

TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA LA SELECCIÓN DE UNA INSTITUCIÓN FORMADORA SUPERIOR QUE REALICE LA FORMACIÓN EN CONTRATACIÓN EQUITATIVA A ACTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS VINCULADOS CON EL MUNDO DEL TRABAJO EN PERÚ

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

En América Latina y el Caribe (ALC) una de cada dos personas trabaja en condiciones de informalidad¹, en trabajos no registrados ni protegidos por leyes laborales y seguridad social. En el Perú, según datos recientes de la OIT, la tasa de informalidad laboral ha superado el 70%, la segunda tasa más alta de ALC. Además, aproximadamente el 75% de la población laboral en Perú se encuentra en condiciones precarias, sea porque las personas trabajadoras no cuentan con contratos laborales formales o porque no se les reconoce sus derechos laborales básicos, como la seguridad social, vacaciones remuneradas o el derecho a la sindicalización.

Un estudio del IEP y CHS Alternativo (2022), reveló que más de 3.4 millones de personas en el Perú habrían sido víctimas de trabajo forzoso sin saberlo, habiendo sido sometidas a amenazas e intimidación, cobros de comisiones de contratación, engaño frente a los contratos y las condiciones de trabajo, procesamiento de documentación falsa para facilitar la contratación, restricción de libertad y retención de documentos, entre otras situaciones que generan condiciones de riesgo de trabajo forzoso. Es importante señalar que las situaciones que llevan a condiciones de trabajo forzoso pueden tener lugar en cualquier sector de la economía, ya sea formal o informal.

Este contexto adverso, aunque afecta a la población en general, coloca a las personas refugiadas y migrantes en una situación de mayor vulnerabilidad. Desde el año 2015, más de 5.4 millones de personas de Venezuela se vieron forzadas a abandonar su nación debido a la crisis económica, social y política. Aproximadamente un 85% de ellos se dirigieron a países ALC, siendo Perú, luego de Colombia, el segundo destino de la región que recibió más personas refugiadas y migrantes venezolanas. Hasta el año 2021, según la Superintendencia Nacional de Migraciones, la cantidad de extranjeros residentes alcanza 1 347 000, de los cuales el 87% son de nacionalidad venezolana.

Según la II Encuesta dirigida a la Población Venezolana (II ENPOVE) 2022², solo el 19,2% de la población refugiada y migrante de Venezuela que trabaja tiene contrato laboral. En el Perú muchas personas provenientes de Venezuela trabajan en la informalidad, viéndose obligadas a trabajar sin contratos ni seguro social. A menudo, perciben salarios por debajo del sueldo mínimo y son forzadas a trabajar jornadas superiores a las 48 horas, exponiéndose a condiciones de trabajo forzoso y riesgo de trata. Es crucial destacar que las mujeres refugiadas y migrantes son especialmente vulnerables a prácticas que violan sus derechos laborales debido al desequilibrio del mercado laboral, la generalizada violencia por motivo de género y la feminización de la pobreza.

De esta forma, si bien los procesos de contratación laboral son la puerta de entrada para establecer un vínculo laboral que conduzca a que la persona solicitante de empleo obtenga un trabajo decente, también conllevan un riesgo latente de caer en situaciones de trabajo forzoso. Así, existe una presión económica que lleva a las personas trabajadoras, incluyendo a la personas refugiadas y migrantes, a aceptar condiciones laborales precarias que vulneran sus derechos. Este riesgo se ve exacerbado por la falta de aplicación y supervisión adecuada de normas y leyes laborales, así como por la ausencia de mecanismos eficaces para denunciar y proteger a los trabajadores.

¹ OIT (2021). Panorama laboral 2022 en América Latina y el Caribe. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

² INEI (2022). II Encuesta dirigida a la Población Venezolana - II ENPOVE 2022. Disponible en:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1886/libro.pdf

En ese sentido, es fundamental generar y fortalecer las capacidades de respuesta de los gobiernos y los empleadores para garantizar una **contratación equitativa**. Este primer paso es crucial para erradicar y prevenir todo tipo de prácticas que vulneran los derechos de las personas trabajadoras en los procesos de contratación y garantizar el trabajo decente para las personas trabajadoras, especialmente las personas migrantes y refugiadas en Perú.

Así, la **Iniciativa para la contratación equitativa**, lanzada el 2014 por la OIT tiene como objetivo desarrollar y difundir conocimientos, promover derechos, desarrollar capacidades, fomentar el diálogo social, reformar la normativa y establecer alianzas para la contratación equitativa. Ello permitirá:

- Contribuir a la prevención de la trata de personas y el trabajo forzoso.
- Proteger los derechos de las personas trabajadoras, incluyendo las personas refugiadas y migrantes, contra las prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación
- Reducir el costo de la migración laboral y mejorar los resultados en materia de desarrollo para la personas refugiadas y migrantes y sus familias, así como para los países de origen y de destino.

Dentro del marco de esta iniciativa, se establece la **Formación en Contratación Equitativa**, la cual busca brindar orientación a los prestadores del servicio público de empleo y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para facilitar los procesos de vinculación laboral de acuerdo con los principios y directrices prácticas de la OIT, en torno a la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras, incluyendo las personas refugiadas y migrantes. Ello bajo los lineamientos de la Iniciativa para la Contratación Equitativa. En el marco de lo mencionado la OIT, con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) implementa el proyecto “Lazos – Brindar a las personas migrantes y refugiadas de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de América Latina y el Caribe”. Este proyecto busca contribuir con el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones públicas y la acción sinérgica con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en tanto actores clave del mercado de trabajo con el fin de avanzar hacia una integración socioeconómica de las personas mirantes y refugiadas de Venezuela con sus comunidades de acogida.

En colaboración con una Institución Formadora (en adelante IF), pudiendo ser una universidad, escuela de formación pública o similares, el Proyecto Lazos se ha propuesto ofrecer Formación en Contratación Equitativa a los actores públicos y privados vinculados con el mundo laboral en Perú, tanto a nivel nacional como regional. El objetivo es fortalecer las capacidades y promover los principios y directrices de la Contratación Equitativa, garantizando así el trabajo decente para todas las personas trabajadoras, en particular para las personas refugiadas y migrantes en Perú.

II. ASPECTOS GENERALES

a) Tipo de programa educativo y duración	El programa educativo será un Curso de Formación en Contratación Equitativa con una duración mínima de 24 horas académicas. La IFdeberá plantear una propuesta en base a estos parámetros y a los objetivos planteados y actividades requeridas.
b) Modalidad de enseñanza	La modalidad será 100% virtual con clases sincrónicas
c) Recursos	La Institución Formadora (IF) debe contar con una plataforma tecnológica de formación que albergará el curso de Formación en Contratación Equitativa. Idealmente, esta plataforma deberá ser adaptable para el desarrollo de futuras versiones del curso.
d) Contenido del curso	El Proyecto Lazos de la OIT proporcionará los módulos base sobre los cuales la IFdeberá elaborar todos los contenidos del curso, complementando la información y adaptándolos a la situación nacional y de las regiones del país. La adaptación deberá contar también con enfoque de género. Los módulos base son: <ul style="list-style-type: none"> - Módulo 1: ¿Por qué es importante la Contratación Equitativa? - Módulo 2: Marco Jurídico y normativo de la Contratación Equitativa.

	<ul style="list-style-type: none"> - Módulo 3: Las Agencias y Bolsas de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación. - Módulo 4: Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación. - Módulo 5: La implicación de las empresas y sector privado para promover una Contratación Equitativa.
e) Público objetivo:	<p>El curso está dirigido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actores públicos vinculados al mundo laboral, incluyendo funcionarios públicos involucrados en contratación, la regularización y fiscalización laboral, bolsas de empleo, sindicatos, - Actores privados vinculados al mundo laboral, incluyendo agencias de empleo, áreas de recursos humanos de empresas, y otros - Organizaciones de personas refugiadas y migrantes <p>De este grupo, la IF seleccionará 100 estudiantes, procurando una participación equitativa de género y teniendo en cuenta que la inscripción será menor a la convocatoria.</p>
f) Cobertura	<p>El programa debe incluir estudiantes de distintas regiones de Perú, con énfasis en las áreas de mayor concentración de población migrante, como Lima, La Libertad, Piura y Arequipa.</p>
g) Certificación y seguimiento	<p>La certificación será conjunta, firmada por la IF y la OIT. La IF establecerá los criterios de certificación, como un porcentaje mínimo de asistencia y entrega de trabajos. Además, se implementará una estrategia de seguimiento y evaluación durante y después del proceso de formación.</p>
h) Financiamiento	<p>El Proyecto Lazos de la OIT financiará todas las actividades detalladas en los términos de referencia. Para esta primera edición, el Proyecto Lazos de la OIT proporcionará becas integrales para los 100 estudiantes seleccionados. El presupuesto propuesto por la IF debe incluir esta consideración.</p>
i) Sostenibilidad	<p>Existe la posibilidad y proyección de realizar ediciones del Curso de Formación en Contratación Equitativa en colaboración con la OIT, con términos contractuales ajustados según los resultados obtenidos en este proceso de formación. En futuras ediciones, la OIT podría ofrecer becas parciales a otro grupo de estudiantes en función de las evaluaciones y necesidades identificadas.</p>

En términos generales, la IF mantendrá una estrecha comunicación y consulta técnica con el equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT, quienes supervisarán todas las actividades de este contrato, emitirán opiniones y requerimientos técnicos sobre las actividades y los productos del contrato.

III. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las capacidades en Contratación Equitativa en actores públicos y privados vinculados con el mundo del trabajo en Perú a nivel nacional y regional (ver público objetivo en acápite II numeral e). Este enfoque busca fomentar los principios y directrices de la Contratación Equitativa establecidos por la OIT, que a su vez garanticen el trabajo decente para las personas trabajadoras, incluyendo a las personas refugiadas y migrantes en Perú.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Diseñar el curso especializado en Contratación Equitativa a partir de los módulos generales suministrados por el equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT. Este objetivo incluye la construcción/definición de materiales y recursos gráficos pedagógicos para el desarrollo del curso como lecturas, textos complementarios, talleres, videos, piezas gráficas, presentaciones, infografías, entre otros y su disposición en la plataforma tecnológica de formación de la IF.
- b) Impartir la formación en Contratación Equitativa a al menos a 100 funcionarios/as y colaboradores del sector público y privado vinculados con el mundo del trabajo en Perú a nivel nacional y regional (ver público objetivo en acápite II numeral e)
- c) Certificar la aprobación de los y las estudiantes que cumplan con los criterios preestablecidos para aprobar el curso en contratación equitativa
- d) Garantizar la sostenibilidad de la Formación en Contratación Equitativa, manteniendo los contenidos y recursos en su plataforma de formación, con el fin de facilitar el desarrollo del curso en siguientes ediciones. En ese marco, de acuerdo con los resultados del proceso de formación, se podrá evaluar, que en una segunda edición la OIT pueda becar parcialmente a otro grupo de estudiantes.

V. ACTIVIDADES REQUERIDAS

Las actividades que a continuación se describen serán realizadas por la IF, quien deberá cumplir con cada una de ellas, en el marco de la presente estrategia:

(1) FASE DE PLANIFICACIÓN

Considerando las características de la Formación en Contratación Equitativa (del acápite II. aspectos generales), la fase de planificación constará de las siguientes actividades

- a) Elaborar el plan de trabajo para la correcta ejecución y seguimiento del contrato.
- b) Constituir las garantías de cumplimiento y responsabilidad civil extracontractual que garanticen el desarrollo de lo pactado en el presente contrato y la responsabilidad por daños ocasionados a terceros.
- c) Presentar al equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT³:
 - Perfiles y CV de las/los profesionales que se encargarán de complementar y adaptar los contenidos provistos por la OIT al contexto nacional considerando contenidos relacionados a las competencias de funcionarios(as) públicos en Contratación Equitativa (CE); deberes y oportunidades de empleadores en el marco de la CE en el contexto nacional; instituciones involucradas en la CE; normas nacionales; información estadística nacional, estudios de caso nacionales, entre otras. Además de la creación/adecuación del módulo de género y no discriminación.
 - Perfiles y CV de las/los profesionales que se encargarán de impartir la formación, de lo cual se espera una participación equilibrada de docentes hombres y mujeres. Los docentes seleccionados estarán a cargo de la adaptación pedagógica de contenidos que incluya técnicas de aprendizaje activo en el aula virtual, formación con enfoque de género y creación de instrumentos de evaluación enfocados en el aprendizaje.

³ Nota: Estos son los perfiles que revisarán y validarán por el equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT, sin perjuicio de que se requieran más profesionales para el desarrollo de las demás actividades del contrato, como la puesta en marcha de la estrategia de comunicaciones, la virtualización de contenidos, entre otros.

- Perfil y CV del profesional que se encargará de la coordinación académica. La IFdispondrá de un/a coordinador/a académico (no tiene que ser exclusivo para el proyecto) que se encargue de orientar la actividad docente y ser el enlace de comunicación con el equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT.
 - Perfil y CV del profesional que se encargará del desarrollo de la estrategia de seguimiento, monitoreo y evaluación (no tiene que ser exclusivo para el proyecto) quien tendrá la verificación y el seguimiento al cumplimiento de los objetivos de la formación y al desarrollo de los módulos por parte de los estudiantes a partir de la puesta en marcha de la estrategia de seguimiento y monitoreo.
- d) Con la orientación y el acompañamiento del equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT, definir la metodología para impartir la formación en Contratación Equitativa. La modalidad de la formación será virtual - sincrónica, debiendo contar con estudiantes de distintas regiones del Perú, con énfasis en las regiones de mayor concentración de población migrante (Lima, La Libertad, Piura y Arequipa).
- e) Dado que el esquema de educación será virtual, se requiere que las clases sean grabadas para evaluar su utilización en próximas ediciones, por ello es necesario definir y presentar al equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT, la(s) plataforma(s) tecnológica(s) de formación, además de realizar la virtualización de los contenidos que previamente se validen; esa virtualización incluye las herramientas, material pedagógico y formativo.

Para el uso de la plataforma se requiere que la IFcuenta con: i) un manual de usuario o guía del estudiante que incluya videos (con subtítulos) explicativos del uso de la plataforma; ii) una persona de mesa de ayuda que ofrezca asistencia técnica diaria a los estudiantes según los requerimientos y necesidades del proceso durante toda la formación.

- f) Para la convocatoria, La deberá proponer una estrategia de convocatoria cerrada (invitación por OIT a instituciones del público objetivo) y una estrategia de convocatoria abierta que lanzará en una segunda fase en caso no se logre cubrir con la meta de 100 personas inscritas. La convocatoria debería considerar:
- Participación equitativa de género: Se promoverá activamente la participación equitativa de mujeres y hombres en el programa. Se tomarán medidas para garantizar una representación balanceada de género entre los estudiantes seleccionados.
 - Definición del perfil según el área de trabajo (ver público objetivo en acápite II numeral e)
 - Se establecerán claramente los roles y responsabilidades de los funcionarios y colaboradores dentro de sus respectivas organizaciones. Esto garantizará que implementen las actividades promovidas por el curso y tengan la capacidad de compartir y replicar el conocimiento adquirido en sus áreas.
 - Se establecerán los medios
 - Requerir que los y las estudiantes: a) Se requerirá que los estudiantes cuenten con disponibilidad de tiempo para participar activamente en el curso. Deben conciliar esta participación con su compromiso institucional, lo que implica dedicación y responsabilidad durante la duración del programa. Además, los estudiantes deben contar con una conexión a internet estable y disponer de los recursos tecnológicos necesarios para participar en la formación virtual de manera efectiva.

Estos criterios y requisitos son fundamentales para asegurar una experiencia educativa integral y efectiva para todos los participantes, y para fomentar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en sus respectivos entornos laborales.

- g) Propuesta de los cinco módulos adaptados, a partir de los módulos base suministrados por la OIT y con la validación del equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT. Para ello deberá definir/adecuar al contexto nacional los contenidos que se van a usar para impartir la formación en Contratación Equitativa. Para la definición/adecuación de los contenidos se considerará el enfoque transversal de género, igualdad de trato y no discriminación.
- h) Propuesta de recursos comunicacionales y herramientas de aprendizaje: elaborar y presentar la totalidad de recursos comunicacionales, tales como piezas gráficas, videos, documentos complementarios, herramientas para el aprendizaje, materiales e instrumentos para la evaluación, entre otros; que se van a utilizar para la formación, debidamente diagramados o graficados. Estos materiales serán revisados y validados por el equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT.

(2) FASE DE CONVOCATORIA

- a) Realizar propuesta de recursos gráficos para la convocatoria de estudiantes por público objetivo. El equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT liderará el proceso de convocatoria cerrada y abierta, acompañado por la IF. Para tal efecto la IFdispondrá de profesionales en diseño gráfico digital que se encarguen de la elaboración de recursos gráficos para convocatoria a: funcionarios públicos, trabajadores de entidades privadas, sindicatos y otras organizaciones (ver público objetivo en acápite II numeral e). Cabe señalar que, en todos los elementos gráficos, se deberá contemplar la utilización de los logos del Proyecto Lazos de la OIT y del manual de identidad gráfica de la OIT para migraciones.
- b) La OIT enviará las invitaciones a las instituciones que se encuentren dentro del público objetivo y establecerá el vínculo con la IF. La IFserá copiada en estas invitaciones y realizará el seguimiento personalizado para asegurar la meta de 100 personas inscritas. La IFdeberá entregar un reporte de seguimiento a las invitaciones realizadas.
- c) En una segunda fase, en caso no se logre cubrir con la meta de 100 personas inscritas, se realizará una convocatoria abierta. La IFrealizará una propuesta de gráfica y de vías de comunicación, la cual será validada por el equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT. La convocatoria deberá considerar la inclusión de al menos el 15% adicional para cumplir con las metas que se proponga el proyecto y mitigar la posible deserción de estudiantes que se presente. Asimismo, deberá contar con una base de datos de postulados que sirva *backup* en caso de que se llegue a requerir el despliegue de una estrategia de reemplazo durante las dos semanas iniciales de formación.
- d) Los estudiantes postularán a la beca presentando: hoja de vida (no documentada) y el formulario de postulación en el que expresen motivo de interés y compromiso firmado de participación permanente durante la formación. La IFdeberá entregar una propuesta de formulario para postulación

(3) FASE DE SEGUIMIENTO, MONITOREO y EVALUACIÓN

Elaborar y presentar una estrategia de seguimiento, monitoreo y evaluación al proceso de formación respecto a: a) participación y permanencia de estudiantes (con desagregación por género), b) consolidación de aprendizajes y c) utilidad y uso de los contenidos luego del finalizado el curso. La información debe poder analizarse a nivel de clase y estudiante. Para ello se deberán realizar las siguientes actividades:

- a) Definición y estructura de acciones de seguimiento a desarrollar semanalmente de: i) las sesiones de formación en modalidad virtual grabada y; ii) las actividades asincrónicas previstas en la plataforma como lecturas, videos, pruebas cortas, tareas, entre otras.
- b) Diseñar y aplicar la prueba de conocimientos iniciales en contratación equitativa para contar con una línea de base para el inicio de la formación. De este proceso se entregarán resultados tabulados al equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT.
- c) Una estrategia de alertas tempranas y toma de acciones que incluya el reemplazo de estudiantes en las primeras dos semanas de la formación y la inclusión de al menos el 15% adicional para cumplir con las metas que se proponga el proyecto por país y mitigar la posible deserción que se presente.
- d) Acciones de seguimiento para asegurar la participación de estudiantes y preventivas antes posible deserción. En caso de deserción realizar entrevista de seguimiento para identificar posibles razones y generar propuesta de ajuste a formación.
- e) Acciones de seguimiento a la evaluación para promover el proceso de certificación en Contratación Equitativa por parte de las personas formadas. Esta actividad incluye la presentación de pruebas por módulo.
- f) Acciones de seguimiento a la usabilidad de la formación por un periodo de 6 meses siguientes a la finalización de la formación y que debe considerar los roles y funciones de los diferentes actores que se forman.

(4) FASE DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN

- a) La OIT realizará un evento lanzamiento de la formación en Contratación Equitativa donde participen los y las estudiantes, el equipo técnico del proyecto Lazos, equipo de la IF, autoridades invitadas, entre otros, para ello, la IF deberá entregar una presentación de la propuesta formativa por parte de la IF y del equipo docente.
- b) Presentar a los y las estudiantes, al inicio del curso, el plan de desarrollo de la formación (syllabus) que será el referente para la implementación del curso y que incluirá la agenda de sesiones virtuales. Para cada sesión se deberá indicar como mínimo: tema y subtemas, resultado de aprendizaje esperado, actividades a desarrollar, estrategia pedagógica de cada actividad y bibliografía o material informativo sobre el tema y subtemas de la sesión.
- c) Realizar la formación en Contratación Equitativa para al menos 100 funcionarios públicos y privados relacionados a la contratación equitativa. Además, deberá contemplarse el ingreso de al menos 15 personas más para mitigar la eventual deserción que se presente.
- d) Entregar un reporte del desarrollo de la mitad de la formación en tanto inscripciones, asistencia, participación, consolidación de aprendizajes y oportunidades de mejora. Este reporte debe realizarse en base a encuestas de satisfacción de los estudiantes.
- e) Realizar periódicamente las evaluaciones a estudiantes que permitan medir su avance y lograr el proceso de certificación de la formación. Todas las actividades deberán ser evaluadas conforme a la estrategia de evaluación y a las pruebas previamente aprobadas por el equipo técnico del Proyecto Lazos de la OIT.

(5) FASE DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES

- a) Definir y poner en marcha una estrategia de comunicación interna y externa, para promover permanentemente la participación de las/os estudiantes, así como para informar de los avances a las entidades a través de sus puntos focales y de comunicados oficiales de la OIT.
- b) Documentar a través de fotos y videos momentos del proceso de formación virtual que servirán para la sistematización de este, así como para el lanzamiento de la segunda fase.
- c) Luego de finalizado el curso, realizar entrevistas a estudiantes que puedan contar su experiencia y recomendar el curso en contratación equitativa.
- d) A lo largo de todo el proceso comunicacional se deberá contemplar la utilización del Proyecto Lazos de la OIT, como parte impulsora de la Formación en Contratación Equitativa.

(6) FASE DE CERTIFICACIÓN DE ESTUDIANTES Y CIERRE

- a) Certificar a los y las estudiantes aprueben la formación en contratación equitativa (de acuerdo a los criterios establecidos por la IF) y realizar en uno de dos territorios escogidos un evento de cierre y certificación de estudiantes de manera presencial (Lima y la región con mayor participación de estudiantes).
- b) La certificación debe ser firmada por la IFy la Dirección de la OIT.
- c) Entregar un documento final de sistematización de la experiencia que incluya, indicadores de formación y certificación (con detalle del perfil de estudiantes), buenas prácticas, lecciones aprendidas, recomendaciones y el compromiso de la IFde realizar el seguimiento a la usabilidad de los contenidos. Así como presentar un informe de dicho seguimiento durante los seis (6) meses siguientes a la finalización del curso.

VI. PRODUCTOS ESPERADOS:

Producto 1: Documentos correspondientes a la totalidad de actividades de la Fase de planificación, con sus respectivos anexos y soportes:

Producto 2: Documentos correspondientes a la totalidad de las actividades de la fase de convocatoria detallados, con sus respectivos anexos y soportes.

Producto 3: Documentos correspondientes a las actividades de la fase de seguimiento, monitoreo y evaluación detallados, con sus respectivos anexos y soportes.

Producto 4: Documentos correspondientes a la totalidad de las actividades de la fase de formación detallados, con sus respectivos anexos y soportes.

Producto 5: Documentos correspondientes a la totalidad de las actividades de la fase de comunicaciones detallados, con sus respectivos anexos y soportes,

Producto 6. Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del desarrollo de la totalidad de actividades previstas en la fase de certificación de participantes y cierre.

VII. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE LA OIT AL QUE CONTRIBUIRÁ EL PRODUCTO:

Mayor capacidad de los mandantes para establecer marcos, instituciones, y servicios equitativos y eficaces en materia de migración laboral, a fin de proteger a los trabajadores migrantes.

VIII. FORMA DE PAGO:

Un primer pago por el 30% del valor total del contrato, contra entrega de:

- d) **Producto 1:** Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del desarrollo de la totalidad de actividades previstas en la fase de planificación (9 actividades con sus subactividades).
- e) **Un primer avance del Producto 2:** que den cuenta de los avances en el desarrollo de actividades previstas para la convocatoria como la propuesta gráfica.

Un segundo pago por el 40% del valor total del contrato contra entrega de:

- f) **Producto 2:** Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del desarrollo de la totalidad de actividades (4) previstas en la fase de convocatoria.
- g) **Producto 3:** Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del desarrollo de la totalidad (6) de actividades previstas en la fase de desarrollo de la formación.
- h) **Un primer avance del Producto 4:** Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del avance en el desarrollo de la totalidad de actividades previstas en la fase de seguimiento y monitoreo.

Un tercer pago por el 30% del valor total del contrato contra entrega de:

- i) **Producto 4 :** Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del desarrollo de la totalidad de actividades previstas en la fase de seguimiento y monitoreo.
- j) **Producto 5:** Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del desarrollo de la totalidad de actividades previstas en la fase de la estrategia de comunicaciones.
- k) **Producto 6:** Documentos detallados, con sus respectivos anexos y soportes, que den cuenta del desarrollo de la totalidad de actividades previstas en la fase de certificación de estudiantes y cierre.

IX. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior deberán presentar sus propuestas atendiendo los siguientes criterios y adjuntando los respectivos medios de verificación:

N°	Criterios que asignan puntaje	Medio de verificación
1	Tener acreditación por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)	Constancia de acreditación.
2	Tener experiencia mínima de 1 año consecutivo o no consecutivo en formación relativa al derecho laboral dirigida a funcionarios públicos y/o a organizaciones de empleadores o de trabajadores.	Contratos o sus certificados con fecha, o documentos de ejecución que evidencien el desarrollo de formación en derecho laboral dirigida a funcionarios públicos y/o organizaciones de empleadores o de trabajadores.
3	Tener experiencia mínima de 1 año consecutivo o no consecutivo en formación relativa a la migración laboral o a la integración social y económica de población migrante dirigida a funcionarios públicos y/o a organizaciones de empleadores o de trabajadores.	Contratos o sus certificados con fecha, o documentos de ejecución que evidencien el desarrollo de formación relativa a la migración laboral o a la integración social y económica de población migrante dirigida a funcionarios públicos y/o a organizaciones de empleadores o de trabajadores.
4	Tener experiencia mínima de 1 año consecutivo o no consecutivo en formación relativa a administración de empresas y/o gestión de recursos humanos dirigida a funcionarios públicos y/o a organizaciones de empleadores o de trabajadores.	Contratos o sus certificados con fecha, o documentos de ejecución que evidencien el desarrollo de formación en administración de empresas y/o gestión de recursos humanos dirigida a funcionarios públicos y/o organizaciones de empleadores o de trabajadores.
5	Tener experiencia mínima de 1 año consecutivo o no consecutivo en formación relativa a diseño e implementación de políticas públicas dirigida a funcionarios públicos y/o a organizaciones de empleadores o de trabajadores.	Contratos o sus certificados con fecha, o documentos de ejecución que evidencien el desarrollo de formación en diseño e implementación de políticas públicas dirigida a funcionarios públicos y/o organizaciones de empleadores o de trabajadores.
6	Comprometerse a garantizar la sostenibilidad de la formación. Manifestación de realizar una formación en CE en 2024, con el apoyo de OIT.	Carta de compromiso en la que la institución establezca sus posibilidades de mantener la formación dentro de su oferta al menos en el año 2024 con apoyo de la OIT.
7	Garantizar la disponibilidad y uso de espacios físicos con infraestructura y logística adecuada para el desarrollo de la formación en los siguientes territorios: Lima, Piura y Arequipa. Lo anterior se evidenciará con la presentación de sus sedes o convenios firmados o compromisos de firma de los mismos. Los espacios deben tener una infraestructura apta para la formación, con equipos de cómputo y salas de informática, acceso a internet, salas iluminadas y ventiladas, equipos informáticos para docentes, baterías sanitarias, espacios de cafetería, biblioteca o salas de estudio.	Documentos con registros fotográficos que den cuenta de la disposición de sedes físicas propias o a través de convenios actuales o intenciones de suscribirlos en las condiciones previstas a continuación: Los espacios deben tener una infraestructura apta para la formación, con equipos de cómputo y salas de informática, acceso a internet, salas iluminadas y ventiladas, equipos informáticos para docentes, baterías sanitarias, espacios de cafetería, biblioteca o salas de estudio, accesos para población con movilidad reducida.

	accesos para población con movilidad reducida.	
8	Contar con una plataforma online en la que se puedan instalar los contenidos que se diseñen en el marco de la formación.	Documento que contenga la presentación de la plataforma tecnológica con la que cuenta la IF donde serán alojados los contenidos de la formación para trabajo sincrónico y asincrónico de los estudiantes (capacidad, servicios disponibles, características generales).
9	Contar con equipos de streaming que permitan la transmisión de al menos 5 sesiones de formación de la totalidad del curso, de tal forma que se facilite la asistencia híbrida a los estudiantes, es decir que en las tres sedes se pueda ofrecer la posibilidad de asistencia híbrida (presencial o virtual sincrónica).	Carta de compromiso de contar con equipos de streaming que permitan la transmisión de al menos 5 sesiones de formación de la totalidad del curso, de tal forma que se facilite la asistencia híbrida a los estudiantes, es decir que en las tres sedes se pueda ofrecer la posibilidad de asistencia híbrida (presencial o virtual sincrónica).
10	Contar con la capacidad técnica que se evidencie en la presentación de la mejor propuesta de formación a partir de los módulos en contratación equitativa que han sido construidos por OIT.	<ul style="list-style-type: none"> Documento que contenga la propuesta técnica para el desarrollo de la formación en contratación equitativa y que esté acompañada de al menos el perfil de los docentes que estarán a cargo de la formación y su disponibilidad de tiempo al proyecto. Perfiles y CV de las/los profesionales que se encargarán de impartir la formación, de lo cual se espera una participación de docentes hombres y mujeres.
11	Contar con la capacidad financiera que se evidencie en la presentación de al menos dos convenios para el desarrollo de formación, suscritos entre 2020 y 2022, que individualmente o sumados asciendan a PEN 50,000.00.	Dos contratos o sus certificaciones, que individualmente o sumados tengan un valor superior igual o superior a PEN 50,000.00. y se hayan suscrito y ejecutado entre 2020 y 2022

X. PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Tenga en cuenta que las carpetas con todos los medios de verificación para participar del proceso de selección para la contratación del proveedor de servicios previstos en estos términos de referencia deberán enviarse a Diana Neyra (neyra@ilo.org) con copia a leonm@iloguest.org antes del **13 de noviembre de 2023**.

XI. REUNIÓN INFORMATIVA

Se prevé la realización de una reunión informativa a realizarse el día **30 de octubre** para contestar preguntas específicas sobre las bases de la convocatoria o el proceso de formación. De estar interesados en participar en la reunión, escribir a Diana Neyra (neyra@ilo.org) hasta el **29 de octubre** al medio día para recibir el enlace.

XII. RECURSOS DE CONSULTA

Para fines de consulta sobre la Contratación Equitativa y temas relacionados, se pone a disposición los siguientes recursos:

Nombre	Link de acceso
Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf
Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos	https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_733802/lang-es/index.htm
Iniciativa para la Contratación Equitativa	https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/fri/lang-es/index.htm
Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025 - Hacer el balance y seguir progresando	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_819085.pdf
Directrices y cursos de formación sobre la contratación equitativa	https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-es/index.htm
La migración laboral temporal: desentrañar sus complejidades	https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_859128/lang-es/index.htm
Garantizar una contratación equitativa: logros de la OIT	https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment
Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos	https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_733802/lang-es/index.htm
Estudio comparativo mundial sobre la definición de comisiones de contratación y gastos conexos: Investigación interregional sobre legislación, política y práctica	https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_834972/lang-es/index.htm