

## Solicitud de Propuestas

Título: Elaboración de un estándar de Competencia registrado ante CONOCER en materia de resolución de conflictos laborales.

Fecha de emisión de la solicitud: 17 de enero de 2025

Número de solicitud: 4304.01.2025-EdC

Fecha de cierre: 31 enero de 2025

Hora de cierre: 18:00 hora de CDMX

Entidades que puedan aplicar: Empresas y consultores individuales

Mecanismo contractual: Precio Fijo

### **I. ANTECEDENTES**

La Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) cree en la creación de un hemisferio de oportunidades, para todos. Trabajamos en toda América Latina y el Caribe para hacer que nuestra región sea más fuerte- más saludable, pacífica, justa, inclusiva, resiliente y sostenible para las generaciones actuales y futuras. Durante 60 años, hemos servido a las comunidades más vulnerables, invirtiendo recursos en todo el hemisferio. Nos asociamos con la sociedad civil, los gobiernos y el sector privado y los capacitamos para lograr el bien de la región.

Con 60 años de experiencia en toda América Latina y el Caribe y fuertes asociaciones con las comunidades locales, la sociedad civil y los sectores público y privado, tenemos un historial impecable de éxito con amplias redes en el país y sólidos controles financieros. Estamos en una posición única para desarrollar e implementar programas adaptables en múltiples áreas técnicas, desplegarnos rápidamente en cualquier país de América Latina y el Caribe y activar las redes locales existentes, medir y evaluar nuestro impacto con indicadores de rendimiento exhaustivos, y comunicar nuestro progreso a través de estrategias de comunicación integradas.

Como parte del área temática de Democracia, Gobernanza y Derechos Laborales, PADF tiene un portafolio diverso de proyectos que aborda desafíos de los derechos laborales. Actualmente tenemos proyectos dedicados a los derechos laborales en México, Guatemala, Honduras, El Salvador, Colombia y Brasil, entre otros. Trabajamos con el sector privado, con gobiernos nacionales y locales, con organizaciones de la sociedad civil, con sindicatos y con trabajadores individuales para avanzar estos temas.

En febrero de 2017, México promulgó reformas constitucionales históricas, que tienen como objetivo transformar su sistema de justicia laboral en un sistema más transparente e imparcial para proteger eficazmente la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. En mayo de 2019 el presidente de México firmó la legislación necesaria para implementar plenamente las reformas constitucionales de 2017 y preparar la entrada en vigor del T-MEC en julio del 2020 mismo que incluiría un capítulo 23 para disposiciones laborales.

La reforma laboral de México exige cambios en la estructura, administración y aplicación de los derechos laborales, con un enfoque en la libertad sindical; la negociación colectiva y la prevención de la discriminación y violencia en centros de trabajo; alineando de esta forma la legislación del país con los estándares internacionales.

## **II. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

En el marco de esta reforma y con base en el capítulo 23 laboral del T-MEC el proyecto "Advancing Employer Compliance with Labour Laws in Mexico" apoyado por el Gobierno de Canadá, busca fortalecer y apoyar la implementación de las obligaciones y requerimientos relevantes en términos de cumplimiento de prácticas laborales conforme a la legislación laboral vigente y lo estipulado en el capítulo 23 y en el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC así como la Reforma Laboral 2019 en las industrias aeroespacial, automotriz, de manufactura de componentes electrónicos. A través de actividades de sensibilización, capacitación y asistencia técnica el proyecto busca los siguientes resultados:

- Mejorar el cumplimiento con los principios de diálogo social y negociación colectiva para empleadores en México.
- Mejor cumplimiento con leyes laborales para empleadores en México.
- Políticas y prácticas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo para empleadores en México.

## **III. LUGAR(ES) DE LA ASIGNACIÓN**

El proyecto tiene territorios definidos por estados de la República Mexicana e industrias. Para las industrias de manufactura aeroespacial y de componentes electrónicos, el diagnóstico debe cubrir los estados de Aguascalientes, Nuevo León, Querétaro, Jalisco, Estado de México, CDMX y Baja California. Para la industria de manufactura automotriz los estados incluyen Aguascalientes, Jalisco y Baja California.

## **IV. TÉRMINOS DE REFERENCIA, ENTREGABLES Y CALENDARIO DE ENTREGABLES (Todos los impuestos, tarifas y otros costos aplicables deben incluirse en la propuesta de precio.)**

PADF busca una empresa o consultor(a) para diseñar una propuesta de estándar de competencia para inclusión y evaluación en el Registro Nacional de Estándares de Competencias (CONOCER). El estándar y certificación sería dirigido a profesionales de recursos humanos y relaciones laborales de empresas manufactureras de las cadenas de suministro de las industrias automotriz, aeroespacial y de componentes electrónicos de México.

<b>Calendario de Hitos/Entregables</b>					
	<b>Fecha estimada de finalización</b>	<b>Hito</b>	<b>Entregable</b>	<b>Porcentaje del total</b>	<b>Pago total PADF</b>
<b>1</b>	30 días después de firmar el contrato	Mapeo e investigación inicial proceso para la creación de un estándar de competencia en resolución de conflictos laborales completado.	Mapa de funciones y habilidades y el primer borrador del Estándar de Competencia.	33% del total	<b>Monto en MXN o USD\$</b>
<b>2</b>	60 días después de firmar el contrato	Desarrollo del Estándar de Competencia en resolución de conflictos laborales diseñado.	Instrumento de evaluación para el Estándar de Competencia en Resolución de Conflictos Laborales.	33% del total	<b>Monto en MXN o USD\$</b>
<b>3</b>	120 días después de firmar el contrato	Registro del Estándar de Competencia en resolución de conflictos ante CONOCER.	Registro y aprobación ante CONOCER.	33% del total	<b>Monto en MXN o USD\$</b>
<b>Total</b>				100%	<b>Monto en MXN o USD\$</b>

## V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

<b>Criterios de Evaluación</b>	<b>Puntaje (de 100)</b>
<b>¿La propuesta explica, entiende y responde claramente a los objetivos del proyecto tal y como se indica en el alcance del trabajo?</b>	<b>30</b>
<b>Conocimientos y experiencia demostrados con proyectos similares.</b>	<b>25</b>
<b>Calificaciones del personal - ¿Tienen los miembros del equipo o individuos propuestos, la experiencia y capacidades necesarias para llevar a cabo el alcance del trabajo?</b>	<b>25</b>
<b>Costo mejor valor</b>	<b>20</b>

## VI. DETALLES DE LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

- a. Plazo. Las propuestas deberán recibirse a más tardar el 31 enero 2025, 18:00 CDMX. No se aceptarán propuestas tardías. Las propuestas deberán enviarse por correo electrónico

a. [rcgutierrez@padf.org](mailto:rcgutierrez@padf.org) y [evega@padf.org](mailto:evega@padf.org). Todas las propuestas deberán presentarse siguiendo las directrices indicadas en esta SdP.

- b. Validez de la oferta; las propuestas, incluido el coste/precio, serán válidas durante 90 días a partir de la fecha límite de presentación.
- c. Aclaraciones. Las preguntas pueden enviarse a [rcgutierrez@padf.org](mailto:rcgutierrez@padf.org) y [evega@padf.org](mailto:evega@padf.org). El asunto del correo electrónico debe contener el número de la SdP y el título de ésta.
- d. Enmiendas. En cualquier momento antes de la fecha límite para la presentación de propuestas, PADF puede, por cualquier razón, modificar los documentos de la SdP mediante una enmienda que será publicada en el sitio web de PADF y/o comunicada por correo electrónico.
- e. Cronograma de eventos.

Solicitud de Propuestas Emitida	17 de enero de 2025
Presentación de Propuestas Completas	18:00, 31 de enero de 2025, CDMX
Selección aproximada realizada	10 de febrero de 2025

## VII. REQUISITOS MÍNIMOS

¿Cuáles serían los requisitos mínimos para una licitación exitosa?

- Radicados en México.
- Conocimiento de conceptos básicos y mejores prácticas de resolución de conflictos en el ámbito laboral (entre empleador/trabajador igual como trabajador(a)/trabajador(a))
- Experiencia con estándares de competencias y el proceso de certificación del Registro Nacional de Estándares de Competencia (CONOCER)

## VIII. DOCUMENTOS DE LA PROPUESTA QUE DEBEN INCLUIRSE

- a. Portada firmada en papel con membrete del solicitante y con sus datos de contacto.
- b. Propuesta técnica.
  - i. Capacidades corporativas, experiencia, desempeño anterior y 3 referencias de clientes. Por favor, incluya descripciones de proyectos o asignaciones similares y al menos tres referencias de clientes.
  - ii. Calificaciones del personal clave. Adjunte un currículum vitae que demuestre cómo el equipo propuesto cumple los requisitos mínimos enumerados en la sección 7 (Requisitos mínimos).
  - iii. Enfoque técnico, metodología y plan de trabajo detallado. La Propuesta Técnica debe describir en detalle cómo el solicitante pretende llevar a cabo los requisitos descritos en los Términos de Referencia

## IX. TÉRMINOS Y CONDICIONES

## Resultado de Acuerdo

Esta SdP no obliga a PADF a ejecutar un contrato, ni compromete a PADF a pagar ningún costo incurrido en la preparación o presentación de las propuestas. Además, PADF se reserva el derecho de rechazar cualquier y todas las ofertas, si tal acción se considera en el mejor interés de PADF. PADF, a su entera discreción, seleccionará la propuesta ganadora y no está obligada a compartir los resultados de la evaluación individual.

## Confidencialidad

Toda la información de propiedad proporcionada por el solicitante será tratada como confidencial y no será compartida con los solicitantes potenciales o reales durante el proceso de licitación. Esto incluye, pero no se limita, a las cotizaciones de precios, propuestas de costes y propuestas técnicas. PADF puede, pero no está obligada a, publicar los acuerdos en su sitio web público después de que el proceso de licitación haya concluido, y el contrato haya sido acordado. Los resultados de la evaluación de PADF son confidenciales y la puntuación de los solicitantes no será compartida entre ellos.

## Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)

Como parte de los controles internos del contratista y de las normas de conducta de los empleados, el contratista debe garantizar que sus empleados se adhieran a estas normas de conducta de manera coherente con las normas para los empleados de las Naciones Unidas (ONU) en la Sección 3 del Boletín del Secretario General de la ONU - Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13).

## Contratación de Empresas Pequeñas, Minoritarias y de Mujeres

PADF tomará todas las medidas necesarias para asegurar que las empresas minoritarias, las empresas de mujeres y las empresas de áreas con mano de obra excedente sean utilizadas cuando sea posible.

## Inhabilitación y suspensión

Las entidades que aparezcan en cualquier lista de exclusión, el Sistema de Gestión de Acuerdos (SAM por sus siglas en inglés), la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC por sus siglas en inglés), la Lista de Sanciones de las Naciones Unidas y otras listas de vigilancia, no tendrán su oferta evaluada y no serán elegibles para recibir ningún subacuerdo que pueda resultar de esta Solicitud de Propuestas.

## ANEXO I, INFORMACIÓN DEL PROVEEDOR

Por favor, adjunte la siguiente información en su propuesta presentada:

<b>FORMULARIO DE INFORMACIÓN DEL PROVEEDOR</b>		
1.	<p style="text-align: center;"><b>Tipo de Proveedor</b></p> <p>(Por favor, indique si es una empresa o un consultor individual)</p>	
2.	<p style="text-align: center;"><b>Estatus de Registro</b></p> <p>(Por favor, indique el Número de Identificación del Empleador, el Número de Seguro Social u otro número de registro)</p>	
3.	<p style="text-align: center;"><b>Nombre Legal del Proveedor</b></p>	
4.	<p style="text-align: center;"><b>Nombre Completo del Contacto en la Empresa</b></p>	
5.	<p style="text-align: center;"><b>Correo electrónico</b></p>	
6.	<p style="text-align: center;"><b>Dirección Completa de la Empresa</b> (Incluyendo la ciudad, el país y el código postal, si procede)</p>	
7.	<p style="text-align: center;"><b>Categoría</b> (Sin fines de lucro, con fines de lucro, otros)</p>	
8.	<p style="text-align: center;"><b>¿En los Estados Unidos?</b> (Sí o No)</p>	
9.	<p style="text-align: center;"><b>Número de teléfono</b></p>	
10.	<p style="text-align: center;"><b>¿Empresa del Gobierno?</b> (Sí o No)</p>	

11.	<b>Nombre escrito y firmado</b>	
12.	<b>Fecha</b>	

## **ANEXO II, CÓDIGO DE CONDUCTA DE PADF**

PADF tiene un conjunto de valores intrínsecos que pueden ser categorizados como H.E.A.R.T (por sus siglas en inglés), los cuales se clasifican como:

**Honestidad:** Trabajamos y nos expresamos de forma abierta, transparente y clara.

**Excelencia:** Nos esforzamos por alcanzar los resultados y estándares más altos, y trabajamos con entregables de procesos claros y transparentes, pruebas y rigor. Estamos comprometidos con aquellos a los que servimos, dando nuestro tiempo, energía y dedicación a aquello en lo que creemos.

**Rendición de cuentas:** Estamos orgullosos de nuestra integridad. Aceptamos la responsabilidad de nuestros actos. Gestionamos con rigor nuestros resultados, nuestros entregables, nuestra documentación y nuestros conocimientos.

**Respeto:** Valoramos la diversidad y otros puntos de vista. Somos inclusivos y empáticos. Fomentamos la cooperación, la colegialidad y el trabajo en equipo, trabajando juntos hacia los mismos fines. Buscamos crear un ambiente laboral de decencia, equidad laboral, sinceridad y confianza.

**Trabajo en equipo:** Trabajamos como UNA PADF comprometiéndonos con nuestras metas y objetivos comunes. Fomentamos la cooperación, la colegialidad y el trabajo en equipo. Tomamos decisiones de alta calidad en equipo. Compartimos proactiva y abiertamente conocimientos, materiales y experiencia. Fomentamos y abrazamos la innovación, la creatividad y los diversos puntos de vista. Somos un solo equipo.

Los oferentes y sus agentes deberán actuar en todo momento con integridad. Los oferentes y sus agentes no deberán:

- Ofrecer regalos, empleo y otros beneficios a los empleados de la Fundación Panamericana para el Desarrollo ni a otras personas que estén en posición de influir en el acuerdo de un contrato.
- Intentar obtener información confidencial con respecto a los procesos de licitación y formación de contratos asociados a esta SdP de los empleados de la Fundación Panamericana para el Desarrollo y otras personas que tengan acceso a información confidencial.

Se espera que todos los oferentes ejerzan los más altos estándares de conducta en la preparación, presentación y, en caso de ser seleccionados, la eventual realización de los trabajos especificados de acuerdo con los valores H.E.A.R.T. de PADF.



Cualquier violación del Código de Conducta, así como las inquietudes sobre la integridad del proceso de contratación y de los documentos, deben comunicarse a PADF a través de su Línea Directa de Ética a [www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report)