

TÉRMINOS DE REFERENCIA

DISEÑO DE UN PLAN LOCAL DE EMPLEO PARA EL Área Metropolitana de Barranquilla– COLOMBIA

I. Sobre Cuso International

Cuso International es una organización de desarrollo que trabaja para reducir la pobreza y la desigualdad a través de los esfuerzos de voluntarias y voluntarios altamente calificados, asociaciones de colaboración y la generosidad de sus donantes. Ver más información en: <http://www.cusointernational.org/>

II. Sobre el proyecto Empleos para construir futuro

Desde el año 2015, con el apoyo del Gobierno de Canadá, Cuso International implementa en Colombia el proyecto Empleos para construir futuro, cuyo objetivo es diseñar un modelo innovador para la inclusión socioeconómica de jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto armado en ocho ciudades de Colombia (Bogotá, Soacha, Cali, Buenaventura, Quibdó, Medellín, Cartagena y Barranquilla), para contribuir la paz y la reconciliación.

El proyecto tiene como propósito brindar formación complementaria y formación técnica en las ocho ciudades del proyecto, y el fortalecimiento de microempresas en Cali, Buenaventura y Quibdó.

Durante la formación, las personas capacitadas reciben formación a la medida de las necesidades de las empresas socias, formación en habilidades blandas y acompañamiento psicosocial.

Objetivo del Proyecto Empleos para construir futuro:

Mejorar el crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo de personas en situación de vulnerabilidad, particularmente de jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto armado, con el fin de contribuir a la paz duradera en Colombia.

Programa de ASISTENCIA TÉCNICA A GOBIERNOS LOCALES: Se prevé fortalecer la capacidad de los gobiernos locales para diseñar, monitorear y/o evaluar políticas, planes, programas o proyectos de empleo inclusivo, así como identificar factores de éxito en la sostenibilidad de políticas de empleo inclusivas como solución a problemas públicos prioritarios de empleo.

Así mismo, se prevé brindar a los socios locales la capacidad de contar con apoyo para el desarrollo de herramientas y recursos, investigación y generación de evidencia para la toma de decisiones, fomento del intercambio y comunidades de práctica con el fin de generar experiencias locales sobre empleo inclusivo que nutran los lineamientos de política pública que se encuentra diseñando el Ministerio de Trabajo en esta materia (reformulación del CONPES 3616). De esta manera se busca generar sostenibilidad en los procesos apoyados permitiendo la continuidad de las acciones que se implementen a lo largo de la intervención local.

En ese sentido:

- a. Apoyar políticas públicas locales de inclusión laboral para personas con alto nivel de exclusión. Buscamos fortalecer y mejorar las **políticas de inclusión laboral** que el gobierno local:
 - o bien ya está implementando, en cuyo caso, lo más normal es que ayudemos técnicamente con evaluaciones intermedias o finales con el fin de mejorar y aprender de la implementación con el objetivo de seguir replicándolas;
 - o bien que tiene garantías evidentes (finanzas y voluntad política) para llegar a ser implementadas. Por ejemplo, un/a alcalde o una secretaria que quiere implementar una política para x población y con x plata, pero que no sabe cómo hacerlo. En esta clase de circunstancias es que apoyaríamos en la construcción de política pública.
- b. Estas políticas, por lo general, deben estar **implementándose**, con presupuesto, personal, actividades, etc.
- c. Generar **sostenibilidad y aprendizaje**, pero también consolidación en materia de políticas públicas de inclusión laboral. Queremos que las buenas prácticas en la materia no sean abandonadas por los gobiernos locales que lleguen. Queremos que las buenas prácticas en una Secretaría puedan ser replicadas por otras secretarías del mismo gobierno.
- d. Se buscará favorecer políticas que busquen la **innovación**. En este caso, por innovación buscamos fórmulas nuevas y viables que respondan a problemas persistentes o nuevos problemas en el campo de la inclusión laboral.
- e. También apoyaremos políticas que tengan como objetivo el abordaje de la inclusión mediante la **permanencia** en el puesto de trabajo de personas en situación de exclusión. Es decir, SCOPE también tiene como objetivo apoyar políticas públicas que tengan como objetivo el cierre de brechas y el abordaje de barreras de acceso y permanencia al mercado laboral. La generación de políticas públicas estratégicas para la superación de la situación de vulnerabilidad a la que están expuestas las mujeres, jóvenes y víctimas del conflicto armado no ha alcanzado un impacto proporcional que haya permitido aliviar la situación. Para definir la estrategia de intervención ha sido instrumental evidenciar y analizar la existencia de brechas¹ que presentan las personas cuya condición de vulnerabilidad socioeconómica las hace proclives a enfrentar un conjunto de barreras internas² y externas³ que las excluye del mercado laboral y por ende de las posibilidades de construir proyectos de vida digna.

¹ Según la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, el enfoque de cierre de brechas consiste en cerrar las distancias (o desigualdades) que se presentan entre el buscador y la vacante (oferta y demanda), en especial en algunos grupos poblacionales específicos. Para ello, se pretende incidir sobre los factores que determinan esa desigualdad, es decir, identificar y mitigar las barreras que no permiten un efectivo encuentro entre oferta y demanda (acceso y permanencia); por ejemplo: brindar formación pertinente y accesible, donde no la hay y se requiere.

² Las barreras internas son aquellas barreras o creencias que surgen de la propia persona y que limitan su desarrollo individual. En este sentido, las barreras son los “frenos”, en este caso internos, que las personas se autoasignan. Su presencia, en ocasiones, les impide desarrollarse plenamente como personas y profesionales. Están relacionadas al ámbito personal.

³ Las barreras externas son aquellas que surgen del contexto externo al individuo y son causadas por elementos sociales, culturales, económicos, espaciales y/o institucionales, los cuales impiden o limitan el desarrollo de los individuos así como su acceso y permanencia en el mercado laboral.

III. Objeto de la contratación del servicio

Se requiere contratar los servicios de una persona jurídica para:

- **Diseñar** Un “Plan Metropolitano de empleo” con el propósito de implementar los lineamientos expresados por el “Hecho Metropolitano de Empleo suscrito por los municipios del Área Metropolitana de Barranquilla, fortaleciendo los servicios y rutas de atención en materia de empleo y generación de ingresos de la población de los 5 municipios que conforma el AMB, así logrando orientar acciones para lograr el acercamiento de la oferta laboral (Ciudadanos) con quienes la demandan (Empresas). Considerando los retos en materia empleo y generación de ingresos que presenta el Área Metropolitana de Barranquilla, surge la necesidad de buscar mecanismos que garanticen el acceso a oportunidades de inclusión laboral y productiva para los ciudadanos residentes en sus municipios, ante la imposibilidad del aparato productivo de absorber la creciente fuerza laboral y productiva, obligando a que una gran proporción de la población salga a buscar fuentes alternativas de generación de ingresos, trayendo como consecuencia otro tipo de problemas que afectan social, ambiental y económicamente al territorio, restándole así capacidad de productividad, y competitividad del Área Metropolitana.

IV. Productos esperados:

Para efectos de los presentes términos de referencia se contemplan las siguientes fases para la actualización, validación y transferencia del Plan Metropolitano de Empleo en cuestión.

1. Identificación de la Necesidad (Diagnostico Participativo)
2. Caracterización del problema público (Hechos Causales)
3. Selección de alternativas Especificas (Tipo de Instrumentos de Política)
4. Definición y desarrollo de la estructura del Plan Local de Empleo
5. Elaboración del documento de Plan Local de Empleo
6. Validación Técnica y participativa del Plan Local de Empleo
7. Transferencia Técnica del Plan (Manual para la Adopción, la Financiación y la Implementación)

NOTA: el proyecto SCOPE por ser un proyecto de naturaleza de inclusión laboral y productiva requiere que la actualización del Plan Metropolitano de Empleo cuente con un componente fuerte articulación de actores presentes en el territorio, la identificación de vocaciones y actividades productivas del territorio, la inclusión laboral de población vulnerable, jóvenes, mujeres y Víctimas del conflicto armado. Para ello, se solicitará sean tenidos en cuenta los lineamientos para la construcción de Planes Locales de Empleo del Ministerio de Trabajo disponibles a través del Grupo de Asistencia Técnica Territorial (GATT) de la dirección de Empleo del Min-trabajo.

V. Supervisión del contrato

La supervisión y seguimiento de actividades, así como la aprobación de productos y autorización de pagos será ejercida por la Gerencia de Sector Público del Proyecto SCOPE de Cuso International.

VI. Perfil del proponente/ Requisitos mínimos habilitantes del proponente

- Persona jurídica con experiencia comprobada en el diseño de Políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo económico, humano, inclusión social, desarrollo local, planeación estratégica para el desarrollo y diseño de servicios públicos a población vulnerable.
- Ser innovador, se valorará que la persona jurídica proponga metodologías y herramientas que consideren pertinentes.
- Con un alto nivel de conocimiento de las realidades territoriales del Área Metropolitana de Barranquilla y buen relacionamiento con organizaciones del sector público, privado y de la sociedad civil.
- Presentación de hoja de vida, portafolio y enlaces que acrediten experiencia en los temas previamente mencionados.

VII. Duración y tipo de contrato

Las actividades pactadas de diseño e implementación tendrán un plazo de ejecución hasta inclusive cuatro (4) meses a partir de la firma del contrato.

VIII. Envío de propuestas

- Las propuestas deberán ser enviadas por correo electrónico a la dirección andres.baron@cusointernational.org; nicolas.uribe@cusointernational.org; martha.guzman@cusointernational.org.
- El asunto envío deberá ser: SCOPE_CONVOCATORIA_PLAN METROPOLITANO DE EMPLEO_AMB
- No se recibirán propuestas por otros medios físicos o virtuales.

IX. Plazo para la entrega de propuestas

La fecha límite para presentación de propuestas será 14 de septiembre a las 5:00PM. Se tomará como fecha de entrega aquella registrada por el sistema de correo electrónico. Se sugiere a los proponentes el envío con mecanismo de verificación de recepción.

Se resolverán dudas hasta cinco (5) días antes del cierre de la convocatoria, a través del correo andres.baron@cusointernational.org; nicolas.uribe@cusointernational.org

X. Criterios de evaluación

Cuso International promueve la transparencia y claridad técnica en todos sus procesos y procedimientos. En este sentido, se privilegiará la propuesta que provea un óptimo balance entre calidad y costos, teniendo como base un sistema de calificación ponderado según los criterios presentados a continuación.

CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MAXIMO
Metodología de trabajo y propuesta de trabajo	40
Costo de la propuesta	30
<ul style="list-style-type: none"> Experiencia comprobada en el diseño de Políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo económico, humano, inclusión social, desarrollo local, planeación estratégica para el desarrollo y diseño de servicios públicos a población vulnerable. 	30
Puntuación máxima	100

XI. Documentación requerida

- Propuesta técnica, conceptual y económica (presupuesto desglosado por línea, ejemplo: nomina, materiales, diagramación, implementación, etc), con cronograma de actividades, y criterios de priorización en la selección de empresas
- Hoja de vida como persona jurídica, que acredite experiencia en el diseño de Políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo económico, humano, inclusión social, desarrollo local, planeación estratégica para el desarrollo y diseño de servicios públicos a población vulnerable.
- Portafolio y enlaces a trabajos previos.

XII. Tiempos y cronogramas

La consultoría para su etapa de identificación, Caracterización, diseño, validación y transferencia tendrá un máximo de duración de cuatro (4) meses a partir de la fecha de firmada el acta de inicio de la consultoría. Se espera que, cada una de las fases se desarrolle en los tiempos contemplados por el presente pliego de condiciones y necesidades contractuales, solo bajo la probación de una justificación técnica que argumente la extensión del tiempo contemplada se podrá otorgar un (1) mes adicional para efectos de cierre y evaluación de la consultoría.

XIII. Nivel de Compromiso y Presupuesto

El nivel total de compromiso de la consultoría con este proyecto no excede los días del curso ordinario del periodo del Proyecto. Los términos y tiempos límites para los pagos serán negociados en el contrato de servicios y se basarán en la recepción de las facturas o cuentas de cobro entregadas por escrito por el consultor, una vez el servicio esté finalizado. El valor total del contrato no podrá exceder los treinta millones de pesos (\$30'000.000 COP) los cuales estarán sujetos a las retenciones dispuestas en las leyes colombianas.

XIV. Forma de Pago

Los pagos se realizarán de la siguiente forma:

- **20%** al firmar contrato y la recepción de propuesta metodológica y plan de trabajo aprobado.
 - Pagos mensualizados previa presentación a conformidad de cada una de las siete (7) fases del ciclo de la construcción del Plan Metropolitano de Empleo, presentación de actas de reuniones técnicas y el respectivo informe técnico de avance.
-