

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Perú / CAN
▪ Nombre de la CT:	Apoyo para Desarrollar el Sistema Nacional de Competencias y fortalecer la Ventanilla Única de Promoción del Empleo
▪ Número de CT:	PE-T1302
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	David Rosas Shady, jefe de equipo (SCL/LMK); Graciana Rucci (SCL/LMK); Roberto Flores Lima (SCL/LMK); Mariana Alfonso (SCL/EDU); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Marisol Pinto (SCL/SCL); y Diego Valenzuela (LEG/SGO).
▪ Tipo	Apoyo al Cliente (CS).
▪ Referencia a la solicitud:	<u>38827881</u>
▪ Fecha Autorización del Abstracto de CT:	28 de febrero de 2014
▪ Beneficiario:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	BID, Sector Social, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK). David Rosas Shady (davidro@iadb.org).
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Fondo Social (ORC/SOF).
▪ Financiamiento Solicitado del BID:	US\$780.000
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$ 26.000
▪ Período de ejecución	30 meses
▪ Período de desembolso	36 meses
▪ Fecha de Inicio requerido:	Julio de 2014
▪ Tipos de consultores (firmas o consultores individuales):	Consultores individuales y firmas consultoras.
▪ Unidad de Preparación:	Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK), con colaboración del Sector Social (SCL/SCL) y División de Educación (SCL/EDU).
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/LMK
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No.
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Sí.
▪ Sector Prioritario GCI-9:	Política social favorable a la igualdad y la productividad.

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 **Justificación.** El Perú viene experimentado un período de expansión económica importante. En el 2012 y 2013 la economía peruana creció al 6,3% y 5,9% respectivamente. Este crecimiento ha estado acompañado de una mejora de las condiciones de vida de la población. La pobreza se redujo de 58,5% en 2004 a 23,9% en 2013. Asimismo, el índice de GINI pasó de 0.525 en 2001 a 0.35 en 2013. A pesar de estas mejoras estos indicadores aún se mantienen elevados. Además, si bien el desempleo es relativamente bajo, inferior al 5% en 2013, aún una mayoría de peruanos tiene empleos de baja calidad. La tasa de formalidad fue de 41% en 2012¹. Esta situación es aún más crítica en el caso de los jóvenes. Por ejemplo, la tasa de desempleo juvenil es el doble de la de adultos y la tasa de formalidad fue

¹ Esta tasa se calcula en base al número de cotizantes o afiliados a la seguridad social sobre el número total de asalariados.

de 18% para los jóvenes de 15 a 24 años. Por otra parte, el país tiene bajos niveles de la productividad total de sus factores (PTF) con respecto a su nivel de ingreso. Según Fernandez-Arias (2014) la PTF del Perú representa menos del 50% de la PTF de los USA. Además, a pesar que el producto por trabajador ha crecido a nivel agregado, a 3,3% anual entre 2000 y 2011, sólo ha recuperado el nivel de inicios de los ochentas (Chacaltana et al., 2014). Esta situación juega en detrimento del crecimiento económico sostenido.

- 2.2 **El rol de la formación para el trabajo (FT) y de la intermediación laboral (IL) en este contexto de crecimiento con baja productividad laboral e inadecuada inserción laboral.** Existe evidencia sobre los efectos positivos que tiene la educación en los ingresos y las oportunidades laborales². La evidencia sobre los efectos de la FT³ es más reciente pero encuentra resultados similares (ver Haelermans y Borghans, 2012; y Zwick, 2006). La evidencia para América Latina y el Caribe (ALC) no es concluyente⁴. Recientemente, Flores, Gonzalez y Rosas (2013) encuentran que en ALC habría un impacto positivo de la capacitación en empresa en la productividad pero sólo en las empresas grandes. En todo caso, dada la baja calidad de la educación básica en Perú (Cabrol y Székely, 2012), se puede esperar que una FT adecuada mejore la productividad laboral y los ingresos.
- 2.3 La evidencia anterior ha conducido a los países desarrollados (PD) a darle prioridad a la educación y a la FT. Ambas son elementos importantes de las políticas orientadas a mejorar la empleabilidad y productividad. Una gran mayoría de PD ha optado por desarrollar Sistemas Nacionales de Competencias (SC) que buscan la articulación entre el mundo del trabajo y el de la formación. Varios países en desarrollo también están tratando de crear estos sistemas. En ALC los pioneros son México (1995), Chile (2002) y recientemente Colombia (2010). La experiencia internacional indica que la construcción de un SC requiere la participación y corresponsabilidad del sector productivo en todas las etapas, así como una coordinación fuerte entre los actores públicos⁵. Por otra parte, los PD también cuentan con Servicios de Empleo (SE), que están orientados a promover una mejor inserción laboral. Los SE potencian los impactos de la formación y permiten reducir las fallas de mercado relacionadas a la falta de información y de financiamiento. Los principales usuarios de los SE son, por un lado, los buscadores de empleo (desempleados, inactivos forzados, subempleados, y trabajadores informales); y por el otro lado las empresas. A los primeros, los SE les permiten conseguir en un tiempo menor trabajos de mejor calidad, es decir de mayor duración, remuneración o beneficios, y que están mejor alineados con sus expectativas y perfiles. Para las segundas, los SE les permiten reducir los tiempos y costos de la cobertura de vacantes, obtener personal con las calificaciones requeridas, lo cual facilita mantener o incrementar la productividad, así como evitar pérdidas de producto que se

² Ver por ejemplo: Card D. (1999).

³ Se define formación para el trabajo como aquella que es ofrecida en la educación superior, tanto universitaria como no universitaria, y aquella ofrecida por las empresas a sus trabajadores.

⁴ Ver por ejemplo: Hong T., et al. (2007); y Ibararán P., Maffioli A.; y Stucchi R. (2009).

⁵ La construcción del sistema involucra varias etapas: diseño conceptual y de la estructura de funcionamiento, reglamentación, implementación sectorial y expansión nacional.

producen por la vacante⁶. La evidencia de los PD muestra que la IL es una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos (Card y otros, 2011; y Kluve, 2006, 2010). En ALC la evidencia es limitada y la que está disponible es menos robusta. Flores Lima (2010) encuentra que el SE de México ayuda a los desempleados hombres a encontrar empleos con mayores ingresos, relativo a los que usan otros medios de búsqueda.

- 2.4 **La FT y la IL en el Perú tienen serias limitaciones.** Existe un desacople entre las habilidades de la fuerza laboral y las habilidades que demandan las empresas. Esto explica, por ejemplo, que 41% de las empresas enfrenten dificultades para llenar sus vacantes (Manpower, 2012). Asimismo, la mayoría de peruanos no tienen la información adecuada que les permita elegir las carreras demandas por el sector productivo y las instituciones de mejor calidad. Tampoco tienen suficiente información sobre las vacantes. El sistema de educación formal está compuesto por la educación básica⁷ y la FT. Esta última considera la educación superior, universitaria y no universitaria⁸, y la capacitación para el trabajo. Existe evidencia que la calidad de la educación básica es baja, lo cual se ve reflejado en los resultados de la prueba PISA⁹, y sobre las limitaciones de la FT. El número de personas matriculadas en la educación superior ha venido creciendo estos últimos años¹⁰ pero sin que se mejore la calidad de esta educación (Chacaltana et al, 2014). Además, los oferentes no ofrecen una educación basada en la demanda (Escárte, 2012). Por otra parte, la capacitación en empresa sería de baja intensidad y beneficiaría principalmente a los trabajadores que disponen de mayores calificaciones y mejores condiciones de trabajo (MTPE, 2010).
- 2.5 A esto se suma que los peruanos no cuentan con la información adecuada para poder orientar adecuadamente sus decisiones de formación y de búsqueda de empleo. Así por ejemplo, un 80% de las personas con educación post secundaria escogió su carrera por “vocación” o “gusto” y no escogería la misma carrera o institución si pudiera decidir otra vez¹¹. Según Ipsos Apoyo (2010), un 64% de jóvenes prefiere carreras universitarias a carreras técnicas a pesar que las empresas manifiestan creciente dificultad por trabajadores técnicos. Asimismo, más del 80% de la población recurre a métodos de búsqueda de empleo informales, principalmente contactando amigos y/o familiares. Estos métodos son utilizados sobre todos por los más pobres y los menos educados, que a su vez son los que tienen menores contactos de calidad (Mazza, 2011).

⁶ Los Servicios de Empleo (SE) ofrecen distintos tipos de servicios, como por ejemplo una bolsa de trabajo, asistencia a la búsqueda del trabajo, asesoría y emplazamiento en vacantes y apoyo a las empresas para selección de candidatos. De hecho, en los países desarrollados, los SE también pueden comprender la administración y/o vinculación con programas de capacitación, seguro de desempleo y programas sociales. Para mayor detalle ver: Mazza, J. (2011).

⁷ La cual considera la educación inicial (1 año); primaria (seis años); y secundaria (cinco años), la cual se divide a su vez en un primer ciclo general (2 años) y un segundo ciclo con opciones científico-humanistas y técnicas (3 años).

⁸ La cual se imparte en Institutos Superiores Tecnológicos (IST), Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), Centros de Formación y Capacitación Laboral por Excelencia (CFCLE) y otros institutos y escuelas pedagógicas o de formación artística.

⁹ En la prueba Pisa del 2012 el Perú ocupó el último lugar de América Latina en lectura, matemáticas y ciencias.

¹⁰ En 2012, existían 133 universidades. Asimismo, en 2011 habían aproximadamente: 1,862 CETPROs y 756 ISTs. En total en el 2012 se formaron cerca de 1,4 millones de estudiantes: distribuidos el 57% en universidades, el 26% en ISTs y el 18% en CETPROs.

¹¹ Ver Jaramillo F y Silva-Juaregui C. (editores, 2011).

- 2.6 **La disposición del Gobierno de Perú (GOP) de desarrollar el Sistema Nacional de Competencias y la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE).** El GOP viene desarrollando medidas orientadas a superar las limitaciones anteriores. En el 2012, se instaló una comisión multisectorial encargada de proponer la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales¹². Esta comisión permitió definir la futura institucionalidad del sistema. Entre otros aspectos, se acordó que el MTPE sería el ente rector del sistema y el Ministerio de Educación (MINEDU) se concentraría en que la formación se base en competencias; y que el sistema tendría un Consejo Nacional¹³.
- 2.7 Adicionalmente, el MTPE también ha fortalecido el Servicio Nacional de Empleo (SENEP), el cual ofrece servicios a los buscadores de empleo y también a las empresas. Sus principales servicios son: bolsa de trabajo (BT), asesoría empresarial (AE), y asesoría para la búsqueda de empleo (ABE). A fin de potenciar el SENEPE y complementar sus servicios con los de FT, el MTPE, en alianza con los Gobiernos Regionales (GR), viene implementando desde el 2012 la VUPE¹⁴. Esta Ventanilla, articula en un sólo lugar y espacio la provisión pública de los distintos servicios de empleo¹⁵. El potencial de la VUPE es grande pero ésta aún requiere ser fortalecida tanto desde el punto de vista institucional como desde el punto de vista de la prestación eficiente de cada uno de los servicios que brinda¹⁶. También cabe resaltar, que en el 2013 el MTPE desarrolló un programa piloto orientado a mejorar las habilidades socio-emocionales de los jóvenes de escasos recursos, y pretende incorporarlo a su programa: Jóvenes a la Obra, el cual es parte de la VUPE¹⁷.
- 2.8 **Objetivo.** Esta cooperación busca contribuir a mejorar los resultados de la FT y de la IL en el Perú. Los objetivos específicos son: generar los insumos institucionales, técnicos y operativos para que el GOP pueda: desarrollar su SC, y fortalecer la VUPE. En este sentido está alineada con las prioridades sectoriales definidas en el Noveno Aumento General de Capital (GCI-9). Esta operación se une al objetivo de incrementar la productividad laboral, a través de mejores servicios de FT e IL. Se espera que promueva una futura solicitud del GOP para un apoyo más amplio del Banco para reformar los sistemas de FT y de IL del país.

¹² Mediante Resolución Suprema N°337-2012-PCM, publicada el 26 de octubre del 2012. En esta Comisión participaron los viceministros de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE, quien lo preside; de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación; de Mype e Industria del Ministerio de la Producción; de Turismo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo; y el Director Ejecutivo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.

¹³ Adicionalmente, el Ministerio de Educación viene recibiendo apoyo del Banco Mundial para fortalecer el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

¹⁴ Creada en el año 2012, mediante Decreto Supremo N° 001-2012-TR, en el marco de la modernización de los servicios públicos de empleo que se brindan a los ciudadanos y empresas en igualdad de oportunidades, dirigidas en especial, a grupos vulnerables.

¹⁵ Estos son: empleo temporal, certificado único laboral, capacitación laboral para jóvenes y capacitación laboral para adultos, certificación de competencias laborales, orientación y capacitación para el emprendimiento, orientación al migrante, información del mercado laboral, acercamiento empresarial.

¹⁶ Por ejemplo, el programa de capacitación para jóvenes “Jóvenes a la Obra” no dispone de mecanismos de aseguramiento de calidad. Además no funciona de manera continua, lo cual dificulta su articulación con la VUPE y tiene una cobertura limitada. Al respecto de este último punto, el programa no está integrado con los “convenios de modalidades formativas” que ofrece el mismo ministerio y que tratan de promover la participación de las empresas en la capacitación de jóvenes, como es el caso de los contratos de aprendices en los países desarrollados.

¹⁷ Otros países de la región también están optando por incorporar en sus programas de capacitación técnica módulos de “habilidades socio emocionales (competencias blandas, clave, para la vida)” como respuesta a una demanda del sector empresarial que encuentra grandes deficiencias en este tipo de habilidades, en particular para jóvenes. De acuerdo a nuestro conocimiento, no existe actualmente evidencia rigurosa sobre la efectividad de este tipo de intervenciones en la región. En este sentido, una evaluación de impacto de este tipo de intervenciones es requerida.

Asimismo, está alineada con la Estrategia del Banco en el País, que tiene como área de diálogo a mercados laborales en temas de informalidad y capacitación laboral.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

3.1 En el marco de la cooperación técnica (CT) se realizarán las siguientes actividades:

Componente 1: Desarrollo del Sistema Nacional de Competencias (US\$280.000). Busca desarrollar las bases institucionales, y los procesos técnicos con base en los que funcionará el SC. Para esto se realizará: (i) un análisis y propuesta de la estructura institucional que se requiere desarrollar para que este tipo de sistema funcione adecuadamente en el Perú; (ii) un piloto sobre normalización, evaluación y certificación de competencias laborales (NECCL) en un sector productivo prioritario. A partir de este piloto se elaborarán las reglas generales de operación de los subsistemas de NECCL; (iii) una estrategia de difusión del sistema y de involucramiento de otros sectores productivos clave que apoyen el escalamiento del sistema a nivel nacional; (iv) el análisis y la mejora de la información laboral y de la FT que sirva para orientar la toma de decisiones por parte del sector público y las personas; y (v) un estudio sobre los convenios de modalidades formativas de Perú, y ejemplos de prácticas internacionales exitosas sobre convenios de aprendizaje.

3.2 Componente 2: Fortalecimiento de la Ventanilla Única de Empleo – VUPE (US\$410.000).

Busca realizar un diagnóstico de los principales servicios que son ofrecidos por la ventanilla, en particular aquellos orientados a los jóvenes, y revisar y proponer mejoras al esquema institucional y al diseño funcional y operativo de la VUPE. Para esto, se financiará: (i) el análisis y propuesta de mejora de la arquitectura institucional del Viceministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (VMTPE) para la operación de la VUPE; (ii) el análisis institucional y propuesta de mejora del esquema de articulación entre el MTPE y los GR para la operación de las oficinas VUPE regionales; (iii) el análisis y propuesta de mejora del diseño funcional y operativo de la VUPE; (iv) las evaluaciones de procesos y propuestas de mejora de cuatro servicios principales de la VUPE: Bolsa de Empleo, Acercamiento Empresarial, Asesoría para la Búsqueda de Empleo (ABE), y Jóvenes a la Obra; (v) la evaluación de impacto de un servicio piloto que se incorporaría al programa Jóvenes a la Obra a fin de mejorar las habilidades socio-emocionales de los beneficiarios; y (vi) el desarrollo de un foro internacional sobre sistemas nacionales de empleo y ventanillas únicas de promoción del empleo que permita conocer modelos exitosos y dar a conocer la VUPE a nivel nacional.

Matriz de Resultados Indicativa

Componentes	Producto	Resultado	Medio de verificación
Componente 1	Análisis de la estructura institucional del Sistema Nacional de Competencias	Propuesta de la estructura institucional del sistema	Documento de propuesta aprobado por el MTPE, MINEDU, y MEF
	Desarrollo de un piloto sobre NECCL y diseño de las reglas generales de operación	5 Normas de competencia laboral elaboradas, y documento de reglas generales de operación del sistema	Normas de competencias publicadas, y Documento de Reglas aprobado por el MTPE, MINEDU, y MEF

Componentes	Producto	Resultado	Medio de verificación
	Estrategia de difusión del sistema y de involucramiento de otros sectores productivos	Propuesta de estrategia de difusión del sistema y de involucramiento del sector productivo	Documento de propuesta aprobado por el MTPE, MINEDU, y MEF
	Análisis de la información laboral y sobre formación para el trabajo	Desarrollo de nuevos indicadores sobre la situación de la formación laboral en el país.	Documento de propuesta aprobado por el MTPE, MINEDU, y MEF
	Estudio sobre los convenios de modalidades formativas de Perú, y ejemplos de prácticas internacionales exitosas sobre convenios de aprendizaje	Recomendaciones para convertir los convenios de modalidades formativas en contratos de aprendizaje	Estudio aprobado por el MTPE
Componente 2	Análisis institucional del VMTPE para la operación de la VUPE	Propuesta de fortalecimiento institucional del VMTPE	Documento de propuesta aprobado por el MTPE
	Análisis del esquema de vinculación con los Gobiernos Regionales para la operación de las oficinas VUPE regionales	Propuesta de mejora del esquema de vinculación con los Gobiernos Regionales	Documento de propuesta aprobado por el MTPE
	Análisis del diseño funcional y operativo de la VUPE	Propuesta de mejora del diseño funcional y operativo	Documento de propuesta aprobado por el MTPE
	Evaluaciones de procesos de los servicios de Bolsa de Empleo, Acercamiento Empresarial, ABE y Jóvenes a la Obra	Propuestas de mejora de estos servicios	Documentos de propuestas aprobados por el MTPE
	Levantamiento de datos de línea de base y de seguimiento para realizar la evaluación de impacto del módulo piloto de "Formación en competencias para el empleo" del programa Jóvenes a la Obra	Base de datos	CD con base de datos
	Diseño, seguimiento, análisis, y elaboración de la evaluación de impacto del módulo piloto de "Formación en competencias para el empleo" del programa Jóvenes a la Obra	Evaluación del efecto del módulo de habilidades socio-emocionales sobre las habilidades socio-emocionales de los beneficiarios de Jóvenes a la Obra	Documento de evaluación aprobado por el MTPE
	Foro internacional sobre servicios nacionales de empleo y ventanillas únicas de promoción del empleo laborales	Mejorar el conocimiento sobre otros modelos y la imagen de la VUPE en el país.	Ayuda memoria del Foro y lista de participantes nacionales y extranjeros

Presupuesto Indicativo (en US\$)

Actividad / Componente	Descripción	BID/Financiamiento del Fondo (ORG/SOF)	Contra-parte local	Financiamiento Total
Componente 1: Desarrollo del Sistema de Certificación Laboral				
A1	Análisis de la estructura institucional del Sistema Nacional de Competencias	30.000	0	30.000
A2	Desarrollo de un piloto sobre NECCL, y diseño de las reglas generales de operación	110.000	0	110.000
A3	Estrategia de difusión del Sistema Nacional de Competencias y de involucramiento de otros sectores productivos	60.000	0	60.000
A4	Análisis y mejora de la información laboral y sobre formación para el trabajo	50.000	0	50.000
A5	Estudio sobre los convenios de modalidades formativas de Perú, y ejemplos de prácticas internacionales exitosas sobre convenios de aprendizaje.	30.000	0	30.000
SUBTOTAL		280.000	0	280.000
Componente 2: Fortalecimiento de la VUPE				
B1	Análisis institucional del VMTPE y del esquema de vinculación con los Gobiernos Regionales	30.000	0	30.000
B2	Análisis del diseño funcional y operativo de la VUPE	30.000	0	30.000
B3	Evaluaciones de procesos de los servicios: Bolsa de Empleo, Acercamiento Empresarial, ABE, y Jóvenes a la Obra	90.000	0	90.000
B4	Levantamiento de datos de línea de base y de seguimiento de la evaluación de impacto del módulo piloto de "Formación en competencias para el empleo" del programa Jóvenes a la Obra.	180.000	0	180.000
B5	Desarrollo, implementación, y elaboración de la evaluación de	80.000	0	80.000

Actividad / Compo-nente	Descripción	BID/Financia- miento del Fondo (ORC/SOF)	Contra- parte local	Financiamiento Total
	impacto del módulo piloto de "Formación en competencias para el empleo" del programa Jóvenes a la Obra.			
B6	Foro internacional sobre servicios de empleo y/o VUPEs	0	26.000	26.000
SUBTOTAL		410.000	26.000	436.000
Imprevistos		90.000	0	90.000
TOTAL		780.000	26.000	806.000

IV. Agencia ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 El organismo ejecutor será el BID, en atención a la solicitud del Gobierno. La Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) tendrá la responsabilidad técnica, de coordinación, dirección y supervisión de esta CT, al igual que de los desembolsos. Dada la experiencia de la unidad SCL/LMK en los temas de FT e IL, la ejecución de esta CT por parte de la unidad pretende dar un mejor apoyo técnico al gobierno y también responde a la necesidad de contar con una institución neutral que garantice la participación de las instituciones públicas involucradas en el SC, además del sector productivo (componente 2). El período de ejecución será de 30 meses y el período de desembolso será de 36 meses.
- 4.2 **Contrapartida local.** El Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo proporcionará una contrapartida de dinero por US\$26.000. Estos recursos servirán para organizar un foro internacional sobre servicios de empleo.
- 4.3 **Adquisiciones.** Para la selección de consultores individuales regirán los procedimientos de Recursos Humanos (AM-650) La contratación de todos los servicios de consultoría se realizarán en observancia de las políticas y los procedimientos del Banco contenidos en los documentos GN-2350-9, conforme lo señala el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo de los Objetivos del Milenio – Fondo Social (GN-2426-3). En el caso de contratos distintos a consultoría, los procedimientos y la Política de Adquisiciones Institucionales (GN-2303-20).
- 4.4 **Excepciones a las políticas del Banco.** Ninguna.

V. Riesgos importantes

- 5.1 Un riesgo se deriva de la compleja institucionalidad que requiere el SC para ser desarrollado. El sistema requiere la participación articulada y coordinada de diversas instituciones públicas, y del sector privado. Para mitigar este riesgo, el proyecto considera realizar un análisis y propuesta de la estructura institucional que requiere el sistema, y desarrollar una estrategia de vinculación con el sector productivo. Otro riesgo es que la VUPE encuentre dificultades con algunos gobiernos regionales. Para mitigar este riesgo, el proyecto considera revisar y mejorar el esquema de articulación entre el MTPE y los GR.

VI. Salvaguardias Ambientales

Dada su naturaleza, la CT no incluye actividades que generen impactos ambientales y/o sociales negativos significativos. Esta operación está clasificada como categoría "C". Ver salvaguardias en [38204832](#).

Anexos

Solicitud del cliente [38827881](#)

Términos de Referencia [38901480](#)

Plan de adquisiciones [38179760](#)

Plan de evaluaciones de proceso [38827725](#)

Bibliografía [38827956](#)

**APOYO PARA DESARROLLAR EL SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS Y
FORTALECER LA VENTANILLA ÚNICA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

PE-T1302

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (SOF), de conformidad con la comunicación de fecha 21 de julio de 2014 suscrita por Goro Mutsuura, ORP/GCM. Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de US\$780,000, para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la fecha de elegibilidad del proyecto para financiamiento. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares estadounidenses. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

PK
7/22/14

Sonia M. Rivera
Jefe

Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento
ORP/GCM

7/22/14
Fecha

APROBACIÓN

Aprobado:

Hector Salazar
Gerente
Sector Social
SCL/SCL

07/25/2014
Fecha

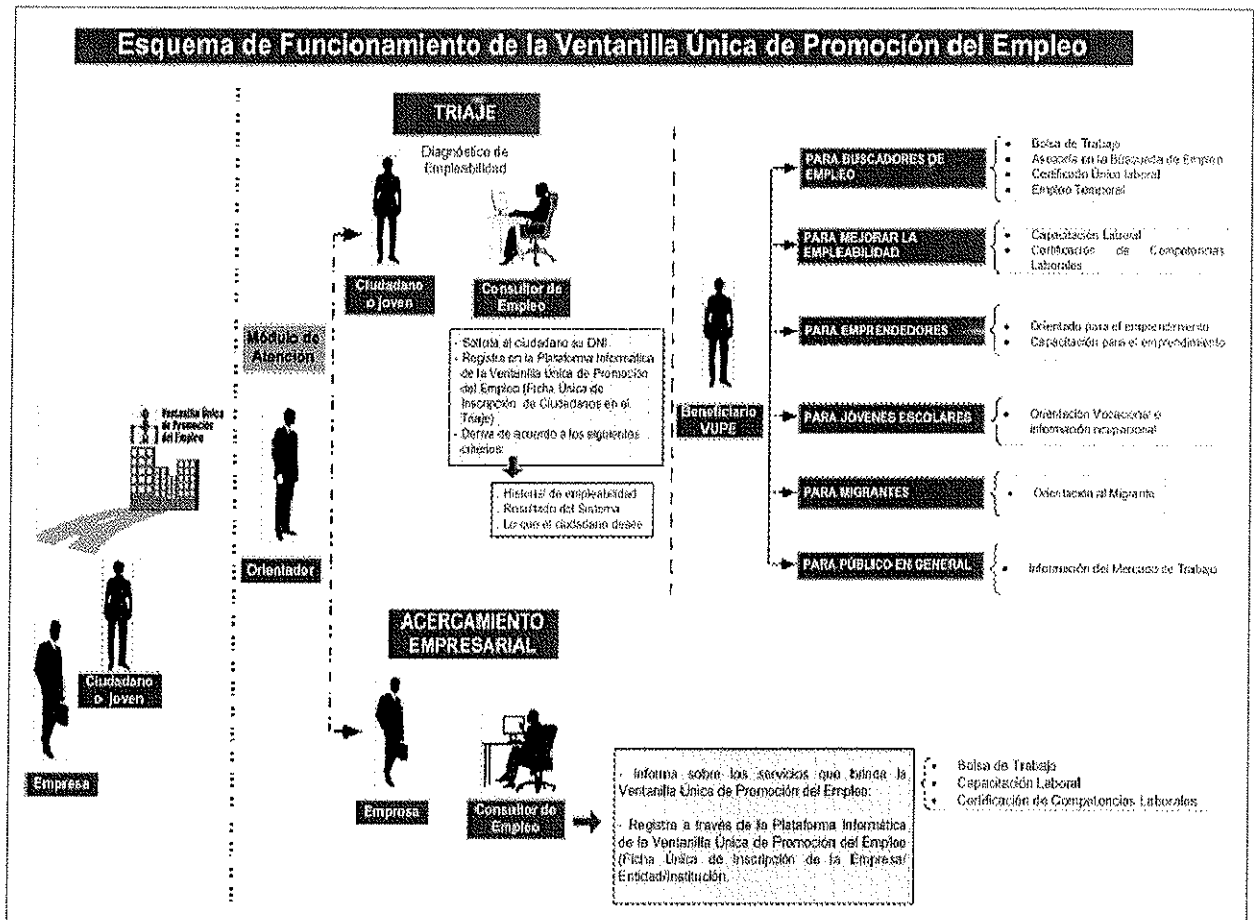
Carmen Páges
Jefa, SCL/LMK

JUL 23 2014

Fidel Jaramillo
Representante, CAN/CPE

JUL 25 2014

El esquema de funcionamiento de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo y su oferta de servicios



Referencias bibliográficas

- Cabrol M. y Székely M. (eds. 2012), "Educación para la Transformación", BID.
- Card, D.; Kluve, J.; Weber, A. (2010): Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis, *The Economic Journal* 2010, 120, F452-F477.
- Card D. (1999): "The causal effect of education on earnings", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3.
- Chacaltana J., Diaz J., y Rosas D. (2014), "Hacia un mejorado sistema de formación de la fuerza laboral en el Perú", Mimeo, OIT/BID.
- Escárate. (2012). La formación y el desarrollo de la fuerza laboral en el Perú: Diagnóstico, análisis y recomendaciones de política hacia un sistema de formación y desarrollo de la fuerza laboral. Lima.
- Fernandez-Arias (2014), "Productivity and Factor Accumulation in Latin America and the Caribbean: a Database", BID.
- Flores, R., Gonzalez C., y Rosas. D, (2013), "Nueva Evidencia de la Capacitación en las Firms en América Latina y el Caribe", De próxima publicación, BID.
- Flores Lima, R. (2010): "Innovaciones en la Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación Laboral en México." Nota Técnica. IDB-TN-118
- Haelermans C. y Borghans L. (2012), "Wage Effects of On-the-Job Training: A Meta-Analysis", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, Issue 3, pages: 505-528. Zwick, Thomas (2006) "The Impact of Training Intensity on Establishment Productivity". *Industrial Relations*, Vol. 45, No 1, pp. 26-46.
- Hong T., et al. (2007), "Evaluating Mexico's Small and Medium Enterprise Programs". World Bank. Washington, D.C.
- Ibarrarán P., Maffioli A.; y Stucchi R. (2009) "SME's Policies and Firms' Productivity in Latin America" IZA Discussion Paper No. 4486.
- Ipsos Apoyo. (2010): "Perfil del adolescente y del joven. Lima", IPSOS APOYO, Perú.
- Jaramillo F y Silva-Juaregui C. (editores, 2011): "Perú en el umbral de una nueva era: Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente"; Notas de política Volumen I, Banco Mundial.
- Kluve, J., 2010. "The effectiveness of European active labor market programs," *Labour Economics*, Elsevier, vol. 17(6), pages 904-918, December.
- León J, Sugimaru C. (2013): "Entre el estudio y el trabajo: Las decisiones de los jóvenes peruanos después de concluir la educación básica regular". Lima: GRADE. Avances de Investigación, 11.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Viceministerio
de Promoción del Empleo
y Capacitación Laboral

D. Rosas
cc. Mosquera Y.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Lima, 9 OCT. 2013

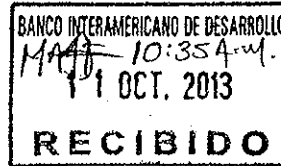
OFICIO N° 177 -2013-MTPE/3

Señor

FIDEL JARAMILLO

Representante en la República del Perú del
Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Presente.-



Asunto : Solicitud desarrollo de acciones en el marco de la asistencia técnica que se brinda al
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a su vez, en el marco de la colaboración y asistencia técnica que viene brindando la entidad que representa a nuestro Ministerio, comunicarle que a través de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo nuestro Ministerio viene culminando de manera progresiva las adquisiciones y consultorías necesarias para el fortalecimiento de la estrategia de la "Ventanilla Única de Promoción del Empleo" a nivel nacional.

Por otro lado, solicito a usted sus buenos oficios para recibir una asistencia técnica no rembolsable del Banco que contribuya a mejorar la cobertura, efectividad y eficiencia de los servicios orientados a la mejora de la empleabilidad de la población de escasos recursos económicos, especialmente jóvenes, ofrecidos desde la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE) del Perú; y a empezar con el desarrollo del Sistema de Competencias Laborales. Específicamente, esta cooperación técnica podría considerar:

1. El fortalecimiento institucional del Ministerio en el marco de la VUPE. Entre otros, se requiere realizar un diagnóstico y análisis institucional del Ministerio que considere aspectos de marco legal, institucionalidad, funciones, organización, procesos y recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios de las Dirección de línea del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
2. El fortalecimiento de la VUPE. Entre otros, se requiere apoyo para analizar y revisar el diseño funcional y operativo de la VUPE; y realizar un diagnóstico a profundidad de los principales servicios/programas que ofrece la VUPE. Esto implicaría desarrollar, entre otros, estudios cualitativos, evaluaciones de procesos, evaluaciones de resultados, y/o de impacto de los servicios/programas que ofrece la VUPE. También requiere revisar el esquema de articulación entre el Ministerio y los Gobiernos Regionales en el marco de las oficinas VUPE regionales.
3. El fortalecimiento de competencias claves de los/las Jóvenes para el Empleo: Diseño metodológico y evaluaciones de resultado e impacto, así como el apoyo de expertos para la revisión y ajustes de instrumentos psicométricos y metodológicos, y otros temas vinculados en materia de competencias



básicas y transversales (formación de facilitadores, ajuste de horario para el desarrollo de los talleres, entre otros).

4. *Desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones del Perú. En particular, se requiere definir la estructura institucional que requiere un sistema de este tipo en el Perú, e involucrar desde un inicio a los principales socios públicos y al sector productivo. También se requiere apoyo para desarrollar un piloto con el sector productivo sobre levantamiento de necesidades, proyecciones de demanda, normalización, evaluación y certificación de competencias laborales que permita desarrollar el marco conceptual, la justificación de la adopción del sistema, y perfilar la operatividad del sistema para poder desarrollarlo. A partir de este piloto se podrán desarrollar las reglas generales de operación de los subsistemas de proyecciones de demanda de competencias, normalización, evaluación y certificación de competencia laboral, incluyendo la estructura básica de su funcionamiento.*

Asimismo, quisiera solicitarle que los recursos no reembolsables para la realización de las actividades de apoyo antes mencionadas sean ejecutados directamente por el BID, en coordinación con nuestro Gobierno.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

.....
EDGAR QUISPE REMÓN
Viceministro de Promoción del Empleo
y Capacitación Laboral

PLAN DE ADQUISICIONES

País: Perú		Agencia Ejecutora (AE): BID		Sector Público				
Número de proyecto: PE-T1302		Nombre del Proyecto: Apoyo para Desarrollar el Sistema Nacional de Competencias y fortalecer la Ventanilla Única de Promoción del Empleo						
		Bienes y servicios US\$ 0						
Descripción de las adquisiciones (1)	Costo estimado de la Adquisición (US\$)	Método de Adquisición (2)	Revisión de adquisiciones (Ex-ante o Ex-Post) (3)	Fuente de Financiamiento y porcentaje		Fecha estimada del Anuncio de Adquisición o del Inicio de la contratación	Revisión técnica del JEP (4)	Comentarios
				BID/MIF %	Local / Otro %			
CONSULTORÍAS								
A. Componente 1								
A.1 Análisis de la estructura institucional del Sistema Nacional de Competencias	30,000	SD	Ex post	100		Noviembre 2014	n/a	Consultoría individual
A.2 Desarrollo de un piloto sobre normalización, evaluación y certificación de competencias, y diseño de las reglas generales de operación	110,000	CCIN	Ex post	100		Agosto 2014	n/a	Consultoría individual
A.3 Estrategia de difusión del Sistema Nacional de Competencias y de involucramiento de otros sectores productivos.	60,000	SBCC	Ex post	100		Noviembre 2015	n/a	Firma
A.4 Análisis y mejora de la información laboral y sobre formación para el trabajo.	50,000	CCIN	Ex post	100		Julio 2014	n/a	Consultoría individual
A.5 Estudio sobre los convenios de modalidades formativas de Perú, y ejemplos de prácticas internacionales exitosas sobre convenios de aprendizaje.	30,000	CCIN	Ex post	100		Agosto 2014	n/a	Consultoría individual
Subtotal	280,000							
B. Componente 2								
B.1 Análisis institucional del VMTE y del esquema de vinculación con los Gobiernos Regionales.	30,000	SD	Ex post	100		Junio 2014	n/a	Consultoría individual
B.2 Análisis del diseño funcional y operativo de la VUPE.	30,000	CCIN	Ex post	100		Agosto 2014	n/a	Consultoría individual
B.3 Evaluaciones de procesos de los servicios: Bolsa de Empleo, Acercamiento Empresarial, ABE, y Jóvenes a la Obra.	90,000	SBCC	Ex post	100		Julio 2014	n/a	Firma
B.4 Levantamiento de datos de línea de base y de seguimiento de la evaluación de impacto del módulo piloto de "Formación en competencias para el empleo" del programa Jóvenes a la Obra.	180,000	SBCC	Ex post	100		Enero 2015	n/a	Firma
B.5 Desarrollo, implementación, y elaboración de la evaluación de impacto del módulo piloto de "Formación en competencias para el empleo" del programa Jóvenes a la Obra.	80,000	CCIN	Ex post	100		Julio 2014	n/a	Consultoría individual
Subtotal	410,000							
TOTAL	690,000							
(1) Se recomienda el agrupamiento de adquisiciones de naturaleza similar tales como equipos informáticos, mobiliario, publicaciones, pasajes, etc. Si hubiesen grupos de contratos individuales similares que van a ser ejecutados en distintos periodos, éstos pueden incluirse agrupados bajo un solo rubro con una explicación en la columna de comentarios indicando el valor promedio individual y el periodo durante el cual serían ejecutados. Por ejemplo: En un proyecto de promoción de exportaciones que incluye viajes para participar en ferias, se pondría un ítem que diría "Pasajes aéreos Ferias", el valor total estimado en US\$ 5 mil y una explicación en la columna Comentarios: "Este es un agrupamiento de aproximadamente 4 pasajes para participar en ferias de la región durante el año X y XI."								
(2) Bienes y Obras: LP: Licitación Pública; CP: Comparación de Precios; CD: Contratación Directa.								

Descripción de las adquisiciones (1)	Costo estimado de la Adquisición (US\$)	Método de Adquisición (2)	Revisión de adquisiciones (Ex-ante o Ex-Post) (3)	Fuente de Financiamiento y porcentaje		Fecha estimada del Anuncio de Adquisición o del Inicio de la contratación	Revisión técnica del JEP (4)	Comentarios
				BID/MIF %	Local / Otro %			
(2) Firmas de consultoría: SCC: Selección Basada en la Calificación de los Consultores; SBCC: Selección Basada en Calidad y Costo; SBMC: Selección Basada en el Menor Costo; SBPF: Selección Basada en Presupuesto Fijo. SD: Selección Directa; SBC: Selección Basada en Calidad.								
(3) Consultores Individuales: CCIN: Selección basada en la Comparación de Calificaciones Consultor Individual; SD: Selección Directa.								
(3) Revisión ex-ante/ex-post. En general, dependiendo de la capacidad institucional y el nivel de riesgo asociados a las adquisiciones la modalidad estándar es revisión ex-post. Para procesos críticos o complejos podrá establecerse la revisión ex-ante.								
(4) Revisión técnica: Esta columna será utilizada por el JEP para definir aquellas adquisiciones que considere "críticas" o "complejas" que requieran la revisión ex ante de los términos de referencia, especificaciones técnicas, informes, productos, u otros.								

**FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA VENTANILLA ÚNICA DE
EMPLEO Y DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL
SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES DEL PERÚ**

**TERMINOS DE REFERENCIA
(PE-T1302)**

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El Perú viene experimentando un importante período de expansión económica. Este crecimiento ha estado acompañado de una mejora importante de las condiciones de vida de la población, aunque estos indicadores aún se mantienen elevados. Además aún una mayoría de peruanos se mantiene en empleos de baja calidad. Por otra parte, el país tiene bajos niveles de la productividad total de sus factores con respecto a su nivel de ingreso. Esta situación afecta al crecimiento económico sostenido.
- 1.2 Existe evidencia sobre los efectos positivos que tiene la educación en los ingresos y las oportunidades laborales¹. La evidencia sobre los efectos de la capacitación laboral (CL)² es más reciente pero encuentra resultados similares. Los estudios existentes para los países desarrollados encuentran que hay un impacto positivo en los ingresos de los trabajadores y en la productividad de las empresas³. Por este motivo, estos países le dan prioridad a la educación y a la CL. En particular, una mayoría de ellos ha optado por desarrollar sistemas nacionales de cualificación (SC), los cuales buscan la articulación entre el mundo del trabajo y el de la formación. Por otra parte, los países desarrollados también cuentan con Servicios de Empleo (SE), los cuales están orientados a promover una mejor inserción laboral. Los SE potencian los impactos de la formación y permiten reducir las fallas de mercado relacionadas a la falta de información y de financiamiento. La evidencia indica que estos servicios son una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos (Card et al., 2011) y en relación a otras políticas activas de mercado laboral (Kluve, 2006, 2010).
- 1.3 La evidencia presentada anteriormente ha conducido a los países desarrollados a darle prioridad a la educación y a la CL. Ambas son elementos importantes de las políticas orientadas a mejorar la empleabilidad y productividad. En este marco, una gran mayoría de estos países ha optado desde hace mucho por desarrollar Sistemas Nacionales de Cualificación (SNC) que buscan la articulación entre el mundo del trabajo y el de la formación. Varios países en desarrollo también están tratando de crear este tipo de sistemas. En ALC los pioneros han sido México (1995), Chile (2002) y recientemente Colombia (2011).

¹ Ver por ejemplo: Card D. (1999).

² Se define capacitación laboral como aquella que es ofrecida en la educación superior no universitaria y aquella ofrecida por las empresas a sus trabajadores.

³ Ver Huneus et al. (2012), y Gonzalez et al. (2013).

- 1.4 Por otra parte, los países desarrollados también cuentan con Servicios de Empleo (SE, también llamados Servicios de Intermediación Laboral-SIL), los cuales están orientados a promover una mejor inserción laboral. Los SE potencian los impactos de la formación y permiten reducir las fallas de mercado relacionadas a la falta de información y de financiamiento. Los principales usuarios de los SE son, por un lado, los buscadores de empleo (desempleados, inactivos forzados y subempleados); y por el otro lado las empresas. A los primeros, los SE les permite conseguir en un tiempo menor trabajos de mejor calidad, es decir de mayor duración, remuneración o beneficios, y que están mejor alineados con sus expectativas y perfiles. Para las segundas, los SE les permiten reducir los tiempos y costos de la cobertura de vacantes, obtener personal con las calificaciones requeridas, lo cual facilitará mantener o incrementar la productividad, así como evitar pérdidas de producto que se producen por la vacante⁴. La evidencia muestra que los SE son una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos (Card y otros, 2011). Los SE son también costo-efectivos en relación a otras políticas activas de mercado laboral (Kluve, 2006, 2010)⁵.
- 1.5 **La Formación para el trabajo y los SE en el Perú tienen serias limitaciones.** Existe un desacople entre las habilidades de la fuerza laboral y las habilidades que demandan las empresas (Chacaltana et al., 2014).
- 1.6 El sistema de educación formal peruano está compuesto por la educación básica y la educación superior (terciaria). Esta última considera la educación universitaria y la no universitaria⁶. Adicionalmente, se tiene la capacitación para el trabajo que es ofrecida directamente o indirectamente por las empresas a sus trabajadores. Existe amplia evidencia que la calidad de la educación básica es baja y sobre los problemas de calidad y pertinencia de la educación superior universitaria y de la CL. En general, la oferta de educación terciaria es amplia pero muy heterogénea sin que hayan suficientes mecanismos de aseguramiento de la calidad. Además, los oferentes tendrían una limitada vinculación con el sector productivo por lo que no ofrecen una educación basada en la demanda de la economía (Escárte J. 2012). Por otra parte, la capacitación en empresa sería de baja intensidad y beneficiaría principalmente a los trabajadores que disponen de mayores calificaciones y mejores condiciones de trabajo (MTPE 2010).

⁴ Los Servicios de Empleo (SE) ofrecen distintos tipos de servicios, como por ejemplo una bolsa de trabajo, asistencia a la búsqueda del trabajo, asesoría y emplazamiento en vacantes y apoyo a las empresas para selección de candidatos. De hecho, en los países desarrollados, los SE también pueden comprender la administración y/o vinculación con programas de capacitación, seguro de desempleo y programas sociales. Además, los SE pueden incorporar a los servicios públicos de empleo, los servicios privados de intermediación, como por ejemplo las bolsas de empleo privadas y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que realizan vinculación. Para mayor detalle ver: Mazza, J. (2011): Fast Tracking Jobs: Advances and Next Steps for Labor Intermediation Services in Latin America and the Caribbean. IDB. Labor Markets and Social Security Unit (SCL/LMK). Technical Notes. # IDB-TN-344.

⁵ Card, D.; Kluve, J.; Weber, A. (2010): Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis, The Economic Journal 2010, 120, F452-F477. Kluve, J., 2010. "The effectiveness of European active labor market programs," Labour Economics, Elsevier, vol. 17(6), pages 904-918, December.

⁶ La cual se imparte en Institutos Superiores Tecnológicos (IST), Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), Centros de Formación y Capacitación Laboral por Excelencia (CFCLE) y otros institutos y escuelas pedagógicos o de formación artística.

- 1.7 A esto se suma que los peruanos no cuentan con la información adecuada para poder orientar adecuadamente sus decisiones de formación y de búsqueda de empleo (Jaramillo F y Silva-Juaregui C., 2011)⁷.
- 1.8 **La disposición del Gobierno de Perú (GOP) de desarrollar el Sistema Nacional de Cualificaciones y la Ventanilla Única de Empleo (VUPE).** El GOP es consciente de las limitaciones anteriormente mencionadas y viene desarrollando medidas orientadas a superarlas. En el 2012, se instaló la "Comisión Multisectorial de naturaleza temporal, encargada de proponer la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales". Esta comisión permitió definir la futura institucionalidad del sistema. Entre otros aspectos, se acordó que el MTPE sería el ente rector del sistema y el Ministerio de Educación (MINEDU) se concentrará en que la formación se base en competencias laborales. También se acordó que el sistema tendría un Consejo Nacional que estaría constituido por representantes del GOP y del sector productivo.
- 1.9 Adicionalmente, el MTPE también ha venido fortaleciendo el Servicio Nacional de Empleo (SENEP), el cual ofrece servicios a los buscadores de empleo y también a las empresas. Los principales servicios que ofrece son los de bolsa de trabajo, asesoría empresarial para la cobertura de vacantes, y asesoría para la búsqueda de empleo. A fin de potenciar el SENEPE y complementar los servicios de Intermediación laboral con los de CL, el MTPE, en alianza con los Gobiernos Regionales (GR), viene implementando desde el 2012 la VUPE. Esta Ventanilla, como estrategia nacional, integra y articula, en un sólo lugar y espacio, la provisión pública de los distintos servicios de empleo⁸. El potencial de la VUPE es muy grande pero ésta aún requiere ser fortalecida tanto desde el punto de vista institucional como desde el punto de vista de la prestación eficiente de cada uno de los servicios que brinda.

II. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo de esta consultoría es doble. En primer lugar, se busca apoyar al GOP a fortalecer la gestión institucional de la VUPE. En segundo lugar se busca apoyar al GOP a definir la estructura institucional que requiere el SNC para poder ser desarrollado e implementado.

⁷ Jaramillo F y Silva-Juaregui C. (editores, 2011): "Perú en el umbral de una nueva era: Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente"; Notas de política Volumen I, Banco Mundial.

⁸ Estos son: empleo temporal, certificado único laboral, capacitación laboral para jóvenes y capacitación laboral para adultos, certificación de competencias laborales, orientación para el emprendimiento, capacitación para el emprendimiento, orientación vocacional e información ocupacional, orientación al migrante, información del mercado laboral, acercamiento empresarial.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORIA

- 3.1 Tipo de consultoría: consultor internacional.
- 3.2 Periodo de la consultoría: 150 días calendario.
- 3.3 Lugar de trabajo: Perú y lugar de residencia del consultor.
- 3.4 Calificaciones: El consultor deberá tener al menos 15 años de experiencia en (i) fortalecimiento institucional; (ii) planeamiento estratégico; (iii) al menos 3 años de experiencia en proyectos de desarrollo internacional, y (iv) trabajando con o dentro del sector público. El consultor deberá tener experiencia en estos temas en países de América Latina y otros países del resto del mundo comparables a la región. Es preferible que el consultor esté familiarizado con el contexto institucional del sector público en Perú.
- 3.5 Número de viajes: a ser definido entre el consultor y el especialista del BID encargado de supervisar la consultoría.

IV. ACTIVIDADES DE LA CONSULTORÍA

- 4.1 Esta consultoría incluye las siguientes actividades:
- 4.2 Para la VUPE:
 - a. Análisis institucional de la estructura organizacional del MTPE en el marco de la VUPE, incluidos los programas desconcentrados y el análisis de puestos clave.
 - b. Análisis institucional de la estructura organizacional de los Gobiernos Regionales en el marco de la gestión descentralizada de la VUPE, incluido el análisis de los puestos clave.
 - c. Propuestas de mejora de la estructura organizacional del MTPE y del esquema de relacionamiento con los Gobiernos Regionales para la gestión descentralizada de la VUPE, incluidos los programas desconcentrados y propuestas de puestos clave.
- 4.3 Para el SNC:
 - a. Análisis institucional a profundidad de las dependencias y organizaciones más relevantes que forman el SNC del Perú, las cuales serán definidas por el BID y el GOP. Este análisis deberá permitir tener información precisa de la suficiencia o insuficiencia de las capacidades instaladas en estas instituciones para ejercer sus roles misionales en el marco del SNC. Asimismo, se analizarán sus roles en el marco de la normativa actualmente vigente, en la

que se fijan los mandatos institucionales, y los roles efectivamente desempeñados (brechas de formalidad/informalidad).

- b. Preparar la propuesta de la arquitectura institucional que permita un adecuado desarrollo e implementación del sistema. Entre otros, esta propuesta deberá considerar las pautas para el involucramiento de diferentes iniciativas en el marco de las estrategias misionales actualmente en curso por parte de las entidades del futuro SNC; la participación del sector privado como actor clave del SNC; la estimación de las necesidades de financiamiento del futuro SNC, y una propuesta de cambios normativos necesarios que den soporte al desarrollo del SNC.
- 4.4 Otras actividades que el BID considere pertinentes en el marco de la presente consultoría.

V. PRODUCTOS DE LA CONSULTORIA

- 5.1 El consultor deberá elaborar los siguientes productos:
- 5.2 Producto 1. Documento de análisis institucional y de la estructura organizacional del MTPE y de los Gobiernos Regionales en el marco de la VUPE, incluidos los puestos clave.
- 5.3 Producto 2. Documento de propuesta de mejora de la estructura organizacional del MTPE y del esquema de relacionamiento de los Gobiernos Regionales para la gestión descentralizada de la VUPE, incluidos los programas desconcentrados y puestos clave.
- 5.4 Producto 3. Documento de análisis institucional a profundidad de las dependencias y organizaciones más relevantes que forman el SNC del Perú.
- 5.5 Producto 4. Documento de propuesta de la arquitectura institucional que permita un adecuado desarrollo e implementación del SNC e incluya la participación del sector privado como actor clave del sistema.

VI. REPORTES Y CALENDARIO DE PAGOS

- 6.1 El consultor preparará los siguientes reportes considerando los siguientes plazos:
- a. A los 60 días de iniciada la consultoría, el consultor entregará al menos los Productos 1 y 2 detallados en la sección V del presente documento.
 - b. A los 120 días de iniciada la consultoría, el consultor entregará al menos el Producto 3 detallado en la sección V del presente documento.

- c. A los 150 días de iniciada la consultoría, el consultor entregará la totalidad de los productos detallados en la sección V del presente documento.
- 6.2 Todos los reportes deberán ser entregados en formato Word y en idioma español, así como incluir los documentos de soporte en forma virtual.
- 6.3 **Calendario de pagos:**
 - a. 10% contra la firma del contrato de consultoría.
 - b. 40% luego de la conformidad otorgada por parte del BID a los Productos 1 y 2 mencionados en el punto a) del párrafo 6.1 del presente documento.
 - c. 25% luego de la conformidad otorgada por parte del BID al Producto 3 mencionado en el punto b) del párrafo 6.1 del presente documento.
 - d. 25% luego de la conformidad otorgada por parte del BID a la totalidad de los productos mencionados en el punto c) del párrafo 6.1 del presente documento.

VII. COORDINACIÓN

- 7.1 Esta consultoría será coordinada por David Rosas, Especialista Líder de la Unidad de Mercados Laborales del BID.

**DESARROLLO DE UN PILOTO SOBRE NORMALIZACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES Y DISEÑO DE LAS REGLAS GENERALES DE OPERACIÓN DEL
SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS DE PERÚ**

**TERMINOS DE REFERENCIA
(PE-T1302)**

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El crecimiento económico está asociado al número de personas empleadas, y al aumento de la productividad laboral y en la utilización del capital físico. Por ello políticas que afecten a los incentivos a participar en el mercado de trabajo, a que las personas aumenten sus competencias laborales (conocimientos, habilidades y comportamientos) y aumenten su esfuerzo en el desempeño de su trabajo, son determinantes de la evolución de la productividad y, consiguientemente, del crecimiento económico. Asimismo, dado que el trabajo constituye el principal activo de gran parte de la población, es fundamental impulsar políticas que favorezcan un acceso mayoritario a trabajos protegidos ante riesgos, y promuevan la igualdad de oportunidades de trabajo e ingreso. Por ello, es muy difícil asegurar un crecimiento sostenible y equitativo, sin promover el trabajo de calidad: productivo y protegido (LMK, 2013). Este aspecto cobra particular importancia en Perú en donde si bien entre el 2002 y 2007, el PBI tuvo un crecimiento promedio anual de 6,7%, alcanzando 9,8% en el 2008, y retomó su ritmo de crecimiento y en particular en 2012 y 2013 alcanzó tasas de crecimiento de 6,3% y 5,9% respectivamente, y se ha logrado que la pobreza se reduzca de 58,5% en 2004 a 23,9% en 2013 y el índice de GINI haya pasado de 0.525 en 2001 a 0.35 en 2013, aún una mayoría de peruanos se mantiene en empleos de baja calidad y la informalidad afecta a 41% de la población ocupada en 2012. En particular, la situación es más crítica en el caso de los jóvenes. La tasa de desempleo juvenil representa casi el doble de la de los adultos y la tasa de formalidad fue sólo de 18% para los jóvenes de 15 a 24 años y si bien en años recientes aumentó la cobertura de educación y los años promedio de escolaridad de la población ocupada se elevaron, en las dos últimas pruebas del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Perú se ubicó en los últimos lugares de los países de Latinoamérica que participaron en las pruebas.
- 1.2 Por otra parte, el país tiene bajos niveles de la productividad total de sus factores (PTF) con respecto a su nivel de ingreso, la PTF del Perú representa menos del 50% de la PTF de los USA. Algo similar ocurre con el producto por trabajador. Esta variable ha crecido a nivel agregado, a 3.3% anual entre 2000 y 2011, pero el crecimiento solo ha permitido recuperar el nivel que tenía la economía a inicios de los años ochenta del siglo pasado. Eventualmente, el volumen de inversiones en Perú podría reducirse y, por tanto, la base del crecimiento pasará a depender principalmente del aumento en la productividad, lo cual lo convierte en uno de los

principales retos del país, si desea mantener el ritmo de crecimiento y aumentar y distribuir mejor las oportunidades laborales e ingresos de la población.

- 1.3 Qué explica que aumente la escolaridad pero no la productividad laboral? Pueden plantearse varias incógnitas: La educación no tiene los contenidos que demanda el sector productivo? La educación no trasmite las competencias laborales que demanda el mundo del trabajo? Existe un desbalance entre el volumen, distribución regional, y áreas en las que la fuerza laboral se educa y en las que se demanda? No existen medios, instrumentos e incentivos para actualizar continuamente a la fuerza laboral activa? Varios de estos aspectos podrían estar en la base de la explicación de lo que sucede y es fundamental encontrar las causas y posibles opciones de política para responder a los retos que plantea el aumento de la productividad laboral en el país.
- 1.4 Entre todos los aspectos citados uno en especial ha cobrado relevancia en años recientes, no solo para las empresas en Perú, sino para la mayoría de los países, avanzados y emergentes. La fuerza laboral debe contar con las competencias laborales necesarias para saber, saber hacer y saber comportarse apropiadamente en un contexto laboral, pues en estas se sustentan buena parte de las posibilidades de asimilar los cambios tecnológicos y organizacionales, las innovaciones y el aumento de la productividad. Las competencias laborales, por tanto, se refieren a lo que un individuo es capaz de hacer con los conocimientos generales y técnicos y comportamientos que tiene; independientemente de la forma en que fueron adquiridos, ya sea por medio de la educación, la capacitación o la experiencia directa en el trabajo. Por tanto el nivel de competencia de la fuerza laboral es un reflejo de qué tan bien o mal se están haciendo las cosas en los ámbitos de la educación, pero en particular en la educación técnica media y profesional, en la capacitación para y en el trabajo, y en la gestión de recursos humanos en las empresas (McKinsey, (2012); Manpower, (2012) BID, (2012) OCDE, (2012) HAYS (2012)). Si un país tiene déficit de competencias laborales, está imponiendo restricciones a la inversión, la productividad y el crecimiento.
- 1.5 La importancia de estos aspectos ha conducido a los países desarrollados (PD) a dar prioridad a la educación y a la FT. Ambas son elementos importantes de las políticas orientadas a mejorar la empleabilidad y productividad. En este marco, una gran mayoría de PD ha optado desde hace mucho por desarrollar Sistemas Nacionales de Competencias (SC) que buscan la articulación entre el mundo del trabajo y el de la formación. Varios países en desarrollo también están tratando de crear este tipo de sistemas. En ALC los pioneros han sido México (1995), Chile (2002) y Colombia (2010) se encuentra en etapa de diseño. La experiencia internacional indica que la construcción de un SC requiere la participación y corresponsabilidad del sector productivo en todas las etapas así como una coordinación fuerte entre los actores públicos.
- 1.6 El Gobierno de Perú consciente de la importancia de contar con una fuerza laboral competente que sea una de las bases del aumento de la productividad y el crecimiento sostenido, viene desarrollando medidas orientadas a enfrentar tales retos. En el 2012, se instaló la "Comisión Multisectorial de naturaleza temporal, encargada de proponer la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de

Normalización y Certificación de Competencias Laborales". Esta comisión permitió definir la futura institucionalidad de este sistema, el cual, conjuntamente con el Marco Nacional de Cualificaciones, constituye un elemento esencial del SC.

- 1.7 Esta consultoría busca apoyar al GOP en el análisis de la experiencia internacional en SC e identificar la aplicable al contexto peruano, así como apoyarlo en el diálogo e involucramiento del sector privado en la construcción del SC en Perú, incluyendo la realización de una prueba piloto sectorial cuya experiencia permita definir una propuesta de Reglas Generales del SC.

II. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA

2.1 *Objetivo general :*

- a. Apoyar el análisis de la experiencia internacional en SC e identificar la aplicable al contexto peruano, así como apoyar el dialogo e involucramiento del sector privado en la construcción del SC y la realización de una prueba piloto sectorial y elaborar una propuesta de Reglas Generales de Operación del SC.

2.2 *Objetivos Específicos:*

- b. Identificar las mejores prácticas internacionales de funcionamiento de SC, en especial aquellos que más aseguren la calidad en los procesos de normalización, evaluación y certificación de la competencia laboral, así como aquellos en los que sea más relevante la participación y liderazgo del sector privado en la conducción de los procesos antes referidos.
- c. Identificar experiencias internacionales de educación, formación y capacitación basada en los SC, destacando aquellas en las que las certificaciones académicas y de competencia laboral se encuentren articuladas y funcionen complementariamente, así como aseguren la calidad y atención a la demanda de competencias de la fuerza laboral del sector privado.
- d. Con base en la experiencia internacional apoyar en la sensibilización y diálogo del GOP con el sector productivo sobre la importancia y utilidad de constituir un SC en Perú, destacando su relevancia en la gestión de recursos humanos en las empresas y en el impulso a las estrategias de aumento de la productividad y gestión de calidad.
- e. Apoyar la realización de un piloto sectorial de normalización, evaluación y certificación de competencia laboral, incluyendo la elaboración de cinco normas de competencia y la evaluación de 250 personas , incluyendo la emisión de certificados para aquellas que hayan sido declaradas competentes en la norma evaluada; el piloto deberá contar con el acuerdo de la cúpula empresarial sectorial y de al menos veinte empresas medianas y grandes, así como de las dependencias que tengan competencia institucional en los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación.

- f. Elaborar una propuesta de Reglas Generales de Operación para la normalización, evaluación y certificación de la competencia laboral del SC de Perú.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORIA

- 3.1 Tipo de consultoría: consultor internacional.
- 3.2 Periodo de la consultoría: 150 días no consecutivos entre el 1 de agosto de 2014 al 30 de junio de 2015.
Lugar de trabajo: Lima, Perú, y residencia del consultor.
- 3.3 Calificaciones: El consultor deberá tener al menos 5 años de experiencia en el diseño e implementación de sistemas y/o procesos de certificación de competencias laborales, y la gestión de calidad; conocimiento en varios enfoques y metodologías para la normalización de competencias y al menos 3 años de experiencia en proyectos de desarrollo internacional en temas relacionados con la formación profesional y la gestión de recurso humano por competencias. El consultor deberá tener experiencia en la asesoría e implementación de modelos exitosos, con ejemplos de aprendizaje, que hayan contribuido a mejorar la empleabilidad de personas certificadas, así como la pertinencia y el reconocimiento social de las cualificaciones, y por ende al cierre de brechas entre los perfiles requeridos por las empresas y aquellos en los cuales se certifican las personas en países de América Latina y el mundo. Es preferible que el consultor esté familiarizado con el contexto institucional del sector público en Perú.
- 3.4 Viajes: Se espera que el consultor realice mínimo 9 viajes a la ciudad de Lima, incluyendo 5 viajes a diferentes ciudades del interior de Perú, con estancias variadas de entre 5 y 15 días cada uno. Se espera que el consultor realice alrededor de días de campo 100 y 50 de gabinete.

IV. ACTIVIDADES DE LA CONSULTORÍA

Esta consultoría incluye las siguientes actividades:

- 4.1. Plan de trabajo.
- 4.2. Identificar las mejores prácticas internacionales de funcionamiento de SC.
- 4.3. Identificar experiencias internacionales de educación, formación y capacitación basada en los SC.
- 4.4. apoyar en la sensibilización y dialogo del GOP con el sector productivo.
- 4.5. Apoyar la realización de un piloto sectorial de normalización, evaluación y certificación de competencia laboral.
- 4.6. Elaborar una propuesta de Reglas Generales de Operación.

V. PRODUCTOS

La consultoría tendrá los siguientes productos:

Actividad	Productos
4.1 Plan de Trabajo General	Documento: Plan de Trabajo General de la Consultoría
4.2 Identificar las mejores prácticas internacionales de funcionamiento de SC	Documento describiendo al menos tres de las mejores prácticas identificadas, en especial, aquellos que aseguran la calidad en los procesos de normalización, evaluación y certificación de la competencia laboral, así como aquellos en los que sea más relevante la participación y liderazgo del sector privado
4.3 Identificar experiencias internacionales de educación, formación y capacitación basada en los SC.	Documento describiendo al menos tres de las mejores prácticas identificadas, destacando articulación de certificaciones académicas y de competencia laboral y aquellas que aseguren la calidad y atención a la demanda del sector privado.
4.4. Sensibilización y diálogo del GOP con el sector productivo.	Notas conceptuales y propuesta de agenda para la realización de eventos y talleres con el sector privado y nota de justificación y desarrollo de un piloto sectorial de normalización, evaluación y certificación de competencia laboral.
4.5. Piloto sectorial de normalización, evaluación y certificación de competencia laboral	Cinco normas de competencia, evaluación de 250 personas, incluyendo la emisión de certificados para aquellas que hayan sido declaradas competentes
4.6. Reglas Generales de Operación	Documento conteniendo las reglas de operación para normalización, evaluación y certificación de la competencia laboral
4.7. Informe Final de la Consultoría	Documento conteniendo las versiones finales de todos los productos anteriores

VI. CALENDARIO DE PAGOS

20%	A la entrega del Plan de Trabajo.
20%	A la entrega de los productos 4.2. y 4.3.
30%	A la entrega del producto 4.4.
30%	A la entrega de los productos 4.5., 4.6., y 4.7.

VII. COORDINACIÓN

- 7.1 Esta consultoría será coordinada por David Rosas, Especialista Líder de la Unidad de Mercados Laborales del BID.

EVALUACIÓN DE PROCESOS Y ESTUDIOS CUALITATIVOS DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ASISTENCIA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

TÉRMINOS DE REFERENCIA (PE-T1302)

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El Perú viene experimentado un período de expansión económica importante. Entre el 2002 y 2007, el PBI tuvo un crecimiento promedio anual de 6,7%, alcanzando 9,8% en el 2008, y registrando un desempeño positivo de 0,9% en el contexto de la crisis internacional. Luego, la economía peruana retomó su ritmo de crecimiento y alcanzó tasas de crecimiento de 6.3% y 5.9% respectivamente en 2012 y 2013.
- 1.2 El crecimiento económico ha estado acompañado de una mejora de las condiciones de vida de la población. La pobreza se redujo de 58,5% en 2004 a 23.9% en 2013. Asimismo, el índice de GINI pasó de 0.525 en 2001 a 0.35 en 2013. A pesar de estas mejoras estos indicadores aún se mantienen elevados. Además, si bien el desempleo es relativamente bajo, inferior al 5% en 2013, aún una mayoría de peruanos tiene empleos de baja calidad. La tasa de formalidad fue de 41% en 2012¹. Cabe resaltar que esta situación es aún más crítica en el caso de los jóvenes. Por ejemplo, la tasa de desempleo juvenil representa el doble de la de adultos y la tasa de formalidad fue de 18% para los jóvenes de 15 a 24 años. Por otra parte, el país tiene bajos niveles de la productividad total de sus factores (PTF) con respecto a su nivel de ingreso. Según Fernandez-Arias (2014)² la PTF del Perú representa menos del 50% de la PTF de los USA. Algo similar ocurre con el producto por trabajador. Esta variable ha crecido a nivel agregado, a 3.3% anual entre 2000 y 2011, pero este crecimiento solo ha permitido recuperar el nivel que tenía la economía a inicios de los ochentas (Chacaltana et al., 2014)³. Esta situación juega en detrimento del crecimiento económico sostenido.
- 1.3 Limitaciones en la Formación para el Trabajo (FT). La creación de empleos de calidad supone la implementación de políticas integrales que, entre otros, aumenten los niveles de formación de la fuerza laboral y las demandas que tienen las firmas por trabajos calificados. En este ámbito, el Perú enfrenta grandes deficiencias. Hay evidencia de que las habilidades de la fuerza laboral peruana no coinciden con las habilidades que demandan las empresas (Chacaltana et al., 2014). Esto explica, por ejemplo, que 41% de las empresas enfrenten dificultades para llenar sus vacantes (Manpower, 2012⁴).

¹ Esta tasa se calcula en base al número de cotizantes o afiliados a la seguridad social sobre el número total de asalariados.

² Fernandez-Arias (2014), "Productivity and Factor Accumulation in Latin America and the Caribbean: a Database", BID.

³ Chacaltana J., Díaz J., y Rosas D. (2014), "Hacia un mejorado sistema de formación de la fuerza laboral en el Perú", Mimeo, OIT/BID.

⁴ Manpower (2012): "2012: Talent Shortage Survey: research results", Manpower Group.

- 1.4 Limitaciones en la Intermediación Laboral (IL). Asimismo, la mayoría de peruanos no cuentan con la información adecuada que les permita elegir las carreras demandadas por el sector productivo y las instituciones de mejor calidad. Tampoco cuentan con suficiente información sobre las vacantes que tienen las empresas. Más del 80% de la población recurre a métodos de búsqueda de empleo informales, principalmente contactando amigos y/o familiares. Estos métodos informales son utilizados sobre todos por los más pobres y los menos educados, que a su vez son los que tienen menores contactos de calidad (Mazza, 2011).
- 1.5 El rol de las políticas de formación para el trabajo (FT) y de la intermediación laboral (IL). En este contexto de crecimiento con baja productividad laboral e inadecuada inserción laboral, las políticas de FT y de IL pueden jugar un rol importante. Un sistema de FL más orientado las necesidades del sector productivo permitiría crear empleos de calidad. Una mejoría en la IL aumentaría la probabilidad de que haya un buen grado de acople entre las firmas y trabajadores, lo que se traduciría en más empleos productivos y de calidad. En efecto, hay abundante evidencia para países desarrollados y de América Latina de que las políticas activas de mercado laboral dirigidas a la FT y la IT pueden tener impactos positivos en materia de productividad y salarios⁵.
- 1.6 La disposición del Gobierno de Perú (GOP) de desarrollar la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE). El GOP es consciente de las limitaciones anteriormente mencionadas y viene desarrollando medidas orientadas a superarlas. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en alianza con los Gobiernos Regionales (GR), viene implementando desde el 2012 la Ventanilla Única de Promoción del Empleo⁶ que, en un sólo espacio, la provisión pública de los distintos servicios de empleo. El objetivo de la VUPE es mejorar la empleabilidad y desarrollar emprendimientos sostenibles a través de una serie de servicios entre los que se incluyen los programas de capacitación para la FT y una bolsa de empleo para la IL⁷. Los principales servicios son la Bolsa de Trabajo (servicio de intermediación), Asesoría para la Búsqueda de Empleo (talleres de consejería para buscadores de empleo), Acercamiento Empresarial (información para empresarios y recolección de vacantes) y Jóvenes a la Obra (capacitación técnica para jóvenes). El potencial de la VUPE es muy grande pero ésta aún requiere ser fortalecida, tanto desde el punto de vista institucional como desde el punto de vista de la prestación eficiente de cada uno de los servicios que brinda⁸. Se ha identificado debilidades en

⁵Card y otros, 2011, Dar y Tzannatos (1999), Ibarrarán y Rosas-Shady (2010), Puentes y Urzúa (2010), González, Ripani y Rosas (2012) y Betcherman et al. (2007)

⁶Creada en el año 2012, mediante Decreto Supremo N° 001-2012-TR, en el marco de la modernización de los servicios públicos de empleo que se brindan a los ciudadanos y empresas en igualdad de oportunidades, dirigidas en especial, a grupos vulnerables.

⁷Estos son: empleo temporal, certificado único laboral, capacitación laboral para jóvenes y capacitación laboral para adultos, certificación de competencias laborales, orientación y capacitación para el emprendimiento, orientación al migrante, información del mercado laboral, acercamiento empresarial.

⁸Por ejemplo, el programa de capacitación para jóvenes “Jóvenes a la Obra” no dispone de mecanismos de aseguramiento de calidad. Además no funciona de manera continua lo cual dificulta su articulación con la VUPE y tiene una cobertura limitada. Al respecto de este último punto, el programa no está integrado con los “convenios de modalidades formativas” que ofrece el mismo ministerio y que tratan de promover la participación de las empresas en la capacitación de jóvenes, como es el caso de los contratos de aprendices en los países desarrollados.

aspectos como la coordinación, eficiencia en el uso de los recursos y focalización, entre otros.

- 1.7 El Banco Interamericano de Desarrollo está apoyando al GOP en estos esfuerzos. En el marco de la CT Apoyo para Desarrollar el Sistema Nacional de Competencias de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo” (PE-T1302) se busca diseñar reformas que mejoren la eficiencia de los servicios que ofrece la VUPE a partir de un diagnóstico integral y una evaluación de procesos.

II. OBJETIVOS

- 2.1 **Objetivo General.** Realizar una evaluación integral de los principales procesos de los servicios que ofrecen las VUPE: (i) ABE; (ii) Bolsa de Trabajo; (iii) Jóvenes a la Obra; (iv) Acercamiento empresarial. Si bien la evaluación de procesos se enfocará en estos servicios en un mayor nivel de detalle, debe considerar en su análisis la interacción y coordinación con todos los otros servicios que ofrecen las VUPE.
- 2.2 **Objetivos Específicos.** Analizar fortalezas y debilidades en los procesos asociados a la prestación de los principales servicios que presta la VUPE, identificando posibilidades de reforma y rediseño y haciendo énfasis en los siguientes temas.
- 2.3 **Temas transversales (pertinentes para los cuatro servicios)**
 - a. **Coordinación:** Analizar el grado de coordinación entre los distintos servicios.
 - b. **Flujo de atención:** Estudiar los procesos de flujo de atención al usuario al interior de las oficinas VUPE, identificando espacios de mejora en eficiencia y calidad del servicio.
 - c. **Reglamentación:** Contrastar el desempeño real de los procesos y subprocesos con lo establecido en la reglamentación institucional.
 - d. **Descentralización:** Analizar qué tan ajustados están los servicios que se prestan en las distintas oficinas regionales de la VUPE con los lineamientos que da el MTPE.
 - e. **Focalización:** Analizar el perfil de los usuarios de estos servicios y los instrumentos, mecanismos y recursos que se utilizan para atraerlos a los programas.
- 2.4 **Temas específicos**
 - a. **Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial:** Analizar los instrumentos, mecanismos y recursos que se utilizan para atraer empresas e identificar vacantes.
 - b. **Acercamiento Empresarial:** Analizar los servicios complementarios que se brindan a las empresas (información de tendencias de Mercado, información sobre legislación laboral, etc).
 - c. **Bolsa de Trabajo:** Analizar los instrumentos que se utilizan en las oficinas VUPE para identificar las características del buscador de empleo y asignarlo a las vacantes existentes.
 - d. **ABE:** Analizar si los contenidos y materiales de los talleres ABE están adecuadamente diseñados según las características, perfil de empleo y necesidades de los asistentes a los talleres.

- e. **Jóvenes a la OBRA:** Analizar las características de las entidades de capacitación y los instrumentos que tiene el programa para evaluar y asegurar su calidad.
- f. **Jóvenes a la Obra:** Analizar el perfil de las empresas que participan en el programa y examinar los incentivos y exigibilidad de los compromisos que tienen dichas empresas para la contratación de los jóvenes al final de la capacitación.
- g. **Jóvenes a la Obra:** Examinar la alineación de los contenidos del curso con las habilidades requeridas por las empresas.

III. REQUERIMIENTOS DEL SERVICIO

- 3.1 **Metodología y Fuentes de información.** La evaluación de procesos debe partir de una combinación de insumos que incluya: (i) documentos que describen el diseño conceptual de la VUPE y las operaciones que se realizan al interior de las VUPE (ii) documentos que describan la estructura organizacional e institucional bajo la cual operan las VUPE; (ii) bases de datos de usuarios del servicio de intermediación y ABE (SILNET) y del programa Jóvenes a la obra; (iii) entrevistas cualitativas estructuradas o semi-estructuradas con funcionarios a cargo de la operación, diseño y supervisión de los servicios; (iv) entrevistas cualitativas estructuradas o semi-estructuradas con usuarios de los servicios; (v) indicadores de gestión y estadísticas sobre la operación de las VUPE que se producen internamente en el Ministerio de Trabajo y las Direcciones Regionales de Empleo.
- 3.2 **Alcance de la consultoría.** La consultoría debe realizarse en las tres oficinas VUPE con mayor número de beneficiarios durante el año en curso y en tres sedes adicionales con un número pequeño de beneficiarios que operen en provincias de menor desarrollo económico (por ejemplo, Huancavelica). La Dirección del SENEP orientará a los consultores en la selección de estas oficinas. Se buscará un grupo de oficinas heterogéneo, en regiones disímiles en cuanto a desarrollo y actividad económica, a fin de que se puedan identificar los diferentes tipos de retos que enfrentan los operadores de las VUPE en la prestación de su servicio.

3.3 Productos y fechas esperadas de entrega

- 1. Descripción del protocolo y plan de investigación que establezca:
 - Preguntas de investigación
 - Metodología para el levantamiento de información de procesos
 - Descripción de cuestionarios e instrumentos para protección de confidencialidad de los funcionarios entrevistados
 - Plan de análisis que describa uso de los insumos detallados en el numeral
- 2. Informe de avance del estudio
- 3. Informe final de consultoría

IV. CARACTERISTICAS DE LA CONSULTORIA

Tipo de consultoría: Firma de consultoría nacional o internacional.

Lugar: Perú.

Calificaciones: La firma deberá contar con un equipo de consultores que puedan proveer evidencia de experiencia previa en:

- a. La evaluación de procesos de programas o servicios sociales
- b. La recolección, sistematización, procesamiento, análisis e interpretación de información socioeconómica de poblaciones objetivo
- c. Proyectos de investigación cualitativos
- d. Análisis institucional de entidades públicas que ofrecen servicios sociales
- e. Investigación sobre programas de promoción de empleo
- f. Investigación sobre el desempeño del mercado laboral en el Perú

V. FORMAS DE PAGO

5.1 El costo total de la consultoría es de US\$90,000. Los pagos se realizarán de la siguiente manera:

- 20% a la entrega del producto 1 descrito en el numeral 3.3
- 40% a la entrega del producto 2 descrito en el numeral 3.3
- 40% a la entrega del producto 3 descrito en el numeral 3.3

VI. COORDINACIÓN

6.1 Esta consultoría será coordinada por David Rosas, Especialista Líder de la Unidad de Mercados Laborales del BID.

LEVANTAMIENTO DE ENCUESTAS Y TESTS DE HABILIDADES SOCIOEOMOCIONALES PARA EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL MÓDULO DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO

TÉRMINOS DE REFERENCIA (PE-T1302)

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El Perú viene experimentado un período de expansión económica importante. Entre el 2002 y 2007, el PBI tuvo un crecimiento promedio anual de 6,7%, alcanzando 9,8% en el 2008, y registrando un desempeño positivo de 0,9% en el contexto de la crisis internacional. Luego, la economía peruana retomó su ritmo de crecimiento y alcanzó tasas de crecimiento de 6,3% y 5.9% respectivamente en 2012 y 2013.
- 1.2 El crecimiento económico ha estado acompañado de una mejora de las condiciones de vida de la población. La pobreza se redujo de 58,5% en 2004 a 23.9% en 2013. Asimismo, el índice de GINI pasó de 0.525 en 2001 a 0.35 en 2013. A pesar de estas mejoras estos indicadores aún se mantienen elevados. Además, si bien el desempleo es relativamente bajo, inferior al 5% en 2013, aún una mayoría de peruanos tiene empleos de baja calidad. La tasa de formalidad fue de 41% en 2012¹. Cabe resaltar que esta situación es aún más crítica en el caso de los jóvenes. Por ejemplo, la tasa de desempleo juvenil representa el doble de la de adultos y la tasa de formalidad fue de 18% para los jóvenes de 15 a 24 años. Por otra parte, el país tiene bajos niveles de la productividad total de sus factores (PTF) con respecto a su nivel de ingreso. Según Fernandez-Arias (2014)² la PTF del Perú representa menos del 50% de la PTF de los USA. Algo similar ocurre con el producto por trabajador. Esta variable ha crecido a nivel agregado, a 3.3% anual entre 2000 y 2011, pero este crecimiento solo ha permitido recuperar el nivel que tenía la economía a inicios de los ochentas (Chacaltana et al., 2014)³. Esta situación juega en detrimento del crecimiento económico sostenido.
- 1.3 **Limitaciones en la Formación para el Trabajo (FT).** La creación de empleos de calidad supone la implementación de políticas integrales que, entre otros, aumenten los niveles de formación de la fuerza laboral y las demandas que tienen las firmas por trabajos calificados. En este ámbito, el Perú enfrenta grandes deficiencias. Hay evidencia de que las habilidades de la fuerza laboral peruana no coinciden con las habilidades que demandan las empresas

¹ Esta tasa se calcula en base al número de cotizantes o afiliados a la seguridad social sobre el número total de asalariados.

² Fernandez-Arias (2014), "Productivity and Factor Accumulation in Latin America and the Caribbean: a Database", BID.

³ Chacaltana J., Diaz J., y Rosas D. (2014), "Hacia un mejorado sistema de formación de la fuerza laboral en el Perú", Mimeo, OIT/BID.

(Chacaltana et al., 2014). Esto explica, por ejemplo, que 41% de las empresas enfrenten dificultades para llenar sus vacantes (Manpower, 2012⁴).

- 1.4 **Deficiencias en habilidades blandas entre la población joven.** El problema de falta de habilidades no sólo se da en el caso de las habilidades técnicas o profesionales. También hay deficiencias pronunciadas en el caso de las habilidades transversales (cognitivas y socioemocionales). Un estudio reciente para Perú muestra que aproximadamente el 50% de las empresas tienen dificultades para encontrar personal calificado y competente, lo que indica faltas de habilidades cognitivas y técnicas. Así mismo, 40% afirma tener dificultades para encontrar habilidades socioemocionales relacionadas con la ética del trabajo o cualidades personales como persistencia, iniciativa, adaptabilidad, responsabilidad (Banco Mundial 2011).
- 1.5 **El programa Jóvenes a la Obra.** El GOP es consciente de las limitaciones en FT anteriormente mencionadas y viene desarrollando medidas orientadas a superarlas. En lo que respecta a la FT para la población joven, se desarrolla el programa de capacitación para el empleo “Jóvenes a la Obra”. Este programa, a cargo del MTPE, tiene una larga tradición en el Perú y recientemente ha sido reformulado como parte de la estrategia de asignación presupuestal orientada a resultados del Ministerio de Economía y Finanzas. Hace parte de los servicios de promoción del empleo que se ofrecen en las Ventanillas Única de Promoción del Empleo (VUPE) y está específicamente orientado a jóvenes de 15 a 29 años de escasos recursos económicos y/o en condición de vulnerabilidad. Este programa identifica vacantes para los jóvenes en el mercado local y luego ofrece cursos técnicos de capacitación en aula cuyos contenidos son determinados de acuerdo al perfil de dichas vacantes.
- 1.6 **El módulo de Formación en Competencias para el Empleo (FCE).** El MTPE planea ampliar la intervención de Jóvenes a la Obra en Lima Metropolitana incorporando un módulo de Formación en Competencias Clave para el Empleo (FCE) (habilidades socioemocionales y habilidades cognitivas básicas como lectura y aritmética) para un subconjunto de los beneficiarios. Este módulo tiene una duración aproximada de 60 horas lectivas que incluye habilidades cognitivas (eg, cursos remediales en lectura y matemáticas), habilidades socioemocionales (eg, autoestima, manejo de emociones, trabajo en equipo) y construcción de proyecto de vida (eg, evaluación de fortalezas y debilidades, construcción de proyecto de vida, información del mercado laboral).
- 1.7 El Banco Interamericano de Desarrollo está apoyando al GOP en estos esfuerzos. En el marco del proyecto de cooperación técnica “Apoyo para Desarrollar el Sistema Nacional de Competencias de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo” (PE-T1302) se busca diseñar reformas que mejoren la efectividad de los servicios que ofrece la VUPE a partir de

⁴ Manpower (2012): “2012: Talent Shortage Survey: research results”, Manpower Group.

un diagnóstico integral de los mismos. Como parte de estos esfuerzos, se ha definido un componente para realizar una evaluación de impacto del módulo de formación en competencias clave del programa “Jóvenes a la Obra”.

II. OBJETIVOS

- 2.1 **Objetivo general:** Recolección de datos para la evaluación experimental del módulo FCE del programa Jóvenes a la Obra.
- 2.2 **Objetivos específicos:**
1. Levantamiento de línea de base y de seguimiento de información sobre habilidades socioemocionales y habilidades cognitivas básicas.
 2. Levantamiento de línea de base que permita en el futuro evaluar el impacto del módulo FCE en inserción laboral.

III. ACTIVIDADES

- 3.1 Enumeración e identificación de los jóvenes que participan en el programa. A partir del formulario de inscripción de los jóvenes, la firma consultora deberá construir un listado digitalizado de todos los jóvenes que están inscritos en el programa (beneficiarios y grupo de control), que contenga:
- Información demográfica básica de joven (sexo, edad, nivel educativo máximo)
 - Múltiples datos de contacto del joven
 - Centro de capacitación y ubicación del centro
 - Curso en el que está inscrito
 - Un código de identificación único del joven
- 3.2 **Levantamiento de línea de base.** Antes de que se dé inicio del programa, se levantará información de los jóvenes que hacen parte del grupo de control y tratamiento. Se recolectará información a 3000 jóvenes. La información recolectada incluiría:
- Una encuesta de información socioeconómica
 - Tests de conocimientos básicos (lenguaje y matemáticas)
 - Una rica batería de tests de habilidades socioemocionales que incluirían: i) tests basados en cuestionarios autoreportados para construir escalas tradicionalmente usadas en la literatura como son Tagney (autocontrol), Grit (perseverancia), Rosenberg (autoestima), Escala de empatía cognitiva y afectiva, Chen y Henry (comportamiento agresivo) y ii) tests basados en la ejecución de tareas/solución de problemas como la Torre de Londres (test computarizado de planificación), Flanker (test computarizado de inhibición) y test de descuento por demora.

3.3 **Dos encuestas de seguimiento.** Se recolectarán dos líneas de seguimiento para los 3000 jóvenes. Esta información incluirá:

- Tests de conocimientos básicos.
- Tests de habilidades socioemocionales (descritos en el numeral anterior).

3.4 **Sistematización y procesamiento de información.** La información recolectada que se describe en los numerales 3.1, 3.2 y 3.3 deberá ser digitalizada y procesada en los tiempos y formatos definidos por el coordinador de la TC.

IV. PRODUCTOS

- a. Información digitalizada sobre jóvenes participantes en el programa recolectada a partir del formulario de inscripción (descrita en numeral 3.1).
- b. Cuestionarios para el levantamiento de la línea de base y las encuestas de seguimiento, y piloto desarrollado.
- c. Información digitalizada de línea de base (descrita en numeral 3.2).
- d. Información digitalizada de encuesta de seguimiento (descrita en numeral 3.3).
- e. Información digitalizada de segunda encuesta de seguimiento (descrita en numeral 3.3).

V. CARACTERISTICAS DE LA CONSULTORIA

Tipo de consultoría: Firma de consultoría nacional o internacional.

Lugar: Perú.

Calificaciones: La firma deberá contar con un equipo de consultores que puedan proveer evidencia de experiencia previa en:

- a. La evaluación de procesos de programas o servicios sociales.
- b. La recolección, sistematización, procesamiento, análisis e interpretación de información socioeconómica de poblaciones objetivo.
- c. Proyectos de investigación de psicopedagogía.
- d. Recolección de información en habilidades socioemocionales y psicométricas.

VI. V. FORMAS DE PAGO

6.1 El costo total de la consultoría es de US\$180,000.

6.2 Los pagos se realizarán de la siguiente manera:

- 10% a la firma del contrato
- 15% a la entrega del producto a
- 25% a la entrega del producto b
- 20% a la entrega del producto c
- 15% a la entrega del producto d
- 15% a la entrega del producto e

VII. COORDINACIÓN

- 7.1 Esta consultoría será coordinada por David Rosas, Especialista Líder de la Unidad de Mercados Laborales del BID.

SAFEGUARD POLICY FILTER REPORT

PROJECT DETAILS	
IDB Sector	SOCIAL INVESTMENT-LABOR INTERMEDIATION SYSTEMS
Type of Operation	Other Lending or Financing Instrument
Additional Operation Details	
Investment Checklist	Generic Checklist
Team Leader	Rosas Shady, G. David (DAVIDRO@iadb.org)
Project Title	Support to develop the System of Qualification and the VUPE
Project Number	PE-T1302
Safeguard Screening Assessor(s)	Muhlstein, Ethel Rosa (ETHELM@iadb.org)
Assessment Date	2013-10-31

SAFEGUARD POLICY FILTER RESULTS		
Type of Operation	Technical Cooperation	
Safeguard Policy Items Identified (Yes)	The Bank will make available to the public the relevant Project documents.	(B.01) Access to Information Policy– OP-102
	The operation is in compliance with environmental, specific women's rights, gender, and indigenous laws and regulations of the country where the operation is being implemented (including national obligations established under ratified Multilateral Environmental Agreements).	(B.02)
	Consultations with affected parties will be performed equitably and inclusively with the views of all stakeholders taken into account, including in particular: (a) equal participation of women and men, (b) socio-culturally appropriate participation of indigenous peoples and (c) mechanisms for equitable participation by vulnerable groups.	(B.06)
	The Bank will monitor the executing agency/borrower's compliance with all safeguard requirements stipulated in the loan agreement and project operating or credit regulations.	(B.07)
	Suitable safeguard provisions for procurement of goods and services in Bank financed projects may be incorporated into project-specific loan agreements, operating regulations and bidding documents, as appropriate, to ensure environmentally responsible procurement.	(B.17)

Potential Safeguard Policy Items(?)	No potential issues identified	
Recommended Action:	Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.	
Additional Comments:		

ASSESSOR DETAILS	
Name of person who completed screening:	Muhlstein, Ethel Rosa (ETHELM@iadb.org)
Title:	Operations Analyst (SCL/LMK)
Date:	2013-10-31

SAFEGUARD SCREENING FORM

PROJECT DETAILS	
IDB Sector	SOCIAL INVESTMENT-LABOR INTERMEDIATION SYSTEMS
Type of Operation	Other Lending or Financing Instrument
Additional Operation Details	
Country	PERU
Project Status	
Investment Checklist	Generic Checklist
Team Leader	Rosas Shady, G. David (DAVIDRO@iadb.org)
Project Title	Support to develop the System of Qualification and the VUPE
Project Number	PE-T1302
Safeguard Screening Assessor(s)	Muhlstein, Ethel Rosa (ETHELM@iadb.org)
Assessment Date	2013-10-31

PROJECT CLASSIFICATION SUMMARY		
Project Category: C	Override Rating:	Override Justification:
		Comments:
Conditions/ Recommendations	<ul style="list-style-type: none"> No environmental assessment studies or consultations are required for Category "C" operations. Some Category "C" operations may require specific safeguard or monitoring requirements (Policy Directive B.3). Where relevant, these operations will establish safeguard, or monitoring requirements to address environmental and other risks (social, disaster, cultural, health and safety etc.). The Project Team must send the PP (or equivalent) containing the Environmental and Social Strategy (the requirements for an ESS are described in the Environment Policy Guideline: Directive B.3) as well as the Safeguard Policy Filter and Safeguard Screening Form Reports. 	

SUMMARY OF IMPACTS/RISKS AND POTENTIAL SOLUTIONS	
Identified Impacts/Risks	Potential Solutions

DISASTER RISK SUMMARY	
Disaster Risk Category: Low	
Disaster/ Recommendations	<ul style="list-style-type: none"> No specific Disaster Risk Management is required.

ASSESSOR DETAILS

Name of person who completed screening:	Muhlstein, Ethel Rosa (ETHELM@iadb.org)
Title:	Operations Analyst (SCL/LMK)
Date:	2013-10-31