alianzas³** entre empresas, gobiernos y sociedad civil que diseñen e implementen proyectos para mejorar las oportunidades de empleo juvenil.
- **Mejorar la calidad** de los servicios de formación y empleo según los estándares de calidad NEO.
- **Cofinanciar proyectos** innovadores con soluciones de empleo que alcancen el mayor número posible de jóvenes.
- **Movilizar a empleadores** para que ofrezcan más puestos de trabajo y pasantías.
- **Compartir las lecciones aprendidas** por medio de estudios y publicaciones.

1.2.4 En esta última área de acción, el objetivo es generar información y conocimientos sobre la iniciativa NEO. A nivel regional se diseñó un Sistema de Monitoreo y Evaluación para generar información sobre indicadores claves que nos ayudarán a medir el desempeño e impacto de las iniciativas a nivel de país y como iniciativa regional. Bajo este componente también se generará nuevos conocimientos sobre temas afines con NEO y se compartirá con líderes del sector público, de la empresa privada, del sector civil con el fin de mejorar las prácticas e impacto de futuros programas y políticas relacionados con la empleabilidad juvenil.

1.3 Nuevos Empleos y Oportunidades- NEO Paraguay⁴: Asunción y Departamentos Central, Caaguazú, San Pedro, Paraguairí y Guairá

1.3.1 Uno de los países elegidos dentro de esta iniciativa regional es Paraguay, en especial la ciudad de Asunción y los Departamentos Central, Caaguazú, San Pedro, Paraguairí y Guairá. Estas regiones fueron elegidas porque en ellas es mayor la dificultad que enfrentan los jóvenes vulnerables para conseguir empleos de calidad; y la baja calidad y pertinencia de los servicios para la empleabilidad juvenil.

1.3.2 Objetivo General: incrementar las oportunidades de inserción laboral de jóvenes, a través de la mejora de la calidad y la pertinencia de los programas de formación y vinculación laboral para la inserción en empleos de calidad.

1.3.4 Beneficiarios: 22.000 jóvenes pobres y vulnerables entre 16 y 29 años equipados para el mundo del trabajo, de los cuales al menos 11.000 (50%) serán mujeres y también se espera atender a 400 jóvenes con discapacidad. Se estima lograr inscribir 4.500 jóvenes en los cursos de formación para el trabajo de corta duración, y dar servicios de intermediación laboral a 12.000. Adicionalmente, se espera que 5.500 jóvenes reciban algún tipo de información general sobre servicios a través de las ferias de empleo y plataforma digital de empleo.

1.3.5 Se fortalecerán un total de 25 proveedores de servicios para la empleabilidad juvenil y se capacitarán 228 de sus profesionales. De los 25 proveedores hay 14 centros de formación (5 del Servicio Nacional de Promoción Profesional, 4 del Ministerio de Educación y Cultura, 3 del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, 1 de la Unión Industrial Paraguaya, 1 Fundación Kolping) y 11 centros de orientación/intermediación laboral (8 de la Dirección Nacional de Empleo, 1 Fundación CIRD, 1 Fundación Solidaridad y 1 Fundación Sarakí). Finalmente, 200 empresas se beneficiarán al recibir jóvenes cualificados de NEO.

³ [http://jovenesneo.org/Portals/13/Images/NEO/SW_Recursos/acb956e8-0b7e-471a-a5e7-6e12c2d2149a_NEO_Guia%20Alianzas%20multisectoriales%20para%20solucionar%20problemas%20sociales%20\(FINAL\).pdf](http://jovenesneo.org/Portals/13/Images/NEO/SW_Recursos/acb956e8-0b7e-471a-a5e7-6e12c2d2149a_NEO_Guia%20Alianzas%20multisectoriales%20para%20solucionar%20problemas%20sociales%20(FINAL).pdf)

⁴ www.jovenesneo.org/Paraguay



- 1.3.6 Agencia Ejecutora: Fundación Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD).
- 1.3.7 Periodo de Ejecución del Programa: 36 meses de ejecución a partir de la fecha de firma del convenio.
- 1.3.8 Presupuesto Total: USD. 5.172.175.-
- 1.3.9 Gobernabilidad del programa y mecanismo de ejecución: el programa ha sido diseñado por la Alianza NEO Paraguay compuesta por Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Servicio Nacional de Promoción Profesional, Sistema Nacional de Formación y Capacitación, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Educación y Cultura, Secretaria Nacional de Juventud, Secretaria Técnica de Planificación, Microsoft Paraguay, Servicios Rápidos de Paraguay (Mac Donalds), Grupo Luminotecnia, Unión Industrial Paraguaya, Fundación Kolping Paraguay, Fundación Solidaridad, Fundación Sarakí, Fundación Paraguaya, Centro de Desarrollo de la Inteligencia, Fundación de la Cámara Paraguaya Americana de Comercio, Fundación CIRD, con el apoyo técnico y facilitación del FOMIN, BID y IYF. Dentro de la entidad ejecutora, Fundación CIRD, se creará una Unidad Ejecutora para implementar el programa. El equipo de la Unidad Ejecutora estará compuesto por: i) el Coordinador General del programa; ii) Especialista administrativo-financiero; iii) Especialista en Monitoreo y Evaluación; iv) Especialista en comunicaciones y v) Coordinador de componentes de la iniciativa. La Unidad Ejecutora responderá a la Fundación CIRD y ésta a un Consejo de Coordinación de los miembros de la Alianza, quienes estarán encargados de supervisar la implementación de la operación y de la toma de decisiones estratégicas.
- 1.4 **Mesas Sectoriales:** Las mesas sectoriales son espacios de reunión entre el sector público y privado para solventar los problemas de la formación técnico profesional y evaluar necesidades del mercado laboral⁵. Están conformadas por representantes de las cámaras gremiales y empresas del sector, representantes de los centros de formación y representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación y Ciencias. Las mesas tienen por funciones: suministrar información actualizada con relación a la demanda de competencias en cada uno de sus sectores; Colaborar en la proyección de demanda de formación; Validar estudios y programas de formación; Facilitar relaciones colaborativas entre centros de formación y empresas, entre otros.

II. OBJETIVO:

- 2.1 El objetivo de esta consultoría es: i) realizar análisis y elaborar conclusiones sobre las Mesas Sectoriales impulsadas por el SNPP en el marco de la construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales y el apoyo de la Alianza NEO Paraguay; ii) sistematizar el trabajo realizado por las mesas sectoriales existente, para lo cual deberá elaborarse una Guía Metodológica que ayude a la réplica de estas mesas a otros sectores y territorios; y iii) proponer un presupuesto básico y modelo de negocio para la estrategia de réplica y sostenibilidad de las mesas sectoriales.
- 2.2 **El trabajo deberá tener el siguiente enfoque:**

- a) **Informativo:** Que cuente con el potencial de ser difundido entre diferentes audiencias del sector público y privado.
- b) **Concreto:** Durante la elaboración se debe concentrar la información en los procesos desarrollados y sus resultados.
- c) **Catalizador:** Que permita a otros actores y tomadores de decisión la comprensión de las necesidades y la importancia de las mesas sectoriales para la empleabilidad juvenil.

⁵ Revisar: Guía para una evaluación rápida del mercado laboral en Paraguay; Guía básica para la identificación de perfiles profesionales en Paraguay; Guía básica para la construcción de módulos formativos asociados a perfiles profesionales en Paraguay en www.jovenesneo.org/recursos



d) **Estratégico:** Para difundirlo entre autoridades de otras regiones que tengan un contexto similar al de Paraguay.

2.3 Entre los temas centrales que se busca sistematizar a través del desarrollo de este Guía Metodológica destacan:

- Contexto de la empleabilidad juvenil en Paraguay y el reto actual que supone la actualización de los perfiles profesionales para tener una oferta actualizada alineada con las necesidades del sector productivo.
- Incorporación de los procesos de las mesas sectoriales para realizar sus funciones. Analizar cómo estos procesos inciden en la alineación de la oferta de formación a las necesidades de la demanda laboral: análisis previos de la demanda del mercado laboral que se realizaron para asegurar la pertinencia del cambio de la oferta formativa y resultados.
- Recursos, liderazgo, contenidos y personal óptimo para desarrollar los procesos.
- Mapeo de actores internos y externos a las mesas sectoriales y sus interacciones para la incorporación de los procesos y toma de decisiones efectiva. Especial atención deberá prestarse a la interacción con el MTESS, SNPP, Sinafocal y el MEC en el marco de la construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales.
- Retos, condiciones necesarias y factores de éxito para la incorporación de los procesos.

Algunas preguntas a responder:

¿Qué es una mesa sectorial? ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Qué servicios ofrece? ¿para qué son necesarias? ¿Qué características debe tener una mesa sectorial y qué se necesita para que puedan establecerse? ¿qué actores deberían participar en una mesa sectorial? ¿Cuáles son las funciones de los participantes y sus procedimientos? ¿Qué perfiles de participantes son necesarios para su correcto funcionamiento? ¿Cuál es el proceso que debe seguirse para implementar una nueva mesa sectorial en otro sector productivo o territorio? ¿Con qué herramientas debe contar? ¿Cuál es la interacción entre una mesa sectorial y el Minsiterio de Educación y Ciencias, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, SNPP, Sinafocal y la Dirección General de Empleo? ¿qué indicadores de rendimiento y éxito en el trabajo de las mesas sectoriales se deben proponer? Entre otras.

En el Presupuesto Básico o Modelo de Negocio deberán establecerse criterios claros para determinar las necesidades básicas para de establecer una nueva mesa sectorial, así como para definir las funciones, el tamaño y personal que la misma deberá tener.

III. ACTIVIDADES RECOMENDADAS:

1. Elaborar una propuesta metodológica y un plan de trabajo.
2. Mediante la utilización de una herramienta específicamente diseñada, realizar el levantamiento a nivel de campo de las informaciones que permitan la sistematización y evaluación de los procesos de funcionamiento de las Mesas Sectoriales en el periodo 2015-17.
3. Compilar información de los procesos de trabajo institucionales de los organismos encargados (SNPP-MEC).
4. Realizar entrevistas, encuestas focalizadas, talleres y a nivel central como a nivel local, con actores institucionales y participantes de las Mesas Sectoriales.
5. Realizar una revisión de la estructura institucional y normatividad que dan soporte a las Mesas Sectoriales.
6. Caracterizar la composición, estructura, funcionamiento, posicionamiento, imagen, cobertura y alcance de las Mesas Sectoriales como instancia de concertación entre los sectores productivo y de formación



para facilitar la cualificación del talento humano y el mejoramiento de la productividad y competitividad.

7. Analizar la dinámica de participación de los diferentes actores y los incentivos que motivan al sector productivo a participar en las Mesas Sectoriales.
8. Describir las principales contribuciones de las Mesas Sectoriales y sus actores en el desarrollo de los procesos y productos de normalización, certificación de competencias laborales, formación y gestión del talento humano, así como el uso, relevancia y pertinencia de los mismos asociados a las políticas de formación de capital humano
9. Con base a la información recopilada, revisar, complementar y elaborar recomendaciones de mejoras al funcionamiento de las Mesas Sectoriales (roles y funciones), de acuerdo con los propósitos de las políticas de capital humano, productividad, competitividad, ciencia, tecnología e innovación.
10. Realizar otras tareas según definido en plan de trabajo acordado.

III. PRODUCTOS E INFORMES ESPERADOS

1. Plan de trabajo, en el que se deberá consignar la metodología a emplear, así como los instrumentos, las acciones y el cronograma;
2. Borrador de la Guía metodológica de las mesas sectoriales que incluya el capítulo de Modelo de Negocios y Plan de Escalamiento.
3. Versión final de la Guía Metodológica que incluya el capítulo de Modelo de Negocios y Plan de Escalamiento.
4. Presentación (PowerPoint o similar) con los principales resultados de la Consultoría la cual será realizada en un taller en el que participarán los miembros de la Alianza NEO Paraguay y representantes de instituciones públicas y privadas.

Algunos requerimientos específicos:

- **Longitud:** la Guía Metodológica de las mesas sectoriales deberá tener un máximo de 50 páginas y un resumen ejecutivo de máximo 2 páginas (en inglés y español), el capítulo del Modelo de Negocios deberá tener un máximo de 20 páginas adicionales. El resumen ejecutivo estará dirigido a las autoridades y tomadores de decisión. Toda la información que no sea central al documento irá como anexos.
- **Anexos:** se recomienda incluir como anexos documentación clave y herramientas, pero con un carácter más descriptivo, como: perfiles profesionales⁶, indicadores de rendimiento, etc.
- **Formato:** utilizar la plantilla estándar⁷.
- **Idioma:** español, salvo el resumen ejecutivo de la Guía metodológica que deberá ser bilingüe (inglés-español). (máximo 2 páginas)
- **Identidad institucional:** deberán seguirse las normas de identidad de NEO y del FOMIN.⁸
- **Propiedad intelectual:** la propiedad intelectual de los materiales y contenidos desarrollados en esta consultoría serán del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- **Gráficos:** Los gráficos deben incorporarse como imágenes en el documento, pero los ficheros originales deben entregarse en un software.
- **Impresión:** no se requerirá impresión del documento, sólo los documentos en formato WORD y maquetados según normas de identidad NEO.

⁶ Ejemplo: <https://www.onetonline.org/link/summary/13-2071.00>

⁷ <http://kmt toolkit-external.fomin.org/productos/guias/Guide How-to esp.pdf>

⁸ <http://jovenesneo.org/Recursos.aspx>

IV. CONDICIONES PARA LA REALIZACIÓN DE LA CONSULTORÍA

- a. **Plazo:** El contrato tendrá una de 2 (dos) meses a partir de la fecha de la firma.
- b. **Lugar de trabajo:** realizará sus actividades en los lugares donde se requiera debido a la naturaleza del trabajo a realizar.
- c. **Contratante:** Fundación Comunitaria Centro de Información y Recursos para el Desarrollo – CIRD.
- d. **Supervisión:** El/La contractual reportará directamente al Coordinador General del Proyecto NEO Paraguay, quién supervisará el desarrollo de la consultoría.

V. FORMA DE PAGO DE LA CONSULTORÍA

El consultor o consultora recibirá como honorarios un total de Gs. 27.724.300, IVA incluido, que incluye gastos de traslado, viáticos, costos de revisión de estilo y diagramación y diseño (acorde al manual de marcas de NEO Regional para publicación en formato digital), del informe final y todo gasto adicional que el/la consultor/a proponga para el desarrollo de sus actividades en el marco de la presente consultoría.

El/La contractual recibirá en concepto de honorarios profesionales:

- 15 % del total del costo de la consultoría a la firma del Contrato y presentación del Plan de Trabajo.
- 35 % del total del costo de la consultoría contra entrega y aprobación del Informe Intermedio.
- 45 % del total del costo de la consultoría contra entrega y aprobación del Informe Final.

VI. PERFIL PROFESIONAL

El/la consultor/a deberá cumplir con los siguientes criterios mínimos:

1. Formación:

- Profesional a nivel de grado en alguna carrera de las Ciencias Sociales.
- Especialización en temas afines al área social, de preferencia políticas públicas.
- Con conocimientos aplicados en monitoreo y evaluación de procesos.

2. Experiencia general:

Se requiere que tenga experiencia comprobable no menor de 5 años en investigación y/o sistematización de procesos; en el análisis y redacción de documentos técnicos.

3. Experiencia específica en:

- Experiencia en evaluación y sistematización de proyectos
- Experiencia en la coordinación de equipos de trabajo.
- Experiencia o conocimientos sobre la institucionalidad del Estado.

VII CRITERIOS DE SELECCIÓN



Criterio	Descripción	Puntuación Máxima
A	Paraguayo o ciudadano de un país miembro del BID y residente en Paraguay	Cumple / No Cumple
	Educación Profesional a nivel de grado en alguna carrera de las Ciencias Sociales	Cumple / No Cumple
	Estudios de posgrado y/o especializaciones en Políticas Públicas, Derecho Público, Derecho Administrativo, Seguridad Social, Economía y Desarrollo. (10 puntos por cada curso, especialización o posgrado igual o superior a 40 horas cátedra, hasta un máximo de 20 puntos).	20 puntos
	C.1. Experiencia laboral <u>Se puntuará por cada año de experiencia en:</u> Con mínimo 3 años de experiencia en la materia. <u>Puntuación:</u> De 1 a 3 años: 0 puntos De 3 a 7 años: 20 puntos De 7 a 9 años: 30 puntos Más de 9 años: 40 puntos	40 puntos
C	C.2. Experiencia específica <u>Se puntuará por cada experiencia en:</u> - Consultorías en los ámbitos de reglamentación. - Experiencia en evaluación y sistematización de proyectos. - Experiencia en análisis y redacción de documentos técnicos <u>Puntuación:</u> 10 puntos por cada experiencia comprobable, hasta un máximo de 40 puntos.	40 puntos
TOTAL		80
		100

VIII PROCESO DE SELECCIÓN

1. El postulante debe enviar: i) una carta de intención, (ii) Curriculum Vitae, detallando experiencia en consultorías de naturaleza similares a los descritos en estos términos de referencia, y (iii) al menos tres (3) referencias laborales.
2. El oferente debe enviar todos los documentos mencionados en el ítem VIII, punto 1 únicamente por correo electrónico (firmada y escaneada cada página) a cgauto@cird.org.py, berojas@cird.org.py, a más tardar a lashs. del día... de.....de 2018. Consultores que presenten las documentaciones en físico no serán considerados para la evaluación.
3. Serán invitados a una entrevista los primeros 3 (tres) postulantes con mayor puntaje y los mismos deberán presentar el día de la entrevista copias simples de los certificados y documentos que avalen los estudios y trabajos declarados en el CV.
4. Los resultados del concurso serán publicados en la WEB oficial del CIRD (www.cird.org.py).