

TÉRMINOS DE REFERENCIA

DENOMINACIÓN: Consultores/as para desarrollo curricular de cursos de capacitación de validez nacional en el ámbito laboral privado.

I. ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) es, por su Ley de Orgánica (Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008), una persona de derecho público no estatal, de carácter tripartito, creada con el objetivo de actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado. El INEFOP postula una visión sistémica del fenómeno del empleo y del trabajo, relevando especialmente los intereses de los sectores empleador y trabajador, así como de los sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación, procurando la coordinación con instituciones y entidades del ámbito público, privado y social.

Por su carácter tripartito, el Consejo Directivo del INEFOP está integrado por el Director General en su carácter de Presidente, dos miembros designados por el Poder Ejecutivo en su representación, uno de ellos a propuesta del Ministerio de Educación y Cultura, dos miembros propuestos por las organizaciones más representativas de trabajadores y dos miembros propuestos por las organizaciones más representativas de los empleadores, designados por el Poder Ejecutivo.

Los cometidos dispuestos por la Ley Orgánica del INEFOP son: i) administrar el Fondo de Reconversión Laboral; ii) asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo, de capacitación y de formación profesional, orientadas a la generación, mantenimiento y mejora del empleo, en orden a promover el trabajo decente y el pleno empleo, productivo y libremente elegido; iii) ejecutar las acciones que el Poder Ejecutivo determine en materia de políticas de empleo; iv) crear Comités Departamentales Tripartitos de Empleo y Formación Profesional; v) crear Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional; vi) diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas; vii) promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales; viii) promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva y financiar las propuestas que, originadas en convenios colectivos, se consideren viables y se contemplen en el presupuesto anual; ix) cooperar y brindar apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente; pudiendo para ello establecer fondos rotatorios o garantizar los créditos con recursos del Fondo de Reconversión Laboral; x) investigar la situación del mercado de trabajo, divulgando los resultados y contribuyendo a una eficaz orientación laboral; xi) dar cobertura a través de sus servicios de orientación, formación, capacitación, acreditación de competencias y apoyo de iniciativas a las personas derivadas del Servicio Público de Empleo, los Comités Departamentales y Sectoriales de Empleo y Formación Profesional y otros servicios públicos, privados y sociales a efectos de mejorar su empleabilidad, promover su inserción laboral o apoyar su capacidad emprendedora; xii) desarrollar investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia que respondan a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, el mejoramiento tecnológico de las mismas y la recuperación de su capacidad de producción; xiii) desarrollar investigaciones relacionadas con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales; y, xiv) colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores que se acuerden como resultado de

convenios colectivos de trabajo o de negociación colectiva, de acuerdo a sus posibilidades operativas y presupuestales.

A partir de la promulgación de la Ley 18.406, de creación del INEFOP y del nombramiento de autoridades, el nuevo Consejo Directivo ha venido tomando un conjunto de resoluciones para la transformación organizacional en base a lo dispuesto por la normativa y al nuevo contexto económico, social y productivo del país.

El conjunto de programas que se ejecutaban originalmente en la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), tenían una impronta propia de un contexto social, económico y productivo distinto al actual. Los programas de capacitación que se ejecutaban, y que se ejecutan actualmente (Projoven, Procladis, Proimujer, Trabajadores Rurales y Procal –hoy TSD-), son herederos de culturas, procedimientos, lógicas de funcionamiento distintos, más allá de las diferencias propias que identifican su población meta. En varios de los programas que ofrecen capacitación –con unas pocas excepciones- desde el reclutamiento de aspirantes hasta la inserción laboral queda en manos de las denominadas Entidades de Capacitación (ECAs). Es decir, el llamado a aspirantes, la inscripción, la selección, el análisis del mercado laboral, la identificación de nichos laborales, el diseño del perfil ocupacional, el desarrollo curricular, el dictado de los cursos, administración y bedelía, la evaluación sustantiva, el pago de viáticos u otros servicios, el contacto con las empresas, el acompañamiento laboral y la inserción laboral están en manos de las empresas de capacitación.

El Consejo Directivo dispuso que el INEFOP debe asumir los aspectos sustantivos de la política pública de capacitación, entre ellos el diseño curricular, pues la liberación al mercado de capacitación generó una serie de inconsistencias y diferencias sustantivas entre ofertas similares, lo que trajo aparejado serios problemas de calidad de la oferta a los beneficiarios.

La base normativa de para desarrollar el presente llamado a especialistas en diseño curricular para las distintas áreas de actividades de capacitación del INEFOP está dispuesta el Literal F del artículo 2 de la Ley N° 18.406, que señala como un cometido del INEFOP *“Diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas”*

Si bien son varios los Programas a partir de los cuales se desarrollan cursos en INEFOP, hay un conjunto de cursos similares que se dictan en dos o más Programas, pero que presentan un área técnica que necesariamente debe ser la misma, en función de los requerimientos de las ocupaciones y el mundo del trabajo.

Los formatos de los diseños curriculares, en virtud de la búsqueda de inserción laboral (prescripta en algunos llamados) y el análisis de la demanda centrado en *“nichos laborales”*, hizo que se tendiera a la formación para el empleo y menos hacia la formación para la ocupación¹, con lo cual se hizo énfasis en la formación específica para el puesto de trabajo y en algunos casos para la empresa específica². Esto, que fuera válido para estadios de altas tasas de desocupación, deja de tener el peso que se le otorgaba y abre la oportunidad para la formación ocupacional, es decir, para el

¹ Según la CIUO-08 del INE, el Empleo es el conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe, para un empleador particular, incluido el empleo por cuenta propia; mientras que la Ocupación es el conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud.

² Por ejemplo el uso de un software exclusivo de una empresa, lo que acota la movilidad laboral del capacitado y el grado de empleabilidad.

conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud. Esta nueva perspectiva, expande la formación para un conjunto mayor de empleos y hace genéricos las competencias requeridas, a la vez que incrementa la empleabilidad del capacitado.

En base a esta nueva perspectiva es que se hace este llamado a especialistas, estableciendo *ex ante* los criterios generales a los que se deberán ajustar los diseños curriculares. Esta es una primera etapa –diseño por expertos- a la que seguirá una segunda etapa, la validación por Comités Sectoriales (donde están representados empresarios y trabajadores de un sector) y, finalmente, una tercera etapa, la estructuración de los currículos con criterios de desempeño. Aún así, en esta primera etapa, el producto será sometido al análisis de terceros expertos y sometidos a consulta pública antes de ser sometidos a consideración del Consejo Directivo.

El resultado final de este proceso, de diseños curriculares para los cursos de INEFOP, será un repertorio de programas de capacitación de validez nacional en el ámbito del empleo privado, realizado por expertos, revisado por especialistas y validado por trabajadores y empresarios del sector, de acuerdo a criterios de desempeño. Esta metodología, que incluye requerimientos mínimos de infraestructura, equipos, insumos, evaluación y nivel de formación de los capacitadores, junto a la supervisión de gestión y técnica, permitirá llegar a estándares de calidad que valoricen el certificado de capacitación de INEFOP en el mundo del trabajo.

II. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA

Diseñar currículos para la capacitación en las distintas áreas de formación del INEFOP.

III. PRODUCTOS Y ACTIVIDADES

Para el logro del objetivo antes mencionado, la persona responsable de cada consultoría deberá entregar los siguientes productos:

PRODUCTO 1: Realizar un listado de cursos de capacitación –según perfiles educativos de ingreso- donde se dé la mayor frecuencia de demandas en el sector de su especialidad tomando como base el listado de subgrupos, que se proveerá. Para ello se considera necesario establecer diálogos con actores sociales del mundo del trabajo del sector respectivo (PIT-CNT y Cámaras empresariales), en coordinación con el Área de Empleo y Formación Profesional

PRODUCTO 2: Desarrollar no menos de cinco programas del sector en base a formato general de programas de INEFOP. Para ello se deberá participar de los espacios de planificación y coordinación con el Área de Empleo y Formación Profesional. Se prestará especial atención a los currículos pautados por normativas nacionales y los que por razones de mercado u otras tengan estandarizaciones nacionales, regionales o internacionales.

IV. PERFIL

Docentes de las áreas técnicas egresados de Formación Docente en el área correspondiente con experiencia en diseño curricular en formación profesional, o profesionales universitarios egresados del área de desarrollo de los currículos, con formación y/o experiencia en las temáticas de trabajo y formación profesional y

educación. Se valorará especialmente la formación y/o experiencia –acreditada- en el área de desarrollo curricular, así como la experiencia laboral en el sector.

V. INCOMPATIBILIDADES

El/la consultor/a contratado/a no podrá ser funcionario/a público, a excepción del desempeño en cargos docentes, así como tampoco funcionario de INEFOP ni de las entidades de capacitación privadas que contraten con INEFOP.


VI. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y REMUNERACIÓN

Contrato de arrendamiento de obra con INEFOP. El monto total -por todo concepto- será el equivalente a 40 horas de experto.

Se realizarán 2 pagos según los siguientes productos	Plazo	Pago
Producto 1 1.1: Listado de cursos de capacitación -según perfiles educativos de ingreso- donde se dé la mayor frecuencia de demandas en el sector de su especialidad tomando como base el listado de subgrupos INEFOP. 1.2: Informe de las actividades de diálogo con los actores sociales.	16 de enero de 2012	10 horas
Producto 2 2.1: Informe final con no menos de cinco programas del sector desarrollados en base a formato general de programas de INEFOP. 2.2 Informe de reuniones de planificación y coordinación con el Área de Empleo y Formación Profesional.	15 de febrero de 2011	30 horas

ANEXO II

Formato general de los programas de capacitación del INEFOP

CÓDIGO DEL CURSO		 <small>Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional</small> Área de Empleo y Formación Profesional	Fecha de aprobación CD	
ÁREA DE ACTIVIDAD			Acta/Resolución	
SUB-ÁREA			Validez	
DENOMINACIÓN DEL CURSO				
HORAS CURRICULARES	Teóricas		Observaciones:	
	Prácticas			
	Teórico-prácticas			
	Total de horas del curso			
PERFIL DE INGRESO	Rango de edades		Observaciones:	
	Educación formal			
	Experiencia laboral			
	Otro requerimiento			
ALUMNOS POR GRUPO	Máximo		Observaciones:	
	Mínimo			
INFRAESTRUCTURA NECESARIA <small>(Aulas, talleres, laboratorios o ámbitos laborales)</small>				
EQUIPAMIENTO BÁSICO <small>(Maquinas herramientas, instrumentos, demostradores, simuladores, software, etc.)</small>				
INSUMOS NECESARIOS				
PERFIL DE LOS DOCENTES <small>(Educación formal, cursos, seminarios, publicaciones, experiencia laboral, experiencia docente)</small>				
DESARROLLO CURRICULAR				
	Objetivos conceptuales			
	Objetivos procedimentales			
	Objetivos actitudinales			
	Módulos			
DISTRIBUCIÓN TEMPORAL <small>(óptima)</small>	Frecuencia semanal		Observaciones:	
	Horas diarias			
	Número de jornadas			
COMPETENCIAS ADQUIRIDAS <small>(descripción con destino al certificado)</small>				
EVALUACIÓN				
BIBLIOGRAFÍA				