

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Sistema de Registro de Expedientes Laborales para Tribunales Superiores de Justicia, como apoyo a la efectiva implementación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral en México

MÉXICO

Número de proyecto

ME-T1474

<https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1558947231-2>

Apoyo tecnológico para la implementación de la política del mercado laboral

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. En 2019 fue legislada una ambiciosa reforma laboral que modificó la regulación de las relaciones colectivas de trabajo en México y revolucionó el sistema de justicia laboral, que en lo sustantivo se trasladó del Poder Ejecutivo al Poder Judicial. En este segundo aspecto, la reforma sustituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje –dependientes del Ejecutivo– por Tribunales Laborales –dependientes del Judicial–, encargados de resolver los conflictos que se susciten en materia laboral, en el sector privado. Paralelamente, se creó también una instancia conciliatoria de carácter obligatorio y prejudicial. Salvo casos excepcionales, esta instancia debe ser agotada antes de poder presentar demandas ante los Tribunales Laborales. Por lo demás, los Tribunales se han ido creando a partir de un esquema escalonado o progresivo de implementación por fases.
- 1.2. Para apoyar la implementación de la reforma laboral de 2019, se ha contado con el apoyo de la Operación ME-L1289, la cual contaría con una posible segunda etapa en 2022 y/o 2023. Como se ha dicho, la reforma cuenta con dos componentes principales: el cambio de sistema de justicia laboral descrito en el párrafo previo y la modificación del sistema de relaciones laborales colectivas en México. En este sentido, la segunda etapa podría apoyar cualquier acción necesaria para lograr una exitosa implementación de la reforma en alguno o ambos componentes.
- 1.3. De acuerdo con la legislación laboral mexicana, existen dos jurisdicciones para tramitar asuntos voluntarios y contenciosos ante la justicia laboral: la jurisdicción local y la jurisdicción federal. Los criterios competenciales para cada jurisdicción se surten de conformidad con lo establecido en la Constitución federal y, a partir de ella, en la Ley Federal del Trabajo. Los nuevos Tribunales Laborales que operan en el ámbito federal están a cargo del Poder Judicial de la Federación (PJF); aquellos que operan en el ámbito local quedan a cargo del Poder Judicial de la respectiva entidad federativa. Cada uno de ellos opera en principio de forma autónoma. La autonomía de cada Poder Judicial respecto a los demás es consecuencia directa de la estructura federal del Estado mexicano, y entre otras cosas ella explica la existencia de una alta heterogeneidad en capacidades de cada Tribunal Laboral, así como de sus distintas dinámicas de trabajo y cargas de asuntos.
- 1.4. Pese a lo anterior, la reforma citada establece diversas obligaciones comunes a todos los tribunales, tal como aquellas en materia de expedientes electrónicos, plataformas de comunicación interinstitucional, buzones electrónicos. Allende lo anterior, la legislación

mexicana también establece obligaciones relativas a provisión de datos estadísticos a instancias como el Instituto Nacional de Estadística e Información (INEGI), generación de versiones públicas de ciertos documentos judiciales, obligaciones de transparencia y acceso a la información pública, resguardo de archivos públicos, etcétera. Visto en su conjunto, el marco normativo mexicano hace no sólo conveniente sino imperativa la generación de un Sistema de Registro de Expedientes Laborales para Tribunales Superiores de Justicia, como apoyo a la efectiva implementación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral en México.

2. Objetivos

- 2.1. Este proyecto tiene como meta la generación y puesta en operación de un Sistema de Registro de Expedientes Laborales para Tribunales Superiores de Justicia, como apoyo a la efectiva implementación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral en México. Dicho Sistema deberá ser consistente con siguientes propósitos fundamentales:
 - 2.1.1. Asegurar el registro ordenado de expedientes electrónicos, en materia laboral.
 - 2.1.2. Apoyar en el proceso de optimización de los procedimientos judiciales, en beneficio todos los Tribunales Superiores de Justicia interesados en su uso.
 - 2.1.3. Contar con un sistema base que facilite la posibilidad de incorporar actualizaciones que le hagan evolucionar, a partir de mejoras coherentes y ordenadas posteriores, en un eventual Sistema de Gestión Integral de Procedimientos Laborales para Tribunales Superiores de Justicia en México.
- 2.2. El Sistema de Registro deberá considerar la necesidad de captar de forma ordenada documentos y datos básicos relevantes para cada tipo de procedimiento judicial, sea voluntario o contencioso. Dichos procedimientos se hallan enumerados en los Capítulos XVII y siguientes del Título Catorce (“Derecho Procesal del Trabajo”), y en los Capítulos del Título Quince (“Procedimientos de ejecución”) de la Ley Federal del Trabajo. Adicional a su captación, el Sistema deberá asegurar su correcto almacenamiento y posibilidad de posterior recuperación y descarga.

3. Alcance de los Servicios

- 3.1. Como ha sido dicho, el Proyecto que se contrata es el desarrollo y puesta en operación de un Sistema de Registro de Expedientes Laborales para Tribunales Superiores de Justicia, como apoyo a la efectiva implementación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral en México. No obstante, si bien el Sistema será el objetivo último, el Proyecto implicará la realización de las siguientes siete actividades, las cuales aseguren que se desarrolle el Sistema en los términos requeridos:
 - 3.1.1. **Definición de Requerimientos y Funcionalidades.** Con base en el análisis legal, se fijan las principales requerimientos y funcionalidades sustantivas para atender los procedimientos laborales desde el sistema.
 - 3.1.2. **Estructura y diseño del sistema.** Con base en los requerimientos y funcionalidades establecidos, se supondrá la atención de dos aspectos fundamentales. En primer lugar, se describirá la estructura general del modelo de arquitectura del sistema, donde se detallarán los lineamientos y características técnicas para su desarrollo. En segundo lugar, se genera el diseño del sistema a desarrollar, donde se establecerán los módulos necesarios, tanto operativos como administrativos que permitan la ejecución de las

funciones base y las aplicaciones digitales necesarias para la operación y seguridad del sistema.

3.1.3. Desarrollo del sistema y pruebas de funcionalidad. Se construyen los productos del sistema de registro laboral, en función de la estructura y diseño de la interfaz, generando la versión preliminar del sistema, instalado en la infraestructura del proveedor, asegurando la operación en línea (vía web), el acceso y resguardo de la información, y la seguridad de ambos, garantizando su óptimo funcionamiento y desempeño para realizar las pruebas de funcionalidad. Para las pruebas de funcionalidad se convocará a un grupo focal, o bien entrevistas individuales, para mostrar lo desarrollado del sistema, y que retroalimenten a El Proveedor en aspectos de diseño y funcionalidad del sistema y la interfaz.

3.1.4. Versión de inicio del sistema de registro, capacitación y puesta en operación. Se genera la versión de inicio del sistema, resultado de las correcciones y adecuaciones de las pruebas de funcionalidad, el cual, se encontrará operando en línea. En este momento, El Proveedor realizará la capacitación correspondiente, para asegurar que los usuarios estarán en posibilidad de hacer uso correcto de los distintos componentes del Sistema. El proceso de capacitación podrá realizarse de forma escalonada, a partir de la definición de prioridades, incorporando criterios como, por ejemplo, el de dar prioridad a los Tribunales que están por iniciar actividades, por ser de la tercera fase de implementación de la reforma laboral, a fin de que comiencen sus labores mediante el uso Sistema. El criterio específico deberá ser consensuado con El Proveedor a partir de qué Tribunales muestren interés en operar el Sistema. En definitiva, el Proveedor propondrá e implementará una estrategia para realizar pruebas de operación, a fin de que el Sistema sea claramente comprendido y verificado por los usuarios.

3.1.5. Acompañamiento, administración y soporte. El acompañamiento implica la realización de cuatro tareas diferenciadas. En primer lugar, la resolución de dudas y provisión de soporte técnico a los usuarios. En segundo lugar, la corrección de errores o inconsistencias que se vayan detectando con el uso. En tercer lugar, la atención de sugerencias de los usuarios a fin de mejorar el Sistema, en la medida esto se encuentre dentro del alcance del proyecto y los tiempos de ejecución del mismo. En cuarto lugar, concluir las labores de capacitación a los usuarios de Tribunales que se vayan incorporando progresivamente al proyecto, por mostrar interés en el Sistema.

3.1.6. Informe final. El Informe final se compondrá de tres elementos principales. En primer lugar, una breve síntesis de los principales eventos de los que se considera oportuno o importante dejar registro, para beneficio de usuarios posteriores. En segundo lugar, una sintética propuesta de mejoras al Sistema, tal que tales mejoras puedan ser consideradas a la hora de expandir los alcances del Sistema, desde uno de Registro hacia uno de Gestión. En tercer lugar, una serie de Anexos, con información crítica sobre el Sistema, tal como las versiones finales de los manuales de operación, código y demás elementos del Sistema.

3.2. Dado que el Proyecto a contratar supone el desarrollo y puesta en operación de un sistema informático, El Proveedor cuidará que el desarrollo del sistema se base en tecnologías como las siguientes para el diseño de las arquitecturas tecnológicas del Sistema de Registro:

Categoría	Descripción
Servidores WEB	<ul style="list-style-type: none">• Nginx• Apache

Categoría	Descripción
Manejadores de bases de datos	<ul style="list-style-type: none"> • PostgreSQL • Redis • MariaDB • LMDB
Lenguajes de programación	<ul style="list-style-type: none"> • PHP • Python • Javascript • Go • Rust • Perl • Ruby • LUA • Swift • Kotlin • Scala
Frameworks	<ul style="list-style-type: none"> • Para agilizar el desarrollo se podrá utilizar un Framework WEB siempre y cuando se utilicen los lenguajes señalados y manejadores de bases de datos indicados
Documentación	<ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo de los sistemas deberá ir acompañado de la documentación indispensable que mantenga y enlace el diseño, la codificación y la calidad del sistema. • Se deberá elaborar manuales de usuario y de administradores del sistema. • En caso de incluir API que sean expuestas para ser consumidas por otros sistemas, se deberá contar con la documentación para hacer el consumo de manera correcta y segura.

- 3.3.** Los requerimientos de hardware deberán ser lo más livianos posibles, reconociendo limitaciones de corto plazo de ciertos Tribunales.
- 3.4.** En cuanto a funcionalidad, el Sistema deberá estar diseñado de una forma tal que permita la interacción entre distintos Tribunales Superiores de Justicia, y entre éstos con otras potenciales autoridades interesadas en el uso del Sistema –esto último sobre todo en su versión subsecuente de Sistema de Gestión–, en el mediano o largo plazo. A tal efecto, el Sistema debe ser interoperable (operable por distintas instancias judiciales), modular (funciones segmentadas, para uso completo o parcial) y debe permitir el intercambio de datos para que las instancias de impartición de justicia compartan información; usuarios privados también deberán poder uso de la función de intercambio de información, para hacer operativos los buzones electrónicos a los que se refiere la Ley Federal del Trabajo, previo registro y validación de usuario hecho por parte del Tribunal correspondiente.
- 3.5.** En todo caso, el sistema deberá atender las siguientes funciones base:
- 3.5.1. Ingreso de demanda
 - 3.5.2. Aleatorización del juez al que se asigna
 - 3.5.3. Registro de expedientes y actualización de estatus

- 3.5.4. Control de documentos, mediante firma electrónica
- 3.5.5. Programación de audiencias
- 3.5.6. Buzón electrónico y exhortos
- 3.5.7. Registro de incidentes procesales y juicios de amparos
- 3.5.8. Descarga de datos para generación de reportes desagregados
- 3.5.9. Bitácora de acciones por usuario
- 3.5.10. Notificaciones:
 - 3.5.10.1. Transferencia directa de asuntos a actuarios
 - 3.5.10.2. Agenda de diligencias actuariales, de distinto tipo
 - 3.5.10.3. Apoyo en la organización de notificaciones.

3.6. Las etapas de desarrollo coinciden con lo antes dicho sobre el alcance del proyecto:

3.6.1. Definición de Requerimientos y Funcionalidades

3.6.2. Estructura y Diseño del sistema.

3.6.2.1. Estructura del Sistema : Se establece y describe la estructura general del modelo de arquitectura del sistema, que permita atender la necesidad de conectividad por medios electrónicos de los organismos con las autoridades laborales. Así mismo, se detallarán los lineamientos y características técnicas para el desarrollo que permitan garantizar la seguridad e integridad del sistema. Se establecerán directrices de seguridad de la información con base en las mejores prácticas.

3.6.2.2. Diseño del Sistema : Se establecen los módulos necesarios, tanto operativos como administrativos que permitan la ejecución de las funciones base y las aplicaciones digitales necesarias para la operación y seguridad del sistema.

3.6.2.3. Se realiza el diseño de las vistas gráficas de los módulos, formularios y funciones (maqueta del sistema) para generar la interfaz del sistema. El diseño de la interfaz abarcará elementos tales como:

- Pantallas de captura: formatos electrónicos para la captura de la información en el sistema.
- Pantallas de salida: fichas para presentar la información ingresada en las pantallas de captura.
- Pantallas de presentación: ventanas de presentación de la información contenida en la base de datos del sistema, en función del usuario.
- Navegación y comandos: barras de menús de botones que permitan, de manera intuitiva, el fácil manejo y navegación dentro del sistema.
- Tableros de control: paneles o dashboards, con la información relevante establecida en la etapa de análisis, que permitan obtener una visión ordenada de los datos.

3.6.3. Desarrollo del sistema y pruebas de funcionalidad: En esta etapa se realiza el prototipo de arquitectura del sistema, de acuerdo con los requerimientos especificados para el cumplimiento del objetivo del proyecto. Se construyen los productos (bases de datos, backend, frontend, despliegues y software) del sistema de registro laboral, en función de los lineamientos de la estructura y diseño de la interfaz. Se le realizarán las pruebas e iteraciones necesarias para la búsqueda y corrección de errores o bugs, hasta producir la primera versión del sistema de registro laboral, donde se hayan resuelto los temas de funcionalidad encontrados. Para las pruebas de funcionalidad se convocará a un grupo focal, o bien entrevistas individuales, para mostrar el desarrollo del sistema, y que retroalimenten a El Proveedor en aspectos de diseño y funcionalidad del sistema y la

interfaz. El Proveedor anotará qué propuestas fueron realizadas y justificará qué propuestas resultan factibles de incorporar, sobre todo a la luz del alcance de este proyecto y los tiempos de ejecución, y cuáles correspondería categorizar como posibilidades de expansión. Respecto a las primeras, definirá en qué momento pueden quedar incorporadas; en cuanto a las segundas, las hará parte de su Informe final.

3.6.4. Versión de inicio del sistema de registro, capacitación y puesta en operación: Una vez atendidas las posibles correcciones a detalles, los cambios que llegasen a surgir, y se haya constatado la operación óptima de la plataforma, se generará la siguiente versión del sistema, siendo esta la versión de inicio, con la cual, se podrán comenzar las capacitaciones de los usuarios de los tribunales interesados en su implementación. En este momento, El Proveedor realizará la capacitación correspondiente, para asegurar que los usuarios estarán en posibilidad de hacer uso correcto de los distintos componentes del Sistema. El proceso de capacitación podrá realizarse de forma escalonada, a partir de la definición de prioridades, incorporando criterios como, por ejemplo, el de dar prioridad a los Tribunales que están por iniciar actividades, por ser de la tercera fase de implementación de la reforma laboral, a fin de que comiencen sus labores mediante el uso Sistema. El criterio específico deberá ser consensuado con El Proveedor a partir de qué Tribunales muestren interés en operar el Sistema. En definitiva, el Proveedor propondrá e implementará una estrategia para realizar las capacitaciones y pruebas de operación, a fin de que el Sistema sea claramente comprendido y verificado por los usuarios. En esta etapa, se realizan las pruebas de operación del sistema con los usuarios iniciales de los tribunales designados, en búsqueda de algún error de operación y funcionamiento que haya podido pasar desapercibido en la etapa anterior, para su corrección y validación.

3.6.5. Administración, acompañamiento y soporte de la operación del sistema de registro laboral: En esta etapa, se buscará garantizar el éxito de la implementación del Sistema de Registro, al realizar el acompañamiento, verificación y revisión de la correcta carga de información por el personal asignado de los tribunales, que decidan utilizar el sistema de registro laboral, durante el presente año 2022.

3.6.5.1. Para tal efecto, se realizan las siguientes actividades según se requieran:

- **Actividades de administración de la operación del sistema.**
 - Configuración del sistema
 - Administración de la generación de usuarios y permisos
 - Seguimiento de la carga de información
 - Capacitación de nuevos usuarios

3.6.5.2. **Actividades de Soporte Técnico:** Son las actividades con las cuales se proporciona la asistencia necesaria para el correcto uso del sistema, solución de problemáticas y corrección de errores o mal funcionamiento del sistema. Así como la recolección de la experiencia del usuario y sugerencias de posibles mejoras al sistema.

- Asistencia Técnica
- Solución de conflictos
- Corrección de errores

3.6.5.3. **Actividades de administración del sistema e infraestructura tecnológica:** Consiste en la ejecución de actividades periódicas para asegurar la operación permanente del sistema, el acceso y resguardo de la información, y la seguridad de ambos, garantizando su óptimo funcionamiento y desempeño, durante el periodo

establecido en el que El Proveedor tendrá instalado el sistema en su infraestructura tecnológica. Para tal efecto las actividades se dividen de la siguiente manera:

- **Administración del Hosting:** El sistema se instalará en servidores alojados en un Data Center de primer nivel con redundancia de energía eléctrica. Se asegura que los servidores cuenten con la capacidad necesaria para atender los procesos generados por el uso del sistema y se realizan las actividades para asegurar su correcto funcionamiento:
 - Redundancia de Servidores de Dominio
 - Monitoreo de Estado de Servicio de Servidores (datos, web, dominios)
- **Mantenimiento y mejora continua :** Se realizarán las actualizaciones necesarias a la herramienta informática para mejorar el rendimiento y optimizar los procesos.
- **Respaldo de la Información** Es necesario que la información almacenada sea redundante, permitiendo una recuperación de información y detección de errores en el almacenamiento. De igual manera, se realizarán las siguientes actividades para la protección de la información contenida en el sistema:
 - Depuración de Base de Datos
 - Respaldo de Base de Datos
 - Respaldo de Archivos
- **Seguridad :** Para mantener la herramienta estable se aplicarán los mejores estándares en temas de manejo, tratamiento, envío y almacenamiento de la información, para esto, el software utilizado debe ser actualizado con frecuencia. Esto significa que tanto los gestores de bases de datos, los servidores web, el sistema operativo, lenguajes de programación, debe utilizar las versiones más estables y actualizarse con los parches de seguridad conforme estos vayan siendo liberados, esto con la finalidad de asegurar la estabilidad de todos los componentes. De igual manera, se deberán realizar actividades para la protección del sistema de ataques externos e internos:
 - Uso de firewall
 - Bloqueo de puertos
 - Escaneo diario de código malicioso
 - Actualización de Parches de Seguridad
 - Uso de cifrado HTTPS

3.6.6. Informe final: Concluido el Proyecto, se procederá a generar un Informe final, el cual, como se mencionó anteriormente, se compondrá de tres elementos principales. En primer lugar, una breve síntesis de los principales eventos de los que se considera oportuno o importante dejar registro, para beneficio de usuarios posteriores. En segundo lugar, una sintética propuesta de mejoras al Sistema, tal que tales mejoras puedan ser consideradas a la hora de expandir los alcances del Sistema, desde uno de Registro hacia uno de Gestión. En tercer lugar, una serie de Anexos, con información crítica sobre el Sistema, tal como las versiones finales de los manuales de operación, código y demás elementos del Sistema. El Proveedor realizará y reportará las gestiones necesarias para que, en su caso, proceda la transferencia ordenada de la administración del sistema de El Proveedor al Tribunal o a quien éste designe, para continuar la administración del Sistema. En todo caso, El Proveedor se asegurará de dejar, en su caso, operando la última versión del Sistema.

4. Resultados y Productos Esperados

4.1. Los Entregables coinciden con lo dicho sobre los alcances del proyecto:

4.1.1. **Definición de Requerimientos y Funcionalidades.** Documento donde se fijan las principales requerimientos y funcionalidades sustantivas para atender los procedimientos laborales desde el sistema.

4.1.2. **Estructura y Diseño del sistema.** Documento donde, en primer lugar, se describe y detalla la estructura general del modelo de arquitectura del sistema y los lineamientos y características técnicas para el desarrollo. En segundo lugar, el diseño del sistema a desarrollar, describiendo los módulos, tanto operativos como administrativos que se incluyen en el sistema y la interfaz gráfica de funciones y operación del sistema.

4.1.3. **Desarrollo del sistema y pruebas de funcionalidad.** Se presenta el desarrollo de la versión preliminar del sistema en línea, instalado en la infraestructura del proveedor, y se genera un documento soporte de los componentes que lo forman. Se agrega un Reporte de las pruebas de funcionalidad con la retroalimentación dada por los usuarios. Incluye las propuestas hechas, la justificación de las propuestas factibles de incorporar, y cuáles correspondería categorizar como posibilidades de expansión. Respecto a las primeras, se definirá en qué momento pueden quedar incorporadas; en cuanto a las segundas, serán parte del Informe final.

4.1.4. **Versión de inicio del sistema de registro, capacitación y puesta en operación.** Documento en el que se informa sobre los cambios y adiciones realizadas a la versión preliminar para generar la versión de inicio del sistema, la estrategia de capacitaciones y la forma en que dicha estrategia fue efectivamente realizada, así como las acciones resultado de las pruebas de operación del Sistema.

4.1.5. **Administración, acompañamiento y soporte.** Documento en el que se informa sobre las acciones realizadas durante la administración, acompañamiento y soporte de la operación del sistema, lo cual incluye, el reporte de las asesorías, soporte técnico, actualizaciones y correcciones al sistema, resultado de las pruebas de operación con los tribunales, así como las capacitaciones a usuarios de Tribunales que se vayan incorporando progresivamente al proyecto, por mostrar interés en el Sistema.

4.1.6. **Informe final.** Documento que se divide en tres elementos principales. En primer lugar, una breve síntesis de los principales eventos de los que se considera oportuno o importante dejar registro, para beneficio de usuarios posteriores. En segundo lugar, una sintética propuesta de mejoras al Sistema, tal que tales mejoras puedan ser consideradas a la hora de expandir los alcances del Sistema, desde uno de Registro hacia uno de Gestión. En tercer lugar, una serie de Anexos, con información crítica sobre el Sistema, tal como las versiones finales de los manuales de operación, código y demás elementos del Sistema.

5. Calendario del Proyecto e Hitos

Con base en lo anterior, El Proveedor deberá considerar dentro de su alcance los siguientes entregables y plazos para el Sistema de registro:

Resultado	Contenido	Fecha
Entregable 1 (6.1)	Documento que incluya: <ul style="list-style-type: none"> Principales requerimientos y funcionalidades sustantivas para atender los procedimientos 	Hasta 1 mes a partir del inicio del contrato

Resultado	Contenido	Fecha
	laborales desde el sistema.	
Entregable 2 (6.2)	Reporte de la estructura y diseño del sistema, que incluya: <ul style="list-style-type: none"> Detalle de la estructura del sistema Definición de los módulos del sistema Diseño de las funciones y de la interfaz gráfica 	Hasta 2 meses a partir del inicio del contrato
Entregable 3 (6.3)	Presentación de la versión preliminar del sistema en línea, incluye el Documento soporte de: <ul style="list-style-type: none"> Los componentes del sistema incluidos Reporte de pruebas de funcionalidad. 	Hasta 4 meses a partir del inicio del contrato
Entregable 4 (6.4)	Versión de inicio del sistema de registro en operación, incluye el Documento soporte de: <ul style="list-style-type: none"> Cambios y adiciones realizadas a la versión preliminar para generar la versión de inicio del sistema Estrategia de capacitaciones Informe de capacitaciones realizadas Acciones resultado de las pruebas de operación del sistema. 	Hasta 6 meses a partir del inicio del contrato
Entregable 5 (6.5)	Documento de pruebas de operación y capacitación, que incluya: <ul style="list-style-type: none"> Informe de capacitaciones Informe de las asesorías, soporte técnico Informe de actualizaciones y correcciones al sistema 	Hasta 8 meses a partir del inicio del contrato
Entregable 6 (6.6)	Informe final. Documento que incluye la síntesis de: <ul style="list-style-type: none"> Experiencias aprendidas Sugerencias de expansión del sistema Manuales del sistema 	Hasta 9 meses a partir del inicio del contrato

6. Requisitos de los Informes

6.1. Todos los reportes deben ser enviados a El Banco en español, mediante un archivo en formato electrónico. El reporte debe incluir portada, documento principal y todos los anexos que en su caso corresponda incluir. Tales anexos también deberán ser enviados en formato electrónico.

7. Criterios de aceptación

7.1. David S. Kaplan, especialista líder de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID, está autorizado para aceptar y aprobar este trabajo de consultoría.

8. Otros Requisitos

8.1. Todos los oferentes deben asumir los costos asociados a la preparación y presentación de sus propuestas. El Banco no asume ninguna responsabilidad, cualquiera que sea, para reembolsar a los oferentes por los costos en los que hayan incurrido para preparar las propuestas como respuesta a este documento.

9. Supervisión e Informes

- 9.1. La Firma Consultora reportará a David Scott Kaplan (dkaplan@iadb.org), quien hará comentarios a cualquier reporte, aprobará los reportes, documentos, trabajo y emitirá sugerencias o instrucciones para realizar cambios. Es la responsabilidad de la firma asegurarse de que los reportes sean hechos llegar a El Banco.

10. Calendario de Pagos

- 10.1. 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.
- 10.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Cronograma de pagos		
No.	Producto	%
1	Entregable 1: Definición de Requerimientos y Funcionalidades. (6.2)	15%
2	Entregable 2: Estructura y Diseño del sistema. (6.3)	20%
3	Entregable 3: Desarrollo del sistema y pruebas de funcionalidad. (6.4)	30%
4	Entregable 4: Versión de inicio del sistema de registro, capacitación y puesta en operación. (6.5)	15%
6	Entregable 5: Administración, acompañamiento y soporte. (6.6)	10%
7	Entregable 6: Informe final. (6.7)	10%

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para el alojamiento de cursos de e-lancing y cooperación en la caracterización de habilidades

MÉXICO

Número de proyecto

ME-T1474

<https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1558947231-2>

Apoyo tecnológico para la implementación de la política del mercado laboral

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Ciertos estados del sur de México, como son Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco están en urgente necesidad de apoyo para remediar los altos niveles de desempleo juvenil. Para ello, es necesario generar:
 - Habilidades digitales para que los jóvenes puedan incorporarse en sectores de alta demanda a través de plataformas digitales.
 - Intermediación para asegurar que estos esfuerzos redunden en mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes.
- 1.2. El BID tiene amplia trayectoria apoyando a la transformación del capital humano en México y reconoce el significativo impacto que el COVID-19 ha dejado sobre el mercado laboral, enfocando esfuerzos a la recuperación del mercado laboral, haciendo énfasis en los grupos más necesitados.
- 1.3. Dependiendo de cómo sea manejada, la Cuarta Revolución Industrial puede ser una oportunidad para la región (Bosch, Pages and Ripani, 2018). Dado el veloz desarrollo de las plataformas de reclutamiento en línea (como son Freelancer, Workana, Upwork, entre otras), la tecnología podría ayudar a las personas en América Latina a conectarse con oportunidades de trabajo a la distancia.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es generar un ambiente de recepción de un curso o cursos para que los jóvenes del sur de México sean entrenados con habilidades que les faciliten incorporarse al mercado laboral a través de trabajos en plataformas de *e-lancing* y sean conectados con proyectos postulados en tales páginas. Dado que globalmente, sólo 1 de cada 4 *freelancers* son mujeres, se dará un fuerte enfoque a identificar y enfrentar las barreras que impiden que las mujeres sean exitosas en este mercado.
- 2.2. El objetivo de esta iniciativa es proveer a los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco con perspectivas clave sobre cuáles son las oportunidades y los retos relacionados al trabajo a distancia a través de medios digitales y cómo este entramiento sobre estas habilidades y el piloto de intermediación laboral pueden escalarse para beneficiar a los ciudadanos en el sur de

México. En particular, el Banco busca explorar cómo este modelo puede beneficiar a los jóvenes, 27.67% de la fuerza laboral mexicana y 47.39% de la población total, quienes tienen trabajo al encontrar trabajos de calidad y terminan expuestos a la migración, informalidad, pobreza y/o violencia (FUSADES, 2018).

- 2.3. Asimismo, de acuerdo con las metas de avanzar hacia una región más productiva, con más oportunidades equitativas e inclusivas, la División de LMK está proveyendo asistencia técnica a través de una Cooperación Técnica (ME-T1474) con el objetivo de potenciar el desarrollo de las habilidades digitales de los jóvenes en el sur de México para su incorporación en el mercado laboral, en específico en los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco. Los objetivos específicos son:

- Generar un ambiente para la recepción del curso de habilidades de *e-lancing* para asegurar su continuidad en el país, particularmente en el sur del país.
- Colaborar con la caracterización de habilidades, tanto oferta como demanda, de los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco

3. Alcance de los Servicios

- 3.1. La firma consultora realizará las siguientes actividades a través de investigación de escritorio, tareas de campo, así como de consultoría con los principales interesados:

- Generación de ambiente de recepción y plan para la continuidad y expansión del programa de habilidades para el *e-lancing*.
- Colaboración para la realización de un estudio de caracterización de habilidades requeridas para la empleabilidad en determinados sectores del sur-sureste de México, en particular de los estados de Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Veracruz.

4. Actividades Clave

- 4.1. La firma consultora facilitará la recepción de un curso sobre habilidades para incorporarse a actividades de *e-lancing* a través de su currícula, aliados estratégicos y demás actores relacionados en el sur-sureste de México, en particular de los estados de Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Veracruz.
- 4.2. La firma consultora, a través de sus instalaciones, aliados estratégicos y demás vías disponibles colaborará con el estudio que se realizará para identificar la demanda de habilidades en sectores económicos estratégicos en el sur-sureste de México, en particular de los estados de Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Veracruz.

5. Resultados y Productos Esperados

- 5.1. **Entregable 1: Propuesta de continuidad y expansión de trabajos alrededor del curso para habilidades de *e-lancing*:** Se generará un ambiente adecuado para recibir el curso de habilidades para *e-lancing* (5.1.1), asegurando su continuidad en el currículo formativo de nuestro país y también asegurando que tenga un impacto al alcanzar al mayor número de jóvenes posible (5.1.2.).
- 5.2. **Entregable 2: Reporte de recomendaciones alrededor de la potencialización de habilidades para los jóvenes y su incorporación en sectores emergentes como el *e-lancing*:** Reporte final que explique recomendaciones de cómo potencializar las habilidades de los jóvenes para el *e-*

lancing y ejemplos de buenas prácticas en este tema (5.2.1.). Este reporte debe servir como ejemplo de escalamiento de cursos para la empleabilidad de jóvenes.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

Resultado	Contenido	Fecha
Entregable 1	Propuesta de continuidad y expansión de trabajos alrededor del curso para habilidades de <i>e-lancing</i> (5.1.1) incluyendo el ambiente de recepción del curso de habilidades para el <i>e-lancing</i> , en complemento a los planes para asegurar su continuidad (5.1.2)	3 meses a partir del inicio del contrato
Entregable 2	Reporte de recomendaciones alrededor de la potencialización de habilidades para los jóvenes y su incorporación en sectores emergentes como el <i>e-lancing</i> (5.2.1.)	6 meses a partir del inicio del contrato

7. Requisitos de los Informes

7.1. Todos los reportes deben ser enviados en español, al Banco en un archivo en formato electrónico. El reporte debe incluir portada, documento principal y todos los anexos necesarios. Este archivo también debe estar en formato electrónico.

8. Criterios de aceptación

8.1. Fernando Y. Pavón, especialista de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID está autorizado para aceptar y aprobar este trabajo de consultoría

9. Otros Requisitos

9.1. Todos los oferentes deben asumir los costos asociados con la preparación y presentación de sus propuestas. El Banco no asume ninguna responsabilidad, cualquiera que sea, para reembolsar a los oferentes por los costos en los que hayan incurrido para preparar las propuestas como respuesta a este documento.

10. Supervisión e Informes

10.1. La firma consultora reportará a Fernando Y. Pavón (fernandop@iadb.org), quien hará comentarios a cualquier reporte, aprobará los reportes, documentos, trabajo y emitirá sugerencias o instrucciones para realizar cambios. Es la responsabilidad de la firma asegurarse de que los reportes sean hechos llegar 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.

Cronograma de pagos	
<i>Producto</i>	<i>%</i>
Propuesta de continuidad y expansión de trabajos alrededor del curso para habilidades de e-lancing (7.1)	30%
Reporte de recomendaciones alrededor de la potencialización de habilidades para los jóvenes y su incorporación en sectores emergentes como el e-lancing (7.3)	70%

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para la caracterización de habilidades y su demanda en los principales sectores económicos del sur-sureste de México

MÉXICO

Número de proyecto

ME-T1474

<https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1558947231-2>

Apoyo tecnológico para la implementación de la política del mercado laboral

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Ciertos estados del sur de México, como son Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Veracruz están en urgente necesidad de apoyo para remediar los altos niveles de desempleo juvenil. Para ello, el Gobierno Federal busca generar:
 - Oportunidades para acceder a la educación y apoyo para la recuperación.
 - Habilidades para que la gente pueda acceder a empleos, así como generarlos.
- 1.2. El BID tiene amplia trayectoria apoyando a la transformación del capital humano en México y reconoce el significativo impacto que el COVID-19 ha dejado sobre el mercado laboral. Por ello, existen dos prioridades: la primera es afrontar las barreras económicas que enfrentan los jóvenes para completar su educación o acceder al mercado laboral, y segundo, el apoyo a la optimización de la educación técnica y formación profesional (ETFP) así como los servicios relacionados a su empleabilidad. En esta línea, existen dos grupos de beneficiarios:
 - Jóvenes vulnerables (el 20% más pobre o el “primer quintil”), de entre 15 y 18 años, que ha alcanzado un nivel de educación secundaria y que se encuentran actualmente estudiando.
 - Jóvenes vulnerables (el 20% más pobre o el “primer quintil”), de entre 18 y 30 años, que no reciben educación, capacitación ni tienen un trabajo.
- 1.3. Para poder generar tales resultados, es necesario realizar una evaluación rápida del mercado laboral de estos sectores y realizar un análisis para proporcionar recomendaciones clave y soluciones para el gobierno a nivel nacional, estatal y municipal. Por ello, la división de Mercados Laborales y Seguridad Social está buscando una firma que pueda colaborar con la caracterización de las habilidades necesarias para mejorar la situación del mercado laboral en esta región desaventajada de México.

2. Objetivos

- 2.1. Desarrollar una estrategia sustentable que incluya un mecanismo de articulación y vinculación entre actores públicos y privados, con el fin de mejorar la relevancia de la formación en habilidades de acuerdo con la demanda que existe para tales habilidades y ocupaciones. Esto puede realizarse a partir de los siguientes objetivos específicos:
 - Identificar sectores y subsectores prioritarios en Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Veracruz, basados en el potencial de creación de empleo, oportunidad de empleo para jóvenes y crecimiento económico.

- Identificar los sectores y subsectores prioritarios a lo largo de Chiapas, Oaxaca y Tabasco y Veracruz con base en el potencial de creación de empleos, oportunidad de empleo para jóvenes y crecimiento.
- Identificar y priorizar las necesidades en cuanto a habilidades, brechas de habilidades y perfiles ocupaciones en estos sectores prioritarios.
- Identificar módulos de capacitación existentes que satisfagan la demanda y puedan enfrentar las brechas.
- Identificar mecanismos para impulsar la interacción de los empleadores con la capacitación de habilidades y el adiestramiento.

3. Alcance de los Servicios

3.1. Las actividades que realice firma consultora permitirán conocer la siguiente información:

- Los de sectores prioritarios que abran posibilidades de la contratación juvenil
- Los roles ocupaciones con mayor potencial para la empleabilidad.
- Las trayectorias que siguen ciertas ocupaciones sectoriales.
- Las alianzas y vínculos entre empresas y centros educativos.
- El contenido de la educación técnica y formación profesional (ETFP) para empatarla con los sectores identificados en este estudio.
- Las brechas de contenido, facilitación, evaluación y control de calidad de la educación técnica y formación profesional (ETFP).
- Mejores prácticas en este tema a nivel regional e internacional.

4. Actividades Clave

La firma consultora realizará las siguientes actividades a través de investigación de escritorio, así como de consultoría con los principales interesados:

- 4.1.** Identificará los sectores y subsectores prioritarios con base en las oportunidades de contratación de jóvenes y su alineación con las políticas nacionales y regionales enfocadas a la recuperación económica.
- 4.2.** Identificará los roles ocupacionales que ofrecen el mayor potencial para la vinculación de jóvenes al mercado laboral.
- 4.3.** Describirá las trayectorias profesionales para las ocupaciones sectoriales.
- 4.4.** Evaluará las capacidades de las empresas para poder capacitar y adiestrar a su fuerza de trabajo internamente.
- 4.5.** Evaluará las alianzas o vínculos existentes entre las compañías y las instituciones educativas, como son las colaboraciones público-privadas y el aprendizaje basado en el trabajo.
- 4.6.** Subrayará el contenido de educación técnica y formación profesional (ETFP) que empata con las necesidades de los sectores identificados.
- 4.7.** Identificarán brechas de contenido, facilitación, evaluación y control de calidad de la Educación técnica y formación profesional (ETFP).
- 4.8.** Identificarán las mejores prácticas disponibles a nivel regional en Latinoamérica y también a nivel mundial.

5. Resultados y Productos Esperados

- 5.1. Entregable 1: Documento de inicio del proyecto (DIP) :** Acordar los sectores prioritarios dentro de los cuatro estados mencionados (Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Veracruz). La investigación

inicial señala que estos son:

- Ventas y servicios al público
- Manufactura
- Hospitalidad/Turismo: Acomodación temporal y preparación de alimentos y bebidas

Adicionalmente, se considerarán los siguientes sectores:

- Energías limpias/renovables
- Agronegocios
- Petroquímico (excepto Oaxaca)
- Productos para la construcción (excepto Tabasco)

5.2. Entregable 2: Perfiles de habilidades por sector : Mapeo de los tres sectores prioritarios para el crecimiento, utilizando los siguientes indicadores:

- **Fuerza de trabajo**
 - Nivel de empleo (formal contra informal)
 - Ocupaciones clave
 - Tasa de desempleo
 - Actividad económica
 - Salario mensual promedio
- **Educación**
 - Niveles de escolaridad
 - Asistencia a la escuela
 - Tasa de alfabetización
 - Inscripción a programas educativos
 - Títulos o certificaciones más demandadas
 -
- **Indicadores socioeconómicos**
 - Niveles de pobreza (extrema y moderada)
 - Desigualdad económica
 - Fuentes de ingreso por hogar
 - Migración (interna y externa)
- También incluirá:
 - 5.2..1. Perfiles ocupacionales demostrando el conocimiento, habilidades y conductas que sean más demandadas.
 - 5.2..2. Trayectorias profesionales para las y los jóvenes.
 - 5.2..3. Un resumen de las reuniones con las partes interesadas.

5.3. Entregable 3: Evaluación de las provisiones de capacitación: Delinear la oferta actual de capacitación dentro de la educación técnica y formación profesional (ETFP) y las compañías, incluyendo: la colaboración en capacitación dentro del trabajo; oportunidades para mejorar la oferta, y las mejores prácticas disponibles en Latinoamérica y a nivel mundial.

5.4. Entregable 4: Reporte final con recomendaciones

6. Calendario del Proyecto e Hitos

Resultado	Contenido	Fecha
Entregable 1	Documento Inicial del Proyecto (5.1) que contenga lo	1 mes a partir del

Resultado	Contenido	Fecha
	<p>siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calendario de trabajo • Metodología • La investigación y estructura incluirá: <ul style="list-style-type: none"> ○ Criterios de búsqueda para la identificación de sectores económicos en crecimiento y con potencial de creación de empleos ○ Procesos de consultoría para interactuar con los sectores e identificar sus necesidades de habilidades ○ El formato para el diseño de los perfiles ocupacionales en sectores prioritarios. ○ La metodología de evaluación para analizar competencias ○ Criterios de búsqueda para la identificación de educación técnica y formación profesional (ETFP) que empaten con la demanda de habilidades que existe en países de Latinoamérica, México y a nivel mundial 	<p>inicio del contrato</p>
Entregable 2	<p>Perfiles de habilidades por sector (5.2) que contenga al menos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapeo por importancia regional, tipo, y futuro de las oportunidades de empleo • Perfiles ocupacionales que muestre conocimiento, habilidades y conductas. • Rutas de progresión con profesiones específicas. • Resumen de las consultas 	<p>2 meses a partir del inicio del contrato</p>
Entregable 3	<p>Delineado de las provisiones de capacitación de posición relevante en la educación técnica y formación profesional (ETFP) y dentro de compañías/organizaciones/ONGs (5.3). El reporte incluirá al menos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la oferta actual en educación técnica y formación profesional (ETFP) con las demandas sectoriales de habilidades. • Análisis de los acercamientos actuales a la vinculación industrial y capacitación en el trabajo. • Recomendaciones para mejorar la educación técnica y formación profesional (ETFP). • Las mejores prácticas y contenido resumido disponible en países de Latinoamérica e internacionalmente. 	<p>3 meses a partir del inicio del contrato</p>
Entregable 4	<p>Reporte final (5.4). resumiendo el análisis de la demanda y</p>	<p>4 meses a partir</p>

Resultado	Contenido	Fecha
	<p>oferta de habilidades para los tres principales sectores económicos en Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Veracruz. El reporte incluirá recomendaciones para una mayor alineación entre la educación técnica y formación profesional (ETFP) y el sector privado. La información incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una presentación por cada estado sobre las oportunidades de empleo juvenil • Los tres perfiles sectoriales • Recomendaciones sobre las provisiones de educación técnica y formación profesional (ETFP) para las consideraciones nacionales, estatales y municipales. 	del inicio del contrato

7. Requisitos de los Informes

- 7.1.** Todos los reportes deben ser enviados en español, al Banco en un archivo en formato electrónico. El reporte debe incluir portada, documento principal y todos los anexos necesarios. Este archivo también debe estar en formato electrónico.

8. Criterios de aceptación

- 8.1.** Fernando Y. Pavón, especialista de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID está autorizado para aceptar y aprobar este trabajo de consultoría

9. Otros Requisitos

- 9.1.** Todos los oferentes deben asumir los costos asociados con la preparación y presentación de sus propuestas. El Banco no asume ninguna responsabilidad, cualquiera que sea, para reembolsar a los oferentes por los costos en los que hayan incurrido para preparar las propuestas como respuesta a este documento.

10. Supervisión e Informes

- 10.1.** La firma consultora reportará a Fernando Y. Pavón (fernandop@iadb.org), quien hará comentarios a cualquier reporte, aprobará los reportes, documentos, trabajo y emitirá sugerencias o instrucciones para realizar cambios. Es la responsabilidad de la firma asegurarse de que los reportes sean hechos llegar 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.

Cronograma de pagos	
<i>Producto</i>	<i>%</i>
Documento Inicial del Proyecto (5.1)	20%
Perfiles de habilidades por sector (5.2)	30%
Delineado de las provisiones de capacitación de posición relevante en la educación técnica y formación profesional (ETFP) y dentro de compañías/organizaciones/ONGs (5.3)	30%
Reporte final (5.4)	20%

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para conectar a jóvenes de la zona sur de México a trabajos/proyectos en plataformas digitales de e-lancing

MÉXICO

Número de proyecto

ME-T1474

<https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1558947231-2>

Apoyo tecnológico para la implementación de la política del mercado laboral

1. Antecedentes y Justificación

1. Ciertos estados del sur de México, como son Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco están en urgente necesidad de apoyo para remediar los altos niveles de desempleo juvenil. Para ello, es necesario generar:

1. Habilidades digitales para que los jóvenes puedan incorporarse en sectores de alta demanda a través de plataformas digitales.
2. Intermediación para asegurar que estos esfuerzos redunden en mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes.

2. El BID tiene amplia trayectoria apoyando a la transformación del capital humano en México y reconoce el significativo impacto que el COVID-19 ha dejado sobre el mercado laboral.

3. Dependiendo de cómo sea manejada, la Cuarta Revolución Industrial puede ser una oportunidad para la región (Bosch, Pages and Ripani, 2018). Dado el veloz desarrollo de las plataformas de reclutamiento en línea (como son Freelancer, Workana, Upwork, entre otras), la tecnología podría ayudar a las personas en América Latina a conectarse con oportunidades de trabajo a la distancia.

2. Objetivos

1. El objetivo de esta consultoría es conducir entrenamientos orientados hacia habilidades digitales y un piloto de intermediación en la cual los jóvenes del sur de México sean entrenados con habilidades que les faciliten incorporarse al mercado laboral a través de trabajos en plataformas de e-lancing y sean conectados con proyectos postulados en tales páginas. Esto a partir de habilidades técnicas previamente desarrolladas. Dado que globalmente, sólo 1 de cada 4 *freelancers* son mujeres, se dará un fuerte enfoque a identificar y enfrentar las barreras que impiden que las mujeres sean exitosas en este mercado.

2. La meta de esta iniciativa es proveer a los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco con perspectivas clave sobre cuáles son las oportunidades y los retos relacionados al trabajo a distancia a través de medios digitales y cómo este entrenamiento sobre estas habilidades

y el piloto de intermediación laboral pueden escalarse para beneficiar a los ciudadanos en el sur de México. En particular, el Banco busca explorar cómo este modelo puede beneficiar a los jóvenes, 27.67% de la fuerza laboral mexicana y 47.39% de la población total, quienes tienen trabajo al encontrar trabajos de calidad y terminan expuestos a la migración, informalidad, pobreza y/o violencia (FUSADES, 2018).

3. Asimismo, de acuerdo con las metas de avanzar hacia una región más productiva, con más oportunidades equitativas e inclusivas, la División de LMK está proveyendo asistencia técnica a través de una Cooperación Técnica (ME-T1474) con el objetivo de apoyar el desarrollo de las habilidades digitales de los jóvenes en el sur de México, en específico en los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco. Los objetivos específicos son:

1. Apoyar a Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco a identificar un mapeo de oportunidades de empleo en compañías dedicadas al desarrollo tecnológico, tanto a nivel local como a nivel internacional.
2. Apoyar a los estados a identificar un mapeo de oportunidades de empleo e desarrollo de tecnología, tanto a nivel local como internacional;
3. Apoyar un programa piloto para el desarrollo de habilidades digitales en el estado de Oaxaca
4. Con base en la experiencia del piloto y las lecciones aprendidas, desarrollar un camino y plan de acción para el desarrollo de habilidades digitales en los estados mencionados.

3. Alcance de los Servicios

3.1. Estudio de factibilidad Realizar una evaluación de las condiciones actuales para implementar un programa los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco que consista en entrenar a un conjunto de jóvenes en habilidades para el e-lancing, seguido de un periodo de intermediación que coloque a los jóvenes capacitados en oportunidades de trabajo remoto en la industria global de plataformas digitales, ya sea como empleados o como e-lancers. El análisis debe considerar al menos lo siguiente:

3.1.1. Una descripción de las partes interesadas

3.1.2. Informe sobre:

- 3.1.2.1. El nivel de habilidades apropiado para los jóvenes seleccionados para la capacitación.
- 3.1.2.2. Medidas sobre el potencial de habilidades listas de parte de los beneficiarios y la identificación de necesidades de *upskilling*.
- 3.1.2.3. Nivel de conciencia de la juventud seleccionada sobre el *e-lancing* y las oportunidades a partir del trabajo remoto en medios digitales.
- 3.1.2.4. Barreras que enfrentan las mujeres para trabajar y ser exitosas como *e-lancers*.
- 3.1.2.5. Reglas y regulaciones que impactan la posibilidad de los jóvenes para acceder a trabajos digitales locales o internacionales a partir del *e-lancing*.

3.1.3. Una evaluación de la disponibilidad, costo y accesibilidad de la infraestructura clave que es necesaria para que los jóvenes puedan acceder y completar el trabajo digital.

3.1.4. Análisis de alto nivel del marco legal y normas societarias alrededor del *e-lancing* y el trabajo remoto a través de medios digitales.

3.1.5. Una evaluación del lenguaje en que deba impartirse la capacitación.

- 3.1.6. Una lista de infraestructura apropiada, tecnologías de la información y capacidades de conexión, como es: el Internet, el número de computadoras y el número de salones para la implementación del entrenamiento y las fases de intermediación del piloto en las premisas de socios académicos.
- 3.1.7. Análisis de sustentabilidad: una evaluación del potencial tamaño del mercado de trabajos remotos en México.

3.2. Diseño e implementación de un proyecto piloto, incluyendo la capacitación para habilidades necesarias para e-lancing y un modelo de intermediación laboral:

- 3.2.1. Identificación de los jóvenes con habilidades atractivas para el mercado capacitados en habilidades para el *e-lancing*. Esto debe incluir, por lo menos:
 - 3.2.1.1. Una evaluación de línea de los beneficiarios del programa y un grupo de control diseñado para ser comparado con los beneficiarios.
 - 3.2.1.2. Un currículo de capacitación y un plan para entrenar a los jóvenes en habilidades de *e-lancing*; incluyendo cómo contribuir al sistema de seguridad social.
 - 3.2.1.3. Materiales personalizados para preparar a los participantes en el piloto en *e-lancing* e industrias que permiten el trabajo digital remoto, en el idioma deseado.
 - 3.2.1.4. Entrenamiento de al menos 100 jóvenes en habilidades de *e-lancing*.
 - 3.2.1.5. Una evaluación de habilidades de *e-lancing* para los beneficiarios del programa, así como para el grupo de control, a ser realizado en la fase de salón de clases del entrenamiento para habilidades de *e-lancing*.
- 3.2.2. El programa piloto de intermediación cuyo diseño debe incluir:
 - 3.2.2.1. El diseño del modelo de intermediación laboral en el cual los jóvenes sean guiados y supervisados por sus tutores en sus primeros contratos como *e-lancers* o trabajadores a distancia, incluyendo instrucciones y un plan de beneficios con la graduación. El modelo de intervención puede ser uno en el que los jóvenes serán contratados como empleados o uno en el que operen como trabajadores independientes bajo la guía del intermediador.
 - 3.2.2.2. La implementación del piloto para todos los participantes en la capacitación, para lo cual la firma consultora proveerá el apoyo necesario como coaching y tutoría para estructura contratos, y un número mínimo de tareas a realizar por semana. Los beneficiarios debería recibir al menos dos meses de mentoría ilimitada a través del intermediador.

3.3. Modelo de escalamiento_ Incluir el entrenamiento de un socio-receptor para transferir la metodología para asegurar la continuidad de esta iniciativa a largo plazo.

3.4. Reporte final con recomendaciones

4. Actividades Clave

La firma consultora realizará las siguientes actividades a través de investigación de escritorio, así como de consultoría con los principales interesados:

- 4.1. Estudio de factibilidad.** Realizar una evaluación de las condiciones actuales para implementar un programa los estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco que consista en entrenar a un conjunto de jóvenes en habilidades para el *e-lancing*, seguido de un periodo de

intermediación que coloque a los jóvenes capacitados en oportunidades de trabajo remoto en la industria global de plataformas digitales, ya sea como empleados o como *e-lancers*. El análisis debe considerar al menos lo siguiente:

- 4.1.1. Una descripción de las partes interesadas (por ejemplo, distintos grupos de enfoque entre jóvenes, clientes potenciales o como pueden ser firmas en el sector de tecnologías de la información, servicios digitales y procesos de negocios; local e internacionalmente con plataformas digitales y negocios similares que impacten las actividades digitales en el suro de México.
- 4.1.2. En el caso de los jóvenes, es necesaria una discusión sobre:
 - 4.1.2.1. El nivel de habilidades apropiado para los jóvenes seleccionados para la capacitación.
 - 4.1.2.2. Medidas sobre el potencial de habilidades listas de parte de los beneficiarios y la identificación de necesidades de *upskilling*.
 - 4.1.2.3. Nivel de conciencia de la juventud seleccionada sobre el *e-lancing* y las oportunidades a partir del trabajo remoto en medios digitales.
 - 4.1.2.4. Barreras que enfrentan las mujeres para trabajar y ser exitosas como *e-lancers*.
 - 4.1.2.5. Reglas y regulaciones que impactan la posibilidad de los jóvenes para acceder a trabajos digitales locales o internacionales a partir del *e-lancing*.
 - 4.1.2.6. Una evaluación de la disponibilidad, costo y accesibilidad de la infraestructura clave que es necesaria para que los jóvenes puedan acceder y completar el trabajo digital.
 - 4.1.2.7. Análisis de alto nivel del marco legal y normas societarias alrededor del *e-lancing* y el trabajo remoto a través de medios digitales.
 - 4.1.2.8. Una evaluación del lenguaje en que deba impartirse la capacitación.
 - 4.1.2.9. Una lista de infraestructura apropiada, tecnologías de la información y capacidades de conexión, como es el Internet, el número de computadoras y el número de salones para la implementación del entrenamiento y las fases de intermediación del piloto en las premisas de socios académicos.
 - 4.1.2.10. Análisis de sustentabilidad: una evaluación del potencial tamaño del mercado de trabajos remotos en México.

La firma consultora realizará las siguientes actividades a través de investigación de escritorio, así como de consultoría con los principales interesados:

- 4.1.3. **Diseño e implementación de un proyecto piloto, incluyendo la capacitación para habilidades necesarias para *e-lancing* y un modelo de intermediación laboral**, que incluya:
 - 4.1.3.1. Los jóvenes con habilidades atractivas para el mercado capacitados en habilidades para el *e-lancing* en la zona señalada. Esto debe incluir, por lo menos:
 - 4.1.3.1.1. Una evaluación de línea de los beneficiarios del programa y un grupo de control diseñado para ser comparado con los beneficiarios.
 - 4.1.3.1.2. Un currículo de capacitación y un plan para entrenar a los jóvenes en habilidades de *e-lancing*; incluyendo cómo contribuir al sistema de seguridad social.
 - 4.1.3.1.3. Materiales personalizados para preparar a los participantes en el piloto en *e-lancing* e industrias que permiten el trabajo digital remoto, en el idioma deseado.
 - 4.1.3.1.4. Entrenamiento de al menos 150 jóvenes en habilidades de *e-lancing*.

- 4.1.3.1.5. Una evaluación de habilidades de *e-lancing* para los beneficiarios del programa, así como para el grupo de control, a ser realizado en la fase de salón de clases del entrenamiento para habilidades de *e-lancing*.
- 4.1.3.2. Posterior a la capacitación inicial, la juventud participará en una fase de intermediación en la cual son guiados a través de sus primeros proyectos en línea, ya sea como empleados remotos o como *e-lancers* en plataformas digitales; hasta que demuestren alcanzar competencias suficientes para desarrollar estas tareas. El diseño de este piloto debe incluir:
 - 4.1.3.2.1. El diseño del modelo de intermediación laboral en el cual los jóvenes sean guiados y supervisados por sus tutores en sus primeros contratos como *e-lancers* o trabajadores a distancia, incluyendo instrucciones y un plan de beneficios con la graduación. El modelo de intervención puede ser uno en el que los jóvenes serán contratados como empleados o uno en el que operen como trabajadores independientes bajo la guía del intermediador.
 - 4.1.3.2.2. La implementación del piloto para todos los participantes en la capacitación, para lo cual la firma consultora proveerá el apoyo necesario como coaching y tutoría para estructura contratos, y un número mínimo de tareas a realizar por semana. Los beneficiarios debería recibir al menos dos meses de mentoría ilimitada a través del intermediador.
- 4.1.3.3. **Modelo de escalamiento.** A lo largo del piloto, la firma consultora deberá entrenar a la organización socia-receptora en habilidades de *e-lancing* y el modelo de intermediación, transfiriendo la metodología para asegurar la continuidad de esta iniciativa a largo plazo. Una vez terminado el piloto, la consultoría debe realizar una evaluación de la sustentabilidad del piloto, basada en los precios de infraestructura, tecnologías de la información y acceso a Internet proveído por la institución receptora, y los resultados del piloto.

5. **Resultados y Productos Esperados**

5.1. **Estudio de factibilidad** que contenga lo siguiente:

- 5.1.1. Una descripción de las partes interesadas
- 5.1.2. Informe sobre:
 - 5.1.2.1. El nivel de habilidades apropiado para los jóvenes seleccionados para la capacitación.
 - 5.1.2.2. Medidas sobre el potencial de habilidades listas de parte de los beneficiarios y la identificación de necesidades de *upskilling*.
 - 5.1.2.3. Nivel de conciencia de la juventud seleccionada sobre el *e-lancing* y las oportunidades a partir del trabajo remoto en medios digitales.
 - 5.1.2.4. Barreras que enfrentan las mujeres para trabajar y ser exitosas como *e-lancers*.
 - 5.1.2.5. Reglas y regulaciones que impactan la posibilidad de los jóvenes para acceder a trabajos digitales locales o internacionales a partir del *e-lancing*.
- 5.1.3. Una evaluación de la disponibilidad, costo y accesibilidad de la infraestructura clave que es necesaria para que los jóvenes puedan acceder y completar el trabajo digital.
- 5.1.4. Análisis de alto nivel del marco legal y normas societarias alrededor del *e-lancing* y el trabajo remoto a través de medios digitales.
- 5.1.5. Una evaluación del lenguaje en que deba impartirse la capacitación.

5.1.6. Una lista de infraestructura apropiada, tecnologías de la información y capacidades de conexión, como es: el Internet, el número de computadoras y el número de salones para la implementación del entrenamiento y las fases de intermediación del piloto en las premisas de socios académicos.

5.1.7. Análisis de sustentabilidad: una evaluación del potencial tamaño del mercado de trabajos remotos en México (5.1.7.). Currícula de la fase de entrenamiento en habilidades digitales y un plan de entrenamiento para los facilitadores locales.

5.2. Diseño e implementación de un proyecto piloto, incluyendo la capacitación para habilidades necesarias para e-lancing y un modelo de intermediación laboral que contenga al menos lo siguiente:

5.2.1. Identificación de los jóvenes con habilidades atractivas para el mercado capacitados en habilidades para el *e-lancing*. Esto debe incluir, por lo menos:

5.2.1.1. Una evaluación de línea de los beneficiarios del programa y un grupo de control diseñado para ser comparado con los beneficiarios.

5.2.1.2. Un currículo de capacitación y un plan para entrenar a los jóvenes en habilidades de *e-lancing*; incluyendo cómo contribuir al sistema de seguridad social.

5.2.1.3. Materiales personalizados para preparar a los participantes en el piloto en *e-lancing* e industrias que permiten el trabajo digital remoto, en el idioma deseado.

5.2.1.4. Entrenamiento de al menos 150 jóvenes en habilidades de *e-lancing*.

5.2.1.5. Una evaluación de habilidades de *e-lancing* para los beneficiarios del programa, así como para el grupo de control, a ser realizado en la fase de salón de clases del entrenamiento para habilidades de *e-lancing*.

5.2.2. El programa piloto de intermediación cuyo diseño debe incluir:

5.2.2.1. El diseño del modelo de intermediación laboral en el cual los jóvenes sean guiados y supervisados por sus tutores en sus primeros contratos como *e-lancers* o trabajadores a distancia, incluyendo instrucciones y un plan de beneficios con la graduación. El modelo de intervención puede ser uno en el que los jóvenes serán contratados como empleados o uno en el que operen como trabajadores independientes bajo la guía del intermediador.

5.2.2.2. La implementación del piloto para todos los participantes en la capacitación, para lo cual la firma consultora proveerá el apoyo necesario como coaching y tutoría para estructura contratos, y un número mínimo de tareas a realizar por semana. Los beneficiarios debería recibir al menos dos meses de mentoría ilimitada a través del intermediador.

5.3. Modelo de escalamiento (5.3)

5.4. Reporte final con recomendaciones (5.4). resumiendo, las experiencias tanto de la identificación de beneficiarios, impartición de los cursos de capacitación, así como el piloto de intermediación en relación con las habilidades necesarias para realizar trabajos digitales remotos a través de *e-lancing*.

6. Calendario del Proyecto e Hitos

Resultado	Contenido	Fecha
Entregable 1	Estudio de factibilidad (5.1) que contenga lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> Una descripción de las partes interesadas (5.1.1.) 	2 meses a partir del inicio del contrato

Resultado	Contenido	Fecha
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe (5.1.2.) sobre: <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de habilidades apropiado para los jóvenes seleccionados para la capacitación. • Medidas sobre el potencial de habilidades listas de parte de los beneficiarios y la identificación de necesidades de <i>upskilling</i> (5.1.1.1.). • Nivel de conciencia de la juventud seleccionada sobre el <i>e-lancing</i> y las oportunidades a partir del trabajo remoto en medios digitales (5.1.1.2.). • Barreras que enfrentan las mujeres para trabajar y ser exitosas como <i>e-lancers</i> (5.1.1.3.). • Reglas y regulaciones que impactan la posibilidad de los jóvenes para acceder a trabajos digitales locales o internacionales a partir del <i>e-lancing</i> (5.1.1.4.). ▪ Una evaluación de la disponibilidad, costo y accesibilidad de la infraestructura clave que es necesaria para que los jóvenes puedan acceder y completar el trabajo digital (5.1.3.). ▪ Análisis de alto nivel del marco legal y normas societarias alrededor del <i>e-lancing</i> y el trabajo remoto a través de medios digitales (5.1.4.). ▪ Una evaluación del lenguaje en que deba impartirse la capacitación (5.1.5.). ▪ Una lista de infraestructura apropiada, tecnologías de la información y capacidades de conexión, como es: el Internet, el número de computadoras y el número de salones para la implementación del entrenamiento y las fases de intermediación del piloto en las premisas de socios académicos (5.1.6.). ▪ Análisis de sustentabilidad: una evaluación del potencial tamaño del mercado de trabajos remotos en México (5.1.7.). 	
Entregable 2	<p>Diseño e implementación de un proyecto piloto, incluyendo la capacitación para habilidades necesarias para e-lancing y un modelo de intermediación laboral (5.2) que contenga al menos lo siguiente:</p> <p>Identificación de los jóvenes con habilidades atractivas para el mercado capacitados en habilidades para el <i>e-lancing</i> (5.2.1.). Esto debe incluir, por lo menos:</p>	4 meses a partir del inicio del contrato

Resultado	Contenido	Fecha
	<p>Una evaluación de línea de los beneficiarios del programa y un grupo de control diseñado para ser comparado con los beneficiarios (5.2.1.1.).</p> <p>Un currículo de capacitación y un plan para entrenar a los jóvenes en habilidades de <i>e-lancing</i>; incluyendo cómo contribuir al sistema de seguridad social (5.2.1.2.).</p> <p>Materiales personalizados para preparar a los participantes en el piloto en <i>e-lancing</i> e industrias que permiten el trabajo digital remoto, en el idioma deseado (5.2.1.3.).</p> <p>Entrenamiento de al menos 150 jóvenes en habilidades de <i>e-lancing</i> (5.2.1.4.).</p> <p>Una evaluación de habilidades de <i>e-lancing</i> para los beneficiarios del programa, así como para el grupo de control, a ser realizado en la fase de salón de clases del entrenamiento para habilidades de <i>e-lancing</i> (5.2.1.5.).</p> <p>El programa piloto de intermediación (5.2.2.) cuyo diseño debe incluir:</p> <p>El diseño del modelo de intermediación laboral en el cual los jóvenes sean guiados y supervisados por sus tutores en sus primeros contratos como <i>e-lancers</i> o trabajadores a distancia, incluyendo instrucciones y un plan de beneficios con la graduación. El modelo de intervención puede ser uno en el que los jóvenes serán contratados como empleados o uno en el que operen como trabajadores independientes bajo la guía del intermediador. (5.2.2.1.)</p> <p>La implementación del piloto para todos los participantes en la capacitación, para lo cual la firma consultora proveerá el apoyo necesario como coaching y tutoría para estructura contratos, y un número mínimo de tareas a realizar por semana, Los beneficiarios debería recibir al menos dos meses de mentoría ilimitada a través del intermediador. (5.2.2.2.)</p>	
Entregable 3	Modelo de escalamiento (5.3)	6 meses a partir del inicio del contrato
Entregable 4	Reporte final con recomendaciones (5.4). resumiendo, las experiencias tanto de la identificación de beneficiarios,	7 meses a partir del inicio del

Resultado	Contenido	Fecha
	impartición de los cursos de capacitación, así como el piloto de contrato intermediación en relación con las habilidades necesarias para realizar trabajos digitales remotos a través de <i>e-lancing</i> .	

7. Requisitos de los Informes

- 7.1.** Todos los reportes deben ser enviados en español, al Banco en un archivo en formato electrónico. El reporte debe incluir portada, documento principal y todos los anexos necesarios. Este archivo también debe estar en formato electrónico.

8. Criterios de aceptación

- 8.1.** Fernando Y. Pavón, especialista de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID está autorizado para aceptar y aprobar este trabajo de consultoría

9. Otros Requisitos

- 9.1.** Todos los oferentes deben asumir los costos asociados con la preparación y presentación de sus propuestas. El Banco no asume ninguna responsabilidad, cualquiera que sea, para reembolsar a los oferentes por los costos en los que hayan incurrido para preparar las propuestas como respuesta a este documento.

10. Supervisión e Informes

- 10.1.** La firma consultora reportará a Fernando Y. Pavón (fernandop@iadb.org), quien hará comentarios a cualquier reporte, aprobará los reportes, documentos, trabajo y emitirá sugerencias o instrucciones para realizar cambios. Es la responsabilidad de la firma asegurarse de que los reportes sean hechos llegar 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.

Cronograma de pagos	
Producto	%
Estudio de factibilidad (5.1)	30%
Diseño e implementación de un proyecto piloto, incluyendo la capacitación para habilidades necesarias para <i>e-lancing</i> y un modelo de intermediación laboral (5.2.)	40%

Cronograma de pagos	
<i>Producto</i>	<i>%</i>
Modelo de escalamiento (5.3.)	20%
Reporte final con recomendaciones (5.4).	10%

Consultoría para la mejora y el mantenimiento del Portal de empleo y aplicaciones informáticas vinculadas a éste para el Servicio Nacional de Empleo de Mexico.

Contexto de la búsqueda: La División de Mercados Laborales y Seguridad Social está buscando a un(a) profesional diseñador(a) senior con experiencia en el desarrollo de sistemas de información para plataforma Web con bases de datos SQL Server, Postgresql y MongoDB, en desarrollo de aplicaciones Java.

La misión del equipo: 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. México es uno de los países miembros fundadores del BID, y ha recibido apoyo significativo en 277 proyectos de distintas áreas. La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (LMK) tiene el mandato de acompañar los esfuerzos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe en mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de seguridad social. Esto es realizado a través de proyectos de inversión, cooperaciones técnicas y productos de conocimiento. La división de LMK se encarga de los temas relacionados con el ciclo de vida laboral. Es decir, la formación de la futura fuerza de trabajo, la inserción laboral de trabajadores actuales y su continua capacitación, la formalización de trabajadores bajo los marcos normativos de la Organización Internacional del Trabajo y los países miembros de la BID y los sistemas de pensiones que apoyan a los trabajadores inactivos en su vejez. La División de LMK está trabajando con la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para desarrollar y mantener el Portal del empleo y sus aplicaciones informáticas vinculadas, con el fin de apoyar de manera directa el crecimiento del servicio de intermediación laboral que presta el Servicio Nacional de Empleo (SNE), incrementando la cobertura y la cantidad de usuarios, buscadores de empleo y empleadores.

Lo que harás: Trabajará en impulsar la modernización de la transformación digital del SNE, prestando servicios de mejora y mantenimiento del Portal del Empleo y de sus aplicaciones informáticas vinculadas, que permita atender de manera eficaz y oportuna las necesidades de los beneficiarios del servicio de vinculación laboral. En particular participará en equipo con otros consultores y personal o especialistas vinculados al SNE para habilitar un nuevo módulo de detección de brechas y trayectorias posibles de incremento de empleabilidad, así como para la visualización de indicadores de monitoreo y seguimiento de acciones de Apoyo al Empleo. Buscará resultados a través del análisis, las propuestas de solución, las pruebas y la puesta en marcha de cambios, ajustes o hasta desarrollos nuevos con alcance claramente establecido.

Los resultados de esta consultoría deberán ser de utilidad para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en general, y para la USNE en particular.

La consultoría contará también con los siguientes requerimientos técnicos:

a. *Tecnología de desarrollo*

El desarrollo podrá ser en cualquiera de las siguientes tecnologías, que son las que se encuentran relacionadas con el portal del empleo y los sistemas vinculados; Java, C#.NET, Angular, React, HTML5, JavaScript, XML y JSON.

b. *Base de Datos*

El desarrollo estará relacionado con alguna de las siguientes, SQL Server, Oracle, MongoDB, PostgreSQL.

c. *Estructura de la Base de Datos*

La estructura de la base de datos de la solución tecnológica debe mantener integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.

d. *Arquitectura*

La arquitectura debe mantenerse de forma modular preferentemente basada en una Arquitectura Orientada a Servicios, con el objeto de generar aplicaciones reutilizables e interoperables y por un modelo de tres capas: datos, negocio y presentación.

El consultor(a) seleccionado deberá garantizar el buen funcionamiento del desarrollo, así como brindar las garantías de fiabilidad del sistema o sistemas de información. Se deberán considerar cuando menos los siguientes tipos de pruebas: unitarias, funcionales e integrales.

Es indispensable que las pruebas incluyan tanto pruebas de carácter técnico (ausencia de errores) así como pruebas funcionales (garantía de funcionalidad) con los usuarios en sus distintos niveles.

- I. Será responsable de la elaboración de propuestas técnicas de solución.
- II. Validará los resultados obtenidos y el servicio que se presta, determinando entre otros aspectos si atiende las necesidades planteadas.
- III. Diseñará, propondrá y desarrollará soluciones creativas, vinculadas incluso a algoritmos de inteligencia artificial, a partir de los diagnósticos y resultados, sobre el portal del empleo o alguna aplicación vinculada a éste, para la prestación del servicio.
- IV. Habilitará herramientas y ejecutar técnicas, con el fin de optimizar los elementos del portal del empleo y aplicaciones relacionadas, para que los usuarios puedan mejorar la experiencia o funcionalidades con el servicio que presta el SNE.
- V. Desplegará e implementará soluciones tecnológicas, y brindará el mantenimiento informático solicitado por la unidad del Servicio Nacional del Empleo a las aplicaciones que conformen la plataforma digital del SNE.

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Ciudadano/a de los Estados Unidos Mexicanos o ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros con permiso legal o de residencia para trabajar en los Estados Unidos Mexicanos.

- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.
- **Educación:** Ingeniería o Licenciatura en Matemáticas Aplicadas, en Computación, en Informática o equivalente, titulado o pasante.
- **Experiencia:** Experiencia mínima de cuatro años en el desarrollo de sistemas de información para plataforma Web con bases de datos relacionales. Experiencia mínima de cinco años en desarrollo de algún lenguaje de programación como C# o Java. Experiencia en Desarrollo de aplicaciones java o .net. Experiencia en Desarrollo de programas en base de datos, mediante lenguaje SLQ, en bases de datos SQL Server PostgreSQL u Oracle.
- **Idiomas:** Español.

Competencias Generales y Técnicas:

- Especialista en la construcción de los elementos de software requeridos.
- Conocimiento de Desarrollo para ambientes Cloud (Azure).

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** 275 días en un periodo de 9 meses.
- **Fecha de inicio:** agosto de 2022
- **Ubicación:** México.
- **Persona responsable:** Especialista de Mercados Laborales en México, Fernando Y. Pavón (SCL/LMK),
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y

ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

Consultoría para la mejora y el mantenimiento del Portal de empleo y aplicaciones informáticas vinculadas a éste para el Servicio Nacional de Empleo de Mexico.

Contexto de la búsqueda: La División de Mercados Laborales y Seguridad Social está buscando a un(a) profesional diseñador(a) senior con experiencia en el desarrollo de sistemas de información para plataforma Web con bases de datos SQL Server, Postgresql y MongoDB, en desarrollo de aplicaciones Java.

La misión del equipo: 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. México es uno de los países miembros fundadores del BID, y ha recibido apoyo significativo en 277 proyectos de distintas áreas. La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (LMK) tiene el mandato de acompañar los esfuerzos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe en mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de seguridad social. Esto es realizado a través de proyectos de inversión, cooperaciones técnicas y productos de conocimiento. La división de LMK se encarga de los temas relacionados con el ciclo de vida laboral. Es decir, la formación de la futura fuerza de trabajo, la inserción laboral de trabajadores actuales y su continua capacitación, la formalización de trabajadores bajo los marcos normativos de la Organización Internacional del Trabajo y los países miembros de la BID y los sistemas de pensiones que apoyan a los trabajadores inactivos en su vejez. La División de LMK está trabajando con la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para desarrollar y mantener el Portal del empleo y sus aplicaciones informáticas vinculadas, con el fin de apoyar de manera directa el crecimiento del servicio de intermediación laboral que presta el Servicio Nacional de Empleo (SNE), incrementando la cobertura y la cantidad de usuarios, buscadores de empleo y empleadores.

Lo que harás: Trabajará en impulsar la modernización de la transformación digital del SNE, prestando servicios de mejora y mantenimiento del Portal del Empleo y de sus aplicaciones informáticas vinculadas, que permita atender de manera eficaz y oportuna las necesidades de los beneficiarios del servicio de vinculación laboral. En particular participará en equipo con otros consultores y personal o especialistas vinculados al SNE para habilitar un nuevo módulo de detección de brechas y trayectorias posibles de incremento de empleabilidad, así como para la visualización de indicadores de monitoreo y seguimiento de acciones de Apoyo al Empleo. Buscará resultados a través del análisis, las propuestas de solución, las pruebas y la puesta en marcha de cambios, ajustes o hasta desarrollos nuevos con alcance claramente establecido.

Los resultados de esta consultoría deberán ser de utilidad para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en general, y para la USNE en particular.

La consultoría contará también con los siguientes requerimientos técnicos:

a. *Tecnología de desarrollo*

El desarrollo podrá ser en cualquiera de las siguientes tecnologías, que son las que se encuentran relacionadas con el portal del empleo y los sistemas vinculados; Java, C#.NET, Angular, React, HTML5, JavaScript, XML y JSON.

b. *Base de Datos*

El desarrollo estará relacionado con alguna de las siguientes, SQL Server, Oracle, MongoDB, PostgreSQL.

c. *Estructura de la Base de Datos*

La estructura de la base de datos de la solución tecnológica debe mantener integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.

d. *Arquitectura*

La arquitectura debe mantenerse de forma modular preferentemente basada en una Arquitectura Orientada a Servicios, con el objeto de generar aplicaciones reutilizables e interoperables y por un modelo de tres capas: datos, negocio y presentación.

El consultor(a) seleccionado deberá garantizar el buen funcionamiento del desarrollo, así como brindar las garantías de fiabilidad del sistema o sistemas de información. Se deberán considerar cuando menos los siguientes tipos de pruebas: unitarias, funcionales e integrales.

Es indispensable que las pruebas incluyan tanto pruebas de carácter técnico (ausencia de errores) así como pruebas funcionales (garantía de funcionalidad) con los usuarios en sus distintos niveles.

- I. Será responsable de la elaboración de propuestas técnicas de solución.
- II. Validará los resultados obtenidos y el servicio que se presta, determinando entre otros aspectos si atiende las necesidades planteadas.
- III. Diseñará, propondrá y desarrollará soluciones creativas, vinculadas incluso a algoritmos de inteligencia artificial, a partir de los diagnósticos y resultados, sobre el portal del empleo o alguna aplicación vinculada a éste, para la prestación del servicio.
- IV. Habilitará herramientas y ejecutar técnicas, con el fin de optimizar los elementos del portal del empleo y aplicaciones relacionadas, para que los usuarios puedan mejorar la experiencia o funcionalidades con el servicio que presta el SNE.
- V. Desplegará e implementará soluciones tecnológicas, y brindará el mantenimiento informático solicitado por la unidad del Servicio Nacional del Empleo a las aplicaciones que conformen la plataforma digital del SNE.

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Ciudadano/a de los Estados Unidos Mexicanos o ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros con permiso legal o de residencia para trabajar en los Estados Unidos Mexicanos.
- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
-

- **Educación:** Ingeniería o Licenciatura en Matemáticas Aplicadas, en Computación, en Informática o equivalente, titulado o pasante.
- **Experiencia:** Experiencia mínima de cuatro años en el desarrollo de sistemas de información para plataforma Web con bases de datos relacionales. Experiencia mínima de cinco años en desarrollo de algún lenguaje de programación como C# o Java. Experiencia en Desarrollo de aplicaciones java o .net. Experiencia en Desarrollo de programas en base de datos, mediante lenguaje SLQ, en bases de datos SQL Server PostgreSQL u Oracle.
- **Idiomas:** Español.

Competencias Generales y Técnicas:

- Especialista en la construcción de los elementos de software requeridos.
- Conocimiento de Desarrollo para ambientes Cloud (Azure).

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** 275 días en un periodo de 9 meses.
- **Fecha de inicio:** agosto de 2022
- **Ubicación:** México.
- **Persona responsable:** Especialista de Mercados Laborales en México, Fernando Pavón (SCL/LMK),
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

Consultoría para la mejora y el mantenimiento del Portal de empleo y aplicaciones informáticas vinculadas a éste para el Servicio Nacional de Empleo de Mexico.

Contexto de la búsqueda: La División de Mercados Laborales y Seguridad Social está buscando a un(a) profesional diseñador(a) senior con experiencia en el desarrollo de sistemas de información para plataforma Web con bases de datos SQL Server, Postgresql y MongoDB, en desarrollo de aplicaciones Java.

La misión del equipo: 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. México es uno de los países miembros fundadores del BID, y ha recibido apoyo significativo en 277 proyectos de distintas áreas. La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (LMK) tiene el mandato de acompañar los esfuerzos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe en mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de seguridad social. Esto es realizado a través de proyectos de inversión, cooperaciones técnicas y productos de conocimiento. La división de LMK se encarga de los temas relacionados con el ciclo de vida laboral. Es decir, la formación de la futura fuerza de trabajo, la inserción laboral de trabajadores actuales y su continua capacitación, la formalización de trabajadores bajo los marcos normativos de la Organización Internacional del Trabajo y los países miembros de la BID y los sistemas de pensiones que apoyan a los trabajadores inactivos en su vejez. La División de LMK está trabajando con la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para desarrollar y mantener el Portal del empleo y sus aplicaciones informáticas vinculadas, con el fin de apoyar de manera directa el crecimiento del servicio de intermediación laboral que presta el Servicio Nacional de Empleo (SNE), incrementando la cobertura y la cantidad de usuarios, buscadores de empleo y empleadores.

Lo que harás: Trabajarás en impulsar la modernización de la transformación digital del SNE, prestando servicios de mejora y mantenimiento del Portal del Empleo y de sus aplicaciones informáticas vinculadas, que permita atender de manera eficaz y oportuna las necesidades de los beneficiarios del servicio de vinculación laboral. En particular participará en equipo con otros consultores y personal o especialistas vinculados al SNE para habilitar un nuevo módulo de detección de brechas y trayectorias posibles de incremento de empleabilidad, así como para la visualización de indicadores de monitoreo y seguimiento de acciones de Apoyo al Empleo. Buscará resultados a través del análisis, las propuestas de solución, las pruebas y la puesta en marcha de cambios, ajustes o hasta desarrollos nuevos con alcance claramente establecido.

Los resultados de esta consultoría deberán ser de utilidad para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en general, y para la USNE en particular.

La consultoría contará también con los siguientes requerimientos técnicos:

- a. *Tecnología de desarrollo*
El desarrollo podrá ser en cualquiera de las siguientes tecnologías, que son las que se encuentran relacionadas con el portal del empleo y los sistemas vinculados; Java, C#.NET, Angular, React, HTML5, JavaScript, XML y JSON.
- b. *Base de Datos*
El desarrollo estará relacionado con alguna de las siguientes, SQL Server, Oracle, MongoDB, PostgreSQL.
- c. *Estructura de la Base de Datos*
La estructura de la base de datos de la solución tecnológica debe mantener integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.
- d. *Arquitectura*
La arquitectura debe mantenerse de forma modular preferentemente basada en una Arquitectura Orientada a Servicios, con el objeto de generar aplicaciones reutilizables e interoperables y por un modelo de tres capas: datos, negocio y presentación.

El consultor(a) seleccionado deberá garantizar el buen funcionamiento del desarrollo, así como brindar las garantías de fiabilidad del sistema o sistemas de información. Se deberán considerar cuando menos los siguientes tipos de pruebas: unitarias, funcionales e integrales.

Es indispensable que las pruebas incluyan tanto pruebas de carácter técnico (ausencia de errores) así como pruebas funcionales (garantía de funcionalidad) con los usuarios en sus distintos niveles.

- I. Será responsable de la elaboración de propuestas técnicas de solución.
- II. Validará los resultados obtenidos y el servicio que se presta, determinando entre otros aspectos si atiende las necesidades planteadas.
- III. Diseñará, propondrá y desarrollará soluciones creativas, vinculadas incluso a algoritmos de inteligencia artificial, a partir de los diagnósticos y resultados, sobre el portal del empleo o alguna aplicación vinculada a éste, para la prestación del servicio.
- IV. Habilitará herramientas y ejecutar técnicas, con el fin de optimizar los elementos del portal del empleo y aplicaciones relacionadas, para que los usuarios puedan mejorar la experiencia o funcionalidades con el servicio que presta el SNE.
- V. Desplegará e implementará soluciones tecnológicas, y brindará el mantenimiento informático solicitado por la unidad del Servicio Nacional del Empleo a las aplicaciones que conformen la plataforma digital del SNE.

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Ciudadano/a de los Estados Unidos Mexicanos o ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros con permiso legal o de residencia para trabajar en los Estados Unidos Mexicanos.
- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.
- **Educación:** Ingeniería o Licenciatura en Matemáticas Aplicadas, en Computación, en Informática o equivalente, titulado o pasante.
- **Experiencia:** Experiencia mínima de cuatro años en el desarrollo de sistemas de información para plataforma Web con bases de datos relacionales. Experiencia mínima de cinco años en desarrollo de algún lenguaje de programación como C# o Java. Experiencia en Desarrollo de aplicaciones java o.net. Experiencia en Desarrollo de programas en base de datos, mediante lenguaje SLQ, en bases de datos SQL Server PostgreSQL u Oracle.
- **Idiomas:** Español.

Competencias Generales y Técnicas:

- Especialista en la construcción de los elementos de software requeridos.
- Conocimiento de Desarrollo para ambientes Cloud (Azure).

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** 275 días en un periodo de 9 meses.
- **Fecha de inicio:** 1° de agosto de 2022
- **Ubicación:** México.
- **Persona responsable:** Especialista de Mercados Laborales en México, Fernando Y. Pavón (SCL/LMK),
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que

prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

Consultoría para la producción de contenido digital para el Servicio Nacional de Empleo de México

Contexto de la búsqueda: La División de Mercados Laborales y Seguridad Social está buscando a un(a) profesional diseñador(a) senior con experiencia en la generación de contenido digital audiovisual para posicionamiento de servicios que presta el Servicio Nacional de Empleo (SNE) de México.

La misión del equipo: 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. México es uno de los países miembros fundadores del BID, y ha recibido apoyo significativo en 277 proyectos de distintas áreas. La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (LMK) tiene el mandato de acompañar los esfuerzos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe en mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de seguridad social. Esto es realizado a través de proyectos de inversión, cooperaciones técnicas y productos de conocimiento. La división de LMK se encarga de los temas relacionados con el ciclo de vida laboral. Es decir, la formación de la futura fuerza de trabajo, la inserción laboral de trabajadores actuales y su continua capacitación, la formalización de trabajadores bajo los marcos normativos de la Organización Internacional del Trabajo y los países miembros de la BID y los sistemas de pensiones que apoyan a los trabajadores inactivos en su vejez. La División de LMK está trabajando con la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para desarrollar y mantener el Portal del empleo y sus aplicaciones informáticas vinculadas, con el fin de apoyar de manera directa el crecimiento del servicio de intermediación laboral que presta el Servicio Nacional de Empleo (SNE), incrementando la cobertura y la cantidad de usuarios, buscadores de empleo y empleadores.

Lo que harás: Trabajará en impulsar la modernización de los servicios que presta el SNE a través del uso de medios digitales y siguiendo un proceso de innovación, creando productos para que el SNE cuente con un mayor contenido digital en el Portal del Empleo que potencie su posicionamiento web y con información fundamental sobre el comportamiento y uso para facilitar la detección de necesidades de mejora e incorporación de información en el portal que el SNE, como intermediario del mercado laboral del país, podría acercar de manera pertinente y oportuna a la ciudadanía en materia de empleo. En ese sentido, apoyará de esta forma, a potenciar el crecimiento del servicio de vinculación laboral, posiblemente incrementando la cobertura en buscadores de empleo y empleadores.

Los resultados de esta consultoría deberán ser de utilidad para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en general, y para la USNE en particular.

El consultor(a) seleccionado deberá participar activamente con el equipo de la STPS en la búsqueda de garantizar el buen posicionamiento en internet del SNE a través del Portal del Empleo.

Es indispensable que participe en el análisis de usuarios y segmentos a bien de proponer soluciones innovadoras. Propondrá soluciones creativas, sobre información de usuarios y contenidos pertinentes del portal del empleo, para la prestación del servicio de intermediación laboral. Estableciendo las acciones específicas que ayuden a comprender y de ser el caso atraer más usuarios o brindar un mejor servicio mediante contenidos enfocados en Buscadores de Trabajo (BT) o Empleadores. De ser requerido en sesiones de trabajo multidisciplinario coordinado por la Unidad del Servicio Nacional de Empleo. Brindará consultoría para generar, desplegar o implementar contenidos digitales que servirán para difusión o posicionamiento del portal del empleo en acuerdo con la unidad del Servicio Nacional del Empleo en el marco del fortalecimiento de la plataforma digital del SNE.

Lo que necesitarás:

- **Ciudadanía:** Ciudadano/a de los Estados Unidos Mexicanos o ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros con permiso legal o de residencia para trabajar en los Estados Unidos Mexicanos.
- **Consanguinidad:** no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.
- **Educación:** Ingeniería o Licenciatura en Diseño gráfico, Diseño de Experiencia de Usuario, Comunicación Audiovisual o equivalente, titulado o pasante.
- **Experiencia:** Experiencia mínima de cuatro años en la creación de contenidos digitales.
- **Idiomas:** Español.

Competencias Generales y Técnicas:

- Especialista en creación de contenido digital para presentación de servicios o productos.
- Conocimiento en posicionamiento, difusión o publicidad de productos o servicios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** 244 días en un periodo de 8 meses.
- **Fecha de inicio:** Agosto/Septiembre 2022
- **Ubicación:** México.
- **Persona responsable:** Especialista de Mercados Laborales en México, Fernando y Pavón (SCL/LMK),
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar la vida de las personas en América Latina y el Caribe, y pueden hacer lo que aman en un entorno laboral diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la igualdad de género. Nuestros empleados, pueden formar parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a intereses comunes.

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y por eso alentamos a las mujeres, la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidades, afrodescendientes y pueblos indígenas a que presenten sus solicitudes.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.