

## CALL FOR APPLICATIONS – SEARCH FOR EXPERTS

---

Referencias de publicación: **18-23/PER/3**

**Action code and partner country:** SOCIEUX+ 2018-23 PERÚ

**Título:** Gestión de la promoción del empleo para personas con discapacidad

**Actividad 3** – Fortalecimiento las capacidades técnicas de los profesionales de la DPLPCD, de los Centros de empleos y de entidades regionales mediante la implementación de actividades de formación y de capacitación y la organización de mesas de concertación sobre la definición de estrategias para mejorar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad.

**Partner institution:** Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (DPLPCD), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

**Date of implementation of activity:** **2-13 de diciembre del 2019**

**Version - #:**  Draft

Final

Date: 12 11 2019

SOCIEUX+ is implemented by

---

Partnership led by:

Co-financed by the European Union



## About SOCIEUX+

The European Union (EU) promotes and maintains dialogue on social protection and inclusive employment policies with an increasing number of partner countries. This effort has been confirmed in the European Commission (EC) Communication COM (2016) 740 final - "Proposal for a new European Consensus on Development Our World, our Dignity, our Future". A significant number of cooperation activities in different countries related to these fields are funded by geographic or thematic instruments. However, a gap had been observed in the EU cooperation with third countries with regard to providing support to short-term measures and peer-to-peer cooperation to promote the development of social protection.

SOCIEUX+ - EU Expert Facility on Employment, Labour and Social Protection – (hereafter: "the Facility" or "SOCIEUX+") is a technical assistance facility set-up and co-funded by the EU (through the EC's Directorate for Development and Cooperation - EuropeAid), France, Spain and Belgium and implemented by a partnership composed of four partners: Expertise France, leader of the implementation Partnership (hereafter: "the Partnership"), the Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), Belgian International Cooperation on Social Protection (BELINCOSOC) and Belgium Technical Cooperation (Enabel).

The general objective of the facility is to expand and improve access to better employment opportunities and inclusive social protection systems in partner countries.

The specific objective is to enhance the capacities of partner countries to better design, manage and monitor inclusive, effective, and sustainable employment strategies and social protection systems through peer-to-peer short-term technical assistance and knowledge development.

SOCIEUX+ supports the efforts of Partner Countries (PCs) of the EU in the reform, development and extension of their social protection systems and the strengthening of labour & employment policies. The Facility aims at enhancing the capacities of partner countries to better design, manage and monitor inclusive, effective, and sustainable employment strategies and social protection systems through peer-to-peer short-term technical assistance and knowledge development. SOCIEUX+:

- Recognises the impact of social protection and employment in reducing poverty and vulnerability;
- Supports the efforts of partner governments in promoting inclusive and sustainable social protection and employment systems;
- Complements the efforts made through other European Union initiatives.

SOCIEUX+ makes European expertise quickly available with minimal transaction costs for partner institutions. It draws on the expertise of public or mandated bodies, non-governmental organisations, and relevant civil-society organisations of EU Member States and international specialised organisations. It can also support South-South and triangular cooperation through the mobilisation of practitioners from partner countries. SOCIEUX+ is operational since September 2016.

The Facility is an expansion of SOCIEUX - Social Protection European Union Expertise in Development Cooperation -, which was established in 2013 and progressively incorporated.

## 1 BACKGROUND INFORMATION

### 1.1 Country overview

Perú es una república presidencialista de representación democrática con un sistema multipartidista. Cuenta con 31,1 millones de habitantes (2015), de los cuales un 30% de menos de 15 años, el 26,9 % entre 15 y 29 años y el 6% de más de 65 años.

Desde principios de los 2000, el Perú ha estado experimentando un crecimiento económico dinámico, aunque variable, con tasas de crecimiento del PIB que fluctuaron entre 0,8 % en 2000 y 4% en 2016. El PIB per cápita creció de forma constante desde el año 2000. Los sectores más dinámicos de la economía peruana han sido el sector manufacturero (con un 12% de crecimiento en 2011), la construcción (18%), el comercio minorista (10%) y el sector pesquero (16,2%) (CEPAL, 2011).

El sólido crecimiento en empleo e ingresos se ha traducido en una reducción de las tasas de pobreza. La pobreza moderada cayó de 45.5 % en el 2005 a 19.3 % en el 2015. La pobreza extrema disminuyó de 27.6 % a 9 % en ese mismo período.

En el 2012, el desempleo logró alcanzar un mínimo histórico del 3,7% a nivel nacional (urbana y rural) y del 7,2% en la zona metropolitana, mientras que el empleo informal redujo de 76,1% en 2005 a 68,6% en 2012.

Sin embargo, a pesar de estos indicadores económicos y sociales, el **país se enfrenta todavía a varios retos:**

- De hecho, pese al excelente desempeño económico del país, la **mayor parte de la población no ha experimentado una mejora sustantiva en su nivel de vida**. Varios factores permiten explicar esta situación: la débil capacidad de gestión del Estado para dedicar recursos públicos con miras a conseguir mejoras significativas en el campo social, el dinamismo de sectores poco intensivos en mano de obra, las deficiencias del capital humano y un mayor número de conflictos sociales.
- Otro factor primordial es el **elevado nivel de empleo informal**. En 2014, el 70 % de los trabajadores laboraban en el sector informal, situación que reduce sus posibilidades de desarrollar sus competencias educativas y profesionales.
- A pesar de una mejora significativa de los servicios educativos nacionales en términos de calidad, **la adquisición de las competencias básicas sigue siendo un problema recurrente**: hoy en día, se estima que **81% de los jóvenes peruanos no ha completado la secundaria** y que  $\frac{3}{4}$  de ellos son incapaces de realizar tareas matemáticas muy básicas y sencillas, del nivel 1 o inferior de la evaluación Pisa. La situación es todavía peor en zonas rurales indígenas, donde la población no domina bien al Castellano.

### 1.2 Sector situation

La situación económica y laboral del Perú se encuentra todavía confrontada a números desafíos, de los cuales cabe destacar los siguientes:

1. Una productividad estancada por la rigidez del mercado laboral, un marco regulatorio inadecuado, un capital humano poco desarrollado;

2. Un bajo nivel educativo de los trabajadores;
3. El predominio de las relaciones laborales informales y de las remuneraciones por debajo del promedio nacional del mercado laboral (0,7 veces).
4. Una población de jóvenes que adolece de una gran informalidad, de bajos salarios y de deficiencias en términos de calificaciones profesionales.

### **1.3 Role of partner institution in sector**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú es el organismo rector de los sectores trabajo y promoción del empleo, con personería jurídica de derecho público. Forma parte del Poder Ejecutivo y constituye un pliego presupuestal con autonomía administrativa y económica de acuerdo con la Ley.

La competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se extiende a las personas naturales y jurídicas del sector público y privado que realizan actividades de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en todo el territorio nacional.

**Visión:** Ciudadanía altamente empleable, protegida de sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social.

**Misión:** Promover el empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, de manera eficiente, en condiciones de diálogo, inclusión y responsabilidad social empresarial laboral.

En el Vice-Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral se ubica la Dirección General de Promoción del Empleo, órgano responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas en materia de promoción del empleo, autoempleo, migración laboral, información laboral e información del mercado de trabajo y promoción laboral para las personas con discapacidad. En cumplimiento de sus funciones cuenta con cuatro (04) unidades orgánicas entre las que está la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (DPLPCD) que tiene como función central diseñar medidas, y proponer normativas, lineamientos, proyectos o programas para la inserción laboral formal de las personas con discapacidad reconociendo sus habilidades y su aporte productivo.

## **2 ACTION DESCRIPTION**

### **2.1 Overall objective**

El objetivo final de la petición es promover, de manera efectiva, la empleabilidad e inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano.

### **2.2 Specific objective(s) (purpose)**

Para concretizar el objetivo global de la solicitud, se contempla alcanzar varios objetivos específicos:

Fortalecer las competencias de los funcionarios y consultores de los Centros de Empleo, para brindar una adecuada atención a la oferta y demanda laboral de personas con discapacidad.

Fortalecer las capacidades de los especialistas y funcionarios de la Dirección de Promoción Laboral de Personas con Discapacidad (DPLPCD), a fin de mejorar las funciones que desarrollan en el marco de sus competencias, contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (D.S. N° 004-2014-TR – Art. N° 69).

Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad; identificando las brechas de capacitación que existen, las cuales les impiden insertarse laboralmente.

Mejorar los servicios brindados a los empleadores, a fin de incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad

### 2.3 Expected results

Los resultados esperados están definidos de manera bastante genérica en la solicitud: "Funcionarios y especialistas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Centros de Empleo, salen capacitados y fortalecidos en competencias laborales que fomenten la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano". Sin embargo, presentan de manera muy sintética la concretización de los objetivos específicos:

- Resultado Esperado Objetivo N°1

Los funcionarios y consultores de los Centros de Empleo cuentan con mayor capacidad para brindar una atención de calidad a las personas con discapacidad que buscan un empleo o una asistencia técnica;

- Resultado Esperado Objetivo N°2

Los especialistas y funcionarios de la DPLPCD logran desempeñar mejor sus labores en conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (D.S. N° 004-2014-TR – Art. N° 69);

- Resultado Esperado Objetivo N°3

La situación laboral de las personas con discapacidad ha mejorado y las brechas de capacitación tienden a reducirse;

- Resultado Esperado Objetivo N°4

Los empleadores han sido sensibilizados a la situación de las personas con discapacidad y han recibido informaciones relevantes para contratarlas en condiciones de trabajo decentes y de seguridad satisfactorias.

### **3 ACT.3 : IMPLEMENTATION METHODOLOGY**

A raíz de los resultados y hallazgos de la actividad 2, se logró definir con más precisión la metodología que se va a implementar para la realización de la actividad 3.

Como se ha identificado en la Actividad 1 y 2 se hace necesario continuar con la formación y capacitación de los profesionales y funcionarios de la DPLPCD y de otras entidades del MTPE, sobre todo los consultores de los Centros de Empleo encargados de la selección y orientación de las personas con discapacidad que acuden a inscribirse al sistema público de empleo, tanto en la capital, Lima como en los centros Regionales que no fueron causa de la capacitación en la actividad n°2 y que son en donde se van a implementar mejoras, tanto a nivel de estructura como de aplicativos (software) para la atención a personas demandantes de empleo

Además, se desarrollará una actividad conjunta entre empresas, y entidades públicas con el formato de mesa redonda para compartir experiencias y buscar formas de mejorar la coordinación entre las entidades públicas responsables de la bolsa de empleo, y las empresas demandantes. Y se desarrollarán sesiones de trabajo para concretar y apoyar la definición de los nuevos indicadores a tener en cuenta en el nuevo aplicativo de búsqueda de empleo para los beneficiarios, en donde existirán pestañas específicas para la atención a personas con discapacidad.

La actividad 3 se articulará en **3** intervenciones principales:

(1) Desarrollo de una jornada de trabajo con empresas, instituciones públicas relacionadas con el empleo de personas con discapacidad, OMAPEDS, Alcaldías, y otras áreas del MPTE para fomentar y buscar puntos de encuentro y mejora para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Identificando así buenas prácticas en la inclusión laboral de personas con discapacidad y fomentar el dialogo público privado para buscar líneas de trabajo conjunto.

(2) Desarrollo de sesiones de trabajo para la definición de indicadores para el nuevo software a implementar por la Dirección de Promoción del Empleo, teniendo en cuenta las capacidades de las personas y los requerimientos del puesto. En la actividad 1 y 2 se diagnosticaron que los indicadores que hasta la fecha se utilizaban eran demasiado complejos, por lo que se ha propuesto simplificarlos e incorporar además un módulo para los requerimientos del puesto para que desde las empresas demandantes sean capaces, de una forma objetiva, de utilizar la herramienta y en los Centros de Empleo se realiza de una forma objetiva la selección de candidatos y se pueda acercar a las empresas con los requerimientos del puesto que esta necesita. Adaptando así, las exigencias curriculares a solicitudes de puesto de trabajo por capacidades.

(3) Implementar el plan de capacitación dirigido al personal técnico de MTPE y de los centros de empleo regionales, OMAPED y Alcaldías y entidades en las regiones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad y a ciertas entidades regionales para atender mejor las necesidades de la población-meta y promover su inserción laboral: se contempla exponer Casos Prácticos que faciliten la cualificación de los profesionales, tanto en el ajuste de la Persona, como en el estudio de las funciones de los puestos de trabajo así como presentar ejemplos de campañas de comunicación, sensibilización y refuerzo dirigidas a principalmente a Empresas y Entidades, para facilitar la ruptura de estereotipos equivocados; que en muchos casos se tienen de las personas con discapacidad y su capacidad o forma de enfrentarse a un puesto de trabajo: la capacitación se realizará en las siguientes regiones;

- Arequipa (Arequipa),
- Cusco (Cusco)
- y San Martín (Tarapoto)

#### 4. ACT.3: ENTREGABLES

Entregables iniciales (que se transmitirán a SOCIEUX+ al menos 5 días hábiles antes de la actividad)

- Una nota metodológica (máximo 3 páginas), que detalle el enfoque de trabajo, los retos, la metodología, las herramientas y un análisis de riesgos.
- Una agenda previsional (máximo 2 páginas) de las reuniones, sesiones de trabajo y entrevistas-claves.

Entregables finales (que se transmitirán a SOCIEUX+ al menos 10 días hábiles después de la actividad):

- Documentación de trabajo elaborada para el plan de capacitación dirigido al personal técnico de MTPE y a ciertas entidades regionales; incluyendo los casos prácticos, presentaciones y documentos de trabajo utilizados durante los talleres, así como los soportes de comunicación (Ppt, etc.);
- Documentos de buenas prácticas dirigidos tanto a personas como a la sensibilización de Empresas y sociedad en general.
- Un informe de los expertos movilizados por SOCIEUX+ incluyendo recomendaciones.
- Responder a la encuesta en línea de los expertos SOCIEUX+. Aquella encuesta tiene como objetivo recolectar el feedback de nuestros expertos sobre la misión que llegaron a cabo.  
[https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=yCmEsCQC\\_EyjSXi5NXjVYLccIxxkVU2ZKnTjVSw2ZBP9URjM2WjICRUJHQ0VDWDVETfCyS1RRSVoxTSQIQCN0PWcu](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=yCmEsCQC_EyjSXi5NXjVYLccIxxkVU2ZKnTjVSw2ZBP9URjM2WjICRUJHQ0VDWDVETfCyS1RRSVoxTSQIQCN0PWcu)

2018-23 PERU							
Activity	Duration	2019 12 02 +> 2019 12 13					
Act 2		Preparation	On-site	Travel	distant work	Reporting	Total
	Expert 1 ppal	3	10	2	3	3	21
	Expert 2	3	10	2	3	2	20
	<b>Grand Total</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>41</b>

## 5 EXPERTISE PROFILE

### **Experto principal (Experto 1):**

**Áreas de especialización:** Políticas de empleo y de formación profesional, inserción laboral y cualificaciones y aptitudes de las personas con discapacidad

#### **Requisitos (esenciales / necesarios):**

- Educación universitaria e/o post-universitaria en ciencias sociales, políticas, jurídicas, económicas, o afines, relevantes para la temática contemplada;
- Conocimientos específicos de los servicios de empleo dirigidos a los trabajadores con discapacidad y a los empleadores;
- Experiencia profesional específica en Políticas de empleo y de formación profesional enfocado a los trabajadores con discapacidad;
- Al menos 10 años de experiencia profesional, de preferencia vinculados a organismos de servicios públicos de empleo y de intermediación laboral;
- Experiencia previa en la conducción de misiones de asistencia técnica de corto plazo;
- Dominio del idioma castellano, escrito y oral;

#### **Competencias adicionales (ventajosos en la selección):**

- Especialización en las temáticas de políticas públicas de empleo, promoción del empleo, servicios de empleo y discapacidad, etc.
- Buen manejo de los retos relacionados con las actividades de intermediación laboral, de aprendizaje y de formación profesional de las personas con discapacidad.

### **Experto 2:**

**Áreas de especialización:** Servicios públicos de empleo y de intermediación laboral dirigidos a las personas con discapacidad

#### **Requisitos (esenciales / necesarios):**

- Educación universitaria e/o post-universitaria en ciencias sociales, políticas, jurídicas, económicas, o afines, relevantes para la temática contemplada;
- Buen manejo de los retos relacionados con las actividades de intermediación laboral dirigidos a los trabajadores con discapacidad y a los empleadores.
- Al menos 5 años de experiencia profesional, de preferencia vinculados a instituciones públicas de un Estado miembro de la EU en implementar políticas de empleo y de formación profesional enfocado a los trabajadores con discapacidad
- Experiencias prácticas en animar talleres de capacitación.
- Dominio del idioma castellano, escrito y oral;

#### **Competencias adicionales (ventajosas en la selección):**

- Experiencia previa en América Latina;
- Experiencia previa en la conducción de misiones de asistencia técnica de corto plazo.
- Experiencias prácticas en animar talleres de capacitación.



## 6 REPORTING

**Intermediate deliverables** (Methodological Note, Agenda) are to be transmitted to SOCIEUX+ FACILITY MANAGEMENT TEAM at least three working days ahead of the activity, in A4 editable format, font size 12, single line spaced; the Methodological Note shall not exceed 3 pages, the Agenda 2 pages.

**Final deliverables** are to be transmitted to SOCIEUX+ Facility Management Team no later than 10 days working days after the Activity's completion; They shall be presented in in A4 editable format, font size 12, single line spaced.

Once the documents have been approved by the SOCIEUX+ Facility Management Team, the Deliverables will be shared with the beneficiary institution, EuropeAid and all other relevant stakeholders.

### **Submission by email, letter or fax**

The documents shall be sent by e-mail to: [contact@socieux.eu](mailto:contact@socieux.eu) & [Catherine.barme@socieux.eu](mailto:Catherine.barme@socieux.eu) & [Thierry.fiquet@socieux.eu](mailto:Thierry.fiquet@socieux.eu)

## 7 COMUNICACION Y VISIBILIDAD

Se mencionado la importancia de las actividades de " Knowledge development" y la preocupación del equipo de SOCIEUX+ para capitalizar las metodologías y enseñanzas relacionadas con la temática de Gobierno de datos en el ámbito del Empleo y del Trabajo. De hecho, el interés creciente de los gobiernos nacionales por impulsar la formalización del mercado de trabajo y su preocupación para una mayor equidad en el acceso a los empleos decentes, requiere de información estadística actualizada, confiable y estandarizada. El acceso y la difusión de experiencias exitosas en este campo contribuirán a reforzar las competencias de las dependencias públicas en la definición las necesarias reformas laborales y sociales.

## 8 CODE OF CONDUCT

The experts mobilised by SOCIEUX+ will provide technical assistance from the preparatory stages of each activity to post-delivery follow-up. The SOCIEUX+ Facility Management Team will assist experts to fulfil their assignments by supporting and advising on the preparation of background materials prior to meetings. The SOCIEUX+ team will collect feedback from partner countries and ensure that mission reports and recommendations are delivered to national authorities, the EU Delegations in the partner countries and EuropeAid.

The experts mobilised are not representing SOCIEUX+ or the EU. Technical opinions and recommendations expressed are their own. They shall not express negative opinions on the implementation or actions supported by SOCIEUX+ to third-parties. Nevertheless, they shall be aware of SOCIEUX's objectives and functioning, and promote the facility at the best of their knowledge, whenever possible and feasible.

Finally, the experts shall perform their duties in the Partner Country in a way that is fully compliant with and respectful of the local institutions, policies and cultural behaviours; they shall particularly adopt an institutionally-sensitive behaviour in their way to deal with the local counterparts.

## 9 SOLICITUD

### Presentación de solicitud

Los expertos interesados tienen que presentar su solicitud al pulsar el siguiente enlace <https://pmt.socieux.eu>. El proceso de solicitud es simple:

1. El experto crea su cuenta SOCIEUX+ si todavía no tiene uno ("create an account"). El perfil del experto tiene que ser completo para poder tener acceso a todas las convocatorias de candidaturas (como mínimo se tiene que rellenar los campos indicados con un asterisco).
2. En su cuenta, el experto busca la misión **18-23/PER/3** en la pestaña "Call for Experts" y basta hacer clic en "Apply" para presentar su solicitud.

## 10 PROCESO DE SELECCION

Los funcionarios públicos y empleados del sector público (activos o jubilados) serán preferidos para esta misión. No obstante, se les alienta a los consultores privados a presentar solicitudes.

No se considerarán a las solicitudes incompletas. Sólo serán contactados los candidatos seleccionados. El proceso de selección puede incluir entrevistas por teléfono u otros medios de comunicación.

Los funcionarios públicos contratados y empleados del sector público (activos o jubilados) tienen derecho a las prestaciones fijas estándar de 250 euros por día de trabajo. Los honorarios de los consultores privados se negociarán en función del número de años de experiencia pertinente del solicitante seleccionado.

## 11 DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

La actividad y misión propuestas están sujetas a la revisión y aprobación final del Comité de Aseguramiento de Calidad SOCIEUX +. La confirmación de las fechas de las misiones y la contratación de los expertos sólo podrán ser formalizadas después de la aprobación formal de este Comité.

Se pondrá en contacto con los candidatos preseleccionados y se les pedirá que proporcionen el contacto del empleador o prueba de su capacidad para ser contratados directamente bajo su condición de funcionario público o empleado público.

## TABLE OF CONTENTS

About SOCIEUX+ .....	2
1 Background information .....	3
1.1 Country overview.....	3
1.2 Sector situation .....	3
1.3 Role of partner institution in sector .....	4
2 Action description.....	4
2.1 Overall objective.....	4
2.2 Specific objective (s) (purpose) .....	4
2.3 Expected results .....	5
3 ACT.2 : Implementation methodology.....	6
4. ACT.2: ENTREGABLES .....	7
5 Expertise profile.....	8
6 Reporting .....	9
7 Comunicacion y visibilidad .....	9
8 Code of conduct .....	9
9 solicitud .....	10
Presentación de solicitud .....	10
10 proceso de seleccion.....	10
11 descargo de responsabilidad.....	10