

Proceso de selección #GU-T1326-P001

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Diseño e implementación de un mecanismo de evaluación de habilidades técnicas y pedagógicas de formadores en Guatemala

GUATEMALA

(GU-T1326)

[Web link to approved document] (PENDING)

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. 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.
- 1.2. La División de Mercados Laborales (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza trabajo y Seguridad Social.
- 1.3. La situación actual en Guatemala y en la región ha evidencia la importancia de implementar un sistema de educación técnica y vocacional no presencial en el cual se pueden aprovechar las herramientas tecnológicas y digitales para la enseñanza de habilidades necesarias para el trabajo. Esto presenta retos muy grandes puesto que la enseñanza de estas habilidades técnicas solo con herramientas virtuales es compleja debido al aprendizaje práctico necesario. Además, presenta un reto importante dado que es necesario garantizar que los formadores cuentan con todas las habilidades necesarias (técnicas y pedagógicas) para cumplir con su labor de enseñanza. El Banco ya ha realizado un proyecto en Guatemala sobre uso de herramientas digitales para generar oportunidades de empleo y educación virtual para mejorar la inclusión laboral de las mujeres (GU-T1303). Sin embargo, este tipo de iniciativas no se han realizado a escala y todavía es necesario seguir realizando pilotos que permitan generar evidencia sobre su efectividad.
- 1.4. Al igual que muchos países de la región, en Guatemala coinciden una baja tasa de

empleo juvenil (según ASIES¹ la tasa de ocupación juvenil -18 a 29 años-) fue de 58.4% mientras que la de los adultos fue de 66.3% en el 2019) y una alta proporción de empresas que no encuentran a trabajadores con las habilidades requeridas. Según Manpower², en 2019, 43% de las empresas en el país tuvieron dificultades para llenar sus vacantes.

- 1.5. Una de las principales causas de esta brecha es la deficiencia en las habilidades de los jóvenes, producto de un sistema de formación con problemas de acceso y calidad. En Guatemala, más de la mitad de los jóvenes no completa la educación mínima obligatoria (Ministerio de Educación³, 2020). Además, existen importantes deficiencias en la adquisición de habilidades para el trabajo, inclusive entre los jóvenes que se terminan la educación básica. Según los datos del Ministerio de Educación (2020) solo 30% de los estudiantes matriculados logra un nivel mínimo deseable en lectura y solo el 10% en matemáticas. El sistema de educación y capacitación técnica y vocacional no logra corregir dichas deficiencias en habilidades en los jóvenes, debido a que únicamente el 9.5% de ésta población (15 a 24 años) acceden a este tipo de formación (UNESCO-UNEVOC, 2021⁴).
- 1.6. Por otro lado, un ejemplo de sectores con alta demanda laboral insatisfecha en Guatemala es la industria de contact center & business process outsourcing (CC & BPO⁵). CC & BPO ha sido identificada como una de las industrias de mayor potencial de generación de empleo para el país durante y post pandemia (República⁶, 2020). Esto se debe al crecimiento de la tercerización de servicios a nivel mundial, al potencial del país debido a sus características geográficas (ubicado en el centro del continente), demográficas (población joven), y a la capacidad de crecimiento que tienen las empresas actuales. Sin embargo, actualmente las empresas en el sector reportan que la principal limitación para satisfacer su demanda laboral y mejorar la productividad es la falta de conocimiento del idioma inglés entre los postulantes.
- 1.7. Un factor fundamental en la adquisición de habilidades es el formador, quien acompaña y dirige al estudiante. Un formador requiere principalmente de dos grupos de habilidades: (1) habilidades técnicas sobre la materia en cuestión, en este caso inglés;

¹ ASIES (2020). Asociación de investigación y estudios sociales. Trabajo juvenil en Guatemala. Encontrado en: https://casadeeuropa.com/wp-content/uploads/2020/11/2020.-Sociolaboral-Boletin-No.-2-Trabajo-Juvenil-en-Guatemala_compressed.pdf

² Manpower (2019). Closing the skills gap: What workers want. Guatemala Results. Encontrado en: https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202019/2019_TSS_Infographic-Guatemala.pdf

³ Ministerio de Educación (2020). Guatemala en PISA-D: jóvenes fuera de la escuela. Encontrado en: https://www.mineduc.gob.gt/digeduca/documents/pisa/jovenes_fuera_del_sistema/PISA-D-JFE.pdf

⁴ TVET Country Profiles (2021). Información compilada por el centro UNESCO-UNEVOC en 2021. Encontrado en: <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=GTM>

⁵ La industria de CC&BPO ofrece servicios de atención al cliente, finanzas, logística, recursos humanos y servicios de conocimiento para diversidad de verticales. Entre estos últimos se encuentran banca, finanzas, seguros, telecomunicaciones, fabricación-distribución y venta al por menor, servicios públicos y de construcción, medios de comunicación y entretenimiento.

⁶ Republica (2020). Contact Center y BPO, una industria de crecimiento sin límite. Encontrado en: <https://republica.gt/2020/06/23/contac-center-y-bpo-una-industria-de-crecimiento-sin-limite/>

y (2) habilidades pedagógicas para transmitir eficientemente a los alumnos el conocimiento técnico. La evidencia existente apunta a que el primer grupo de habilidades (técnicas) se puede modificar más fácilmente entre los formadores. En cambio, la evaluación y desarrollo del segundo grupo de habilidades (pedagógicas) representa un reto mayor, en especial en un contexto de restricciones a la movilidad como el actual⁷.

1.8. Con el objetivo de promover la inserción laboral de los jóvenes, el BID, junto con el sector público y privado⁸, tiene previsto contratar una firma consultora con experiencia en desarrollar mecanismos de evaluación de las habilidades de los formadores y en modelos de educación no presencial (virtual) para la enseñanza de inglés para el trabajo.

1.9. Este proyecto se encuentra alineado con la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 que busca fomentar el crecimiento (sostenido e inclusivo) y reducir la pobreza y desigualdad, especialmente de los jóvenes. En el marco de dicho Plan, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha suscrito un convenio de cooperación interinstitucional que busca fortalecer la inserción laboral y emprendimiento de los jóvenes. Este proyecto se encuentra alineado con dichas políticas puesto que busca fortalecer las habilidades de los jóvenes para aumentar su inserción laboral y promover el desarrollo empresarial al proveer a las empresas los recursos humanos que necesitan para su crecimiento. Esto permitirá aumentar los ingresos económicos de los jóvenes y sus familias y reducirá la pobreza y desigualdad.

2. Objetivos

2.1. Esta consultoría tiene dos objetivos:

2.1.1. El primero es diseñar e implementar un mecanismo de evaluación de las habilidades técnicas y pedagógicas de los formadores encargados de enseñar inglés, en el marco de la enseñanza no presencial.

2.1.2. El segundo objetivo es diseñar e implementar un modelo de capacitación de inglés no presencial (virtual). En este modelo se debe incluir la capacitación y entrenamiento de los formadores para garantizar que tengan las habilidades necesarias para la enseñanza.

3. Alcance de los Servicios

3.1. Categoría y modalidad de la Consultoría:

3.1.1. Duración del Contrato: 24 meses desde la firma

⁷ Gitomer, D., Bell, C., Qi, Y., McCaffrey, D., Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2014). The instructional challenge in improving teaching quality: Lessons from a classroom observation protocol. *Teachers College Record*, 116(6), 1–20.

⁸ Sector público: Ministerio de Economía, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Sector privado: Asociación de Exportadores de Guatemala, entre otros

3.1.2. Lugar de trabajo: País de residencia y realización del proyecto de forma virtual.

3.2. Calificaciones: Firma con amplia experiencia en el diseño e implementación de mecanismos de evaluación y capacitación de docentes/formadores, en ambientes no presenciales o híbridos (presenciales/no presenciales). Se requiere que la firma demuestre experiencia en los últimos 10 años operando en sistemas nacionales o subnacionales en países de bajos/medianos ingresos. Finalmente, es indispensable que los profesionales de la firma estén familiarizados en la evidencia sobre la efectividad de evaluaciones y capacitaciones de formadores no presenciales/híbridos.

4. Actividades Clave

4.1. Para alcanzar los objetivos de la consultoría, la firma contratada deberá realizar las siguientes actividades, alineadas a cada uno de los objetivos específicos

Mecanismo de evaluación de habilidades técnicas y pedagógicas:

1. Analizar las herramientas disponibles para la evaluación de formadores (tanto en habilidades técnicas como pedagógicas) y seleccionar las que sean más apropiadas para el proyecto en el marco de la educación no presencial.
2. Desarrollar nuevas herramientas de evaluación o ajustar las existentes con base en las necesidades del proyecto
3. Diseñar un mecanismo de evaluación utilizando las herramientas seleccionadas y la metodología de aplicación de dicha evaluación. Debe incluir todos los manuales y materiales necesarios para su aplicación
4. Implementar el mecanismo de evaluación y evaluar la efectividad del mismo.
5. Coordinar con otros consultores e instituciones involucradas en el desarrollo del proyecto según sea necesario.

Modelo de Capacitación no presencial:

1. Analizar las herramientas existentes para la generación de capacidades pedagógicas en ambientes no presenciales/híbridos, y su efectividad.
2. Diseñar un modelo de capacitación pedagógica para formadores en ambientes no presenciales o híbridos. Debe incluir todos los manuales y materiales necesarios para su aplicación.
3. Capacitar a los formadores con base en el sistema diseñado.
4. Evaluar la efectividad del modelo a partir de la medición de cambios en calidad de las habilidades pedagógicas de los formadores.
5. Coordinar con otros consultores e instituciones involucradas en el desarrollo del proyecto según sea necesario.

5. Resultados y Productos Esperados:

5.1. El principal resultado de la consultoría es desarrollar un modelo de enseñanza de inglés en ambientes no presenciales/híbridos, lo cual implica:

- 5.1.1. Mejorar el sistema de evaluación de las habilidades de los formadores.
- 5.1.2. Capacitar a los formadores para garantizar que tengan las habilidades necesarias para la enseñanza.
- 5.1.3. Aumentar las habilidades técnicas de los jóvenes con el fin de mejorar su inserción al mercado laboral, y que las firmas puedan acceder a los recursos humanos que necesitan para el desarrollo de su trabajo.

5.2. Los productos que debe entregar la firma son los siguientes:

- 5.2.1. Documento inicial en donde se debe especificar el plan de trabajo del proyecto y el cronograma de trabajo a la firma del contrato.
- 5.2.2. 120 formadores evaluados y capacitados en el modelo de enseñanza no presencial. En este producto deben entregar:
 - Documento explicando el mecanismo de evaluación, sus herramientas, manual de aplicación y todos los materiales que sean necesarios para su aplicación.
 - Documento explicando el sistema de capacitación de los formadores, manual y todos los manuales necesarios para su aplicación.
- 5.2.3. 40 formadores que mejoren sus habilidades pedagógicas en el modelo de enseñanza no presencial.
- 5.2.4. Documento explicando el modelo de enseñanza no presencial, sus herramientas, manual de aplicación y todos los materiales que sean necesarios para su aplicación.
- 5.2.5. Informes bimestrales que incluyan todas las actividades y productos realizados durante el bimestre de referencia, estado de ejecución de cada una de las actividades, retos presentados y el plan de trabajo para el tiempo restante.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

6.1. El calendario del proyecto abarca desde Noviembre de 2021 a junio de 2023, con los siguientes productos:

Calendario del Proyecto	
Entregables	Fechas
Plan de trabajo y cronograma del proyecto	Noviembre 2021
Mecanismo de evaluación de habilidades técnicas y pedagógicas	
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte sobre el mecanismo de evaluación 	Junio 2022

Modelo de capacitación no presencial	
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte sobre el entrenamiento de los formadores 	Diciembre 2022
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte sobre el módulo de enseñanza no presencial 	Junio 2023

7. Requisitos de los informes

7.1. Los informes deben ser entregados en formato electrónico. Los informes deberán ser enviados por el email al Banco en Microsoft Word, Excel y PowerPoint, y STATA según corresponda. El contenido esperado de cada informe se discutirá en las reuniones de seguimiento, sin perjuicio de que la firma consultora pueda incluir información adicional que crea conveniente,

8. Criterios de aceptación

1.1. Los pagos se realizarán contra aprobación del producto correspondiente por parte del responsable de la supervisión de esta consultoría. Se deberá enviar factura junto con el respectivo producto.

9. Otros requisitos

9.1. No Aplica

10. Supervisión e Informes

10.1. La firma consultora estará informando regularmente al BID (Yyannú Cruz Aguayo, especialista sénior de la División de Mercados Laborales) a través de llamadas bimensuales sobre las actividades del proyecto. Yyannú Cruz Aguayo hará comentarios o instrucciones para cambios a los informes y a los productos y los aprobará. Será responsabilidad de la Firma garantizar que dichas reuniones se lleven a cabo y los informes y productos se presenten al Banco.

11. Calendario de Pagos

11.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.

11.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Payment Schedule	
<i>Deliverable</i>	%
1. Plan de trabajo y cronograma del proyecto	30%
2. Reporte sobre el mecanismo de evaluación	20%
3. Reporte sobre el entrenamiento de los formadores	20%
4. Reporte sobre el módulo de enseñanza no presencial	30%
TOTAL	100%

HRD Terms of Reference

Research Consultant

Background of this search: The Labor Markets and Social Security Division is looking for a professional in Economics, Public Policy or related areas with experience conducting rigorous literature reviews, metanalyses, data analysis, and elaboration of impact evaluations.

The team's mission: The Labor Markets and Social Security Division (SCL/LMK) promotes more and better jobs in Latin America and the Caribbean. The IDB works to achieve regional goals in poverty reduction, equity of opportunities and improvement of labor productivity, through the strengthening of employment and training services, improvement in the design and scope of social security, and analysis of labor markets and labor information. To achieve these goals, the IDB is currently focusing on analytical work and projects in the following four main areas: Intermediation, Labor Training, Labor Force Migration and Social Security.

What you'll do:

- Assist in the empirical analysis of large datasets, including the application of advanced econometric models using STATA.
- Assist in data collection activities (including training and supervision of enumerators)
- Assist in preparation of research studies and presentations. Including the preparation of a technical note analyzing the results.
- Assist in the design and implementation of an impact evaluation.
- Assist in the preparation of administrative documents and reports.
- Generate a detailed action plan and tasks calendar.

Deliverables and Payments timeline:

	Deliverable Description	% of Payment
<u>#1</u>	Literature Review	20%
<u>#2</u>	Report on the data cleaning with corrections	20%
<u>#3</u>	Preliminary report on the analysis of the data	20%
<u>#4</u>	Draft of Technical Note	20%
<u>#5</u>	Technical Note and presentation	20%

What you'll need:

Citizenship: You are a citizen of one of our 48-member countries.

Consanguinity: You have no family members (up to fourth degree of consanguinity and second degree of affinity, including spouse) working at the IDB Group.

Education: Bachelor's or equivalent degree in Economics, Public Policy or related areas (Master's degree desirable). Completed advanced coursework in econometrics/statistics required.

Experience: A minimum of 5 years of relevant professional experience

Languages: English and Spanish (both required)

Core and Technical Competencies:

HRD Terms of Reference

- Strong research background and strong analytical abilities. The candidate should have the ability to understand and use theoretical and econometric tools of economic analysis. The candidate should have extensive experience manipulating datasets using Stata, and prior experience in impact evaluation techniques and methodologies.
- Organizational, coordination and logistical skills, with ability to look ahead, address and prioritize a wide range of issues and activities for timely completion; a proven ability to take initiative and work independently, and to work in a dynamic fast-paced work environment.
- A proven ability to write brief, clear and analytical reports and concise discussion notes and presentations.

Opportunity Summary:

- Type of contract and modality: Product and External Services (PEC), Lump Sum
- Length of contract: 12 months
- Location: External
- Responsible person: Yannú Cruz-Aguayo, Senior Economist Specialist (SCL/LMK).
- Requirements: You must be a citizen of one of the IDB's 48 member countries and have no family members currently working at the IDB Group.

Our culture: Our people are committed and passionate about improving lives in Latin-America and the Caribbean, and they get to do what they love in a diverse, collaborative and stimulating work environment. We are the first Latin American and Caribbean development institution to be awarded the EDGE certification, recognizing our strong commitment to gender equality. As an employee you can be part of internal resource groups that connect our diverse community around common interests.

Because we are committed to providing equal opportunities in employment, we embrace diversity based on gender, age, education, national origin, ethnic origin, race, disability, sexual orientation, and religion. We encourage women, Afro-descendants and persons of indigenous origins to apply.

About us: At the IDB, we're committed to improving lives. Since 1959, we've been a leading source of long-term financing for economic, social, and institutional development in Latin America and the Caribbean. We do more than lending though. We partner with our 48-member countries to provide Latin America and the Caribbean with cutting-edge research about relevant development issues, policy advice to inform their decisions, and technical assistance to improve on the planning and execution of projects. For this, we need people who not only have the right skills, but also are passionate about improving lives.

Our team in Human Resources carefully reviews all applications.