

ANEXO B TÉRMINOS DE REFERENCIA

PCM0108258

1. ANTECEDENTES

Los sistemas nacionales de protección infantil constituyen un elemento fundamental para garantizar el derecho de niñas, niños y adolescentes a vivir libres de violencia, abuso, negligencia y explotación, mediante la prevención, atención y restitución integral de derechos. La efectividad de estos sistemas depende de un enfoque sistémico que articule un marco normativo adecuado, políticas públicas, servicios especializados, mecanismos de coordinación interinstitucional, asignación de recursos y personal con las capacidades técnicas necesarias para brindar respuestas oportunas, especializadas y de calidad.

De acuerdo con los estándares internacionales para el funcionamiento de sistemas integrales de protección infantil, un sistema fortalecido requiere contar con recursos humanos suficientes, con perfiles profesionales definidos, competencias técnicas claras, procesos de formación inicial y continua, mecanismos de supervisión y acompañamiento técnico, así como herramientas que permitan gestionar y fortalecer las capacidades del personal involucrado en la protección de niñas, niños y adolescentes.

En Bolivia, el Sistema Plurinacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPPROINA), establecido en el marco del Código Niña, Niño y Adolescente (Ley Nro 548), constituye el mecanismo nacional para garantizar el ejercicio y protección de los derechos de la niñez y adolescencia. Dentro de este sistema, las Defensorías de la Niñez y Adolescencia (DNA), a nivel municipal, y las Instancias Técnicas Departamentales de Política Social (ITDPS), a nivel departamental, cumplen un rol fundamental en la prevención, atención y restitución de derechos frente a situaciones de vulneración.

Sin embargo, la implementación efectiva del SIPPROINA enfrenta desafíos relacionados con el fortalecimiento institucional y, particularmente, con la consolidación de capacidades del recurso humano que integra los servicios de protección. El estudio “La Defensoría de la Niñez y Adolescencia: el eslabón débil del sistema de protección”, elaborado por el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, evidencia brechas estructurales en el funcionamiento de las DNA, entre ellas la alta rotación del personal, la ausencia de perfiles profesionales estandarizados, limitaciones en la formación especializada y la falta de mecanismos sistemáticos de supervisión técnica y acompañamiento continuo.

Estas condiciones afectan la capacidad institucional para garantizar una atención especializada, integral y sostenida a niñas, niños, adolescentes y sus familias, generando diferencias en la calidad de los servicios, dificultades para la aplicación uniforme de protocolos y procedimientos, y limitaciones para responder de manera efectiva a las múltiples formas de violencia y vulneración de derechos que afectan a la niñez y adolescencia.

Asimismo, persisten desafíos vinculados a la limitada incorporación de contenidos especializados de protección infantil en programas de formación académica, la insuficiente oferta de capacitación continua alineada a las competencias requeridas por los servicios de protección, y la ausencia de mecanismos consolidados para la definición de perfiles, fortalecimiento de competencias y desarrollo profesional del personal que forma parte del SIPPROINA.

Estas brechas evidencian la necesidad de avanzar hacia un modelo fortalecido de gestión del recurso humano dentro del Sistema Plurinacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPPROINA), que permita contar con personal con competencias técnicas definidas, procesos

* Este documento cumple con la revisión de accesibilidad. Personas con discapacidad visual pueden acceder al contenido del documento a través del narrador de office o cualquier otra aplicación similar.

permanentes de formación y actualización, mecanismos de acompañamiento técnico y condiciones institucionales que favorezcan la calidad y sostenibilidad de los servicios de protección.

Actualmente, el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, Descolonización y Despatriarcalización (VIODD), en el marco de sus atribuciones vinculadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y la protección integral de niñas, niños y adolescentes, impulsa acciones orientadas al fortalecimiento del Sistema Plurinacional de Protección Integral (SPINNA) y el SIPPROINA, reconociendo que el desarrollo de capacidades del personal constituye un componente esencial para garantizar respuestas institucionales oportunas, especializadas y con enfoque de derechos, género, interculturalidad y protección integral.

2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Fortalecer las capacidades institucionales del Sistema Plurinacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPPROINA) mediante el establecimiento de una Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del personal que permita contar con un marco común de competencias, perfiles requeridos y una ruta formativa especializada, continua y sostenible para las Defensorías de la Niñez y Adolescencia (DNA), las Instancias Técnicas Departamentales de Política Social (ITDPS) y otros actores vinculados a la protección infantil.

Objetivos específicos:

1. Generar evidencia sobre las capacidades actuales y necesidades de fortalecimiento del recurso humano del sistema de protección infantil, identificando perfiles, competencias existentes, brechas técnicas y necesidades prioritarias de formación del personal de las DNA, ITDPS y otros actores clave del sistema de protección.
2. Identificar y analizar la oferta existente de formación y fortalecimiento de capacidades en materia de protección infantil, promoviendo la articulación con instituciones académicas, entidades públicas, organizaciones de la sociedad civil y otros actores especializados.
3. Diseñar una Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Infantil que establezca un marco de competencias, contenidos prioritarios, modalidades de formación, mecanismos de fortalecimiento continuo y estrategias de sostenibilidad institucional, que permita, además la coordinación y liderazgo del VIODD en materia de desarrollo de capacidades.
1. Promover la validación técnica y la apropiación institucional de la estrategia mediante espacios de diálogo, análisis y concertación con actores clave del sistema de protección infantil, academia y sociedad civil.

Resultado esperado:

El sistema de protección infantil cuenta con una propuesta institucional para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de su recurso humano, basada en competencias requeridas, necesidades identificadas y una estructura formativa especializada que contribuye a mejorar la calidad, oportunidad y sostenibilidad de los servicios de protección dirigidos a niñas, niños y adolescentes.

Sobre la coordinación y supervisión:

El trabajo se desarrollará en la ciudad de La Paz – Bolivia y mediante coordinación con el equipo técnico del VIODD.

La supervisión estará a cargo del Fondo de Las Naciones Unidas Para la Infancia – UNICEF, en coordinación con la Dirección General de Niñez, Adolescencia y Adulto Mayor del VIODD.

3. DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS

En general:

- Coordinar de manera permanente con el equipo técnico del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, Descolonización y Despatriarcalización (VIODD) y UNICEF para la planificación, seguimiento y revisión de avances del proceso de construcción de la Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Infantil.
- Desarrollar reuniones técnicas de coordinación, revisión y retroalimentación con el VIODD y actores clave vinculados al Sistema Plurinacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPPROINA).
- Garantizar la incorporación de los enfoques de protección integral, derechos de niñas, niños y adolescentes, género, interculturalidad, inclusión y no discriminación en el desarrollo de los productos, asegurando que estos enfoques se traduzcan en criterios de análisis, competencias, resultados de aprendizaje y orientaciones para la práctica institucional
- Documentar los procesos de consulta, análisis y validación realizados durante la elaboración de la estrategia.

Para el Producto 1: Diagnóstico situacional de capacidades del personal del sistema de protección infantil y plan de trabajo metodológico.

- Elaborar un plan de trabajo detallado que incluya metodología, fases de implementación, actividades, cronograma, actores involucrados y mecanismos de coordinación para el desarrollo de la consultoría.
- Definir la metodología para el diagnóstico ágil, utilizando fuentes de información ya recogidas y revisión documental, entrevistas con informantes clave.
- Revisar y analizar la normativa nacional, políticas públicas, documentos técnicos, protocolos y herramientas existentes relacionadas con el funcionamiento del SIPPROINA y los servicios de protección infantil.
- Identificar los principales actores institucionales vinculados al fortalecimiento de capacidades del personal del sistema de protección infantil.
- Recopilar información sobre los perfiles profesionales, funciones, roles y capacidades actuales del personal de las Defensorías de la Niñez y Adolescencia (DNA), Instancias Técnicas Departamentales de Política Social (ITDPS) y otros actores relevantes.
- Analizar las competencias técnicas, conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño adecuado de funciones dentro del sistema de protección infantil.

- Identificar brechas existentes entre las capacidades requeridas y las capacidades disponibles del personal, incluyendo aquellas relacionadas con las desigualdades, discriminación y violencia basada en género que afectan a niñas, niños y adolescentes.
- Analizar, cuando corresponda, las capacidades diferenciadas requeridas según roles y funciones para incorporar el enfoque de género en la prevención, atención y restitución de derechos de niñas, niños y adolescentes.
- Sistematizar las principales necesidades de formación, actualización y fortalecimiento técnico del recurso humano del sistema de protección infantil.
- Elaborar el diagnóstico situacional de capacidades del personal del sistema de protección infantil considerando la medida en que las capacidades institucionales contribuyen al cumplimiento efectivo de los derechos de niñas, niños y adolescentes, identificando brechas de acceso, calidad, pertinencia cultural y equidad en los servicios de protección.

Para el Producto 2: Estrategia institucional de desarrollo de capacidades del personal del sistema de protección infantil diseñada como propuesta preliminar.

- Establecer una teoría de cambio que describa la contribución esperada del fortalecimiento de capacidades a la mejora de la calidad, cobertura y efectividad de los servicios de protección infantil.
- Realizar un análisis de la oferta existente de formación académica, técnica y continua relacionada con protección infantil, gestión de casos, prevención de violencia y atención integral de niñas, niños y adolescentes.
- Identificar instituciones académicas, entidades públicas, organizaciones de sociedad civil y otros actores con capacidades para contribuir al desarrollo de procesos formativos especializados.
- Analizar la pertinencia y correspondencia de la oferta formativa existente respecto a las competencias requeridas por el personal del sistema de protección infantil.
- Elaborar un marco de competencias de aprendizaje del personal del sistema de protección infantil, considerando conocimientos, habilidades, capacidades técnicas y competencias éticas necesarias para el desempeño de funciones, incluyendo desigualdades, discriminaciones, estereotipos y manifestaciones de violencia basada en género que afectan a niñas, niños y adolescentes, así como para aplicar el enfoque de género en la prevención, atención, derivación y seguimiento de situaciones de vulneración de derechos, evitando prácticas institucionales que generen revictimización.
- Proponer, con base en el análisis normativo, un mecanismo de certificación y/o acreditación del proceso de formación continua y, por otro lado, del personal del sistema de protección infantil que entrega servicios de atención directa, especialmente DNA e ITDPS.
- Definir perfiles diferenciados de competencias según roles y responsabilidades dentro del sistema de protección infantil.
- Diseñar la estructura de la estrategia institucional de desarrollo de capacidades, incluyendo:
 - áreas prioritarias de formación;
 - contenidos y módulos formativos;

- niveles de formación (inducción, actualización y especialización);
- modalidades de capacitación;
- mecanismos de acompañamiento técnico y supervisión con base en sus atribuciones y competencias;
- mecanismos de seguimiento y evaluación de aprendizajes.
- Incorporar contenidos prioritarios relacionados con:
 - protección integral de niñas, niños y adolescentes;
 - prevención y atención de violencia, abuso y explotación;
 - gestión de casos;
 - fortalecimiento familiar;
 - coordinación interinstitucional;
 - Igualdad de género e interculturalidad;
 - Análisis de desigualdades normas sociales y estereotipos de género, uniones infantiles, tempranas y forzadas (UITF
 - ética profesional y prevención de la revictimización.
 - NOTA: la estrategia debe contemplar todos los temas que se interrelacionan en la vulneración de derechos de las NNA, como por ejemplo, pero no es limitante a: matrimonios, uniones infantiles, tempranas y forzadas (MUITF), trabajo infantil, justicia penal adolescente, NNA en situación de calle, entre otros.
- Elaborar una propuesta de articulación institucional para la implementación progresiva de la estrategia.
- Elaborar la propuesta de Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Infantil.

Para el Producto 3: Borrador final del documento de "Estrategia institucional de desarrollo de capacidades del personal del Sistema de Protección Infantil".

- Elaborar la propuesta metodológica para el desarrollo del encuentro de análisis, socialización y validación de la estrategia institucional.
- Coordinar con el VIODYD la identificación y convocatoria de actores clave del sistema de protección infantil, instituciones académicas, organizaciones de sociedad civil y otros aliados estratégicos clave para la socialización y recojo de necesidades de ajuste.
- Preparar materiales técnicos y presentaciones para la socialización de los resultados del diagnóstico y la propuesta de estrategia.
- Facilitar un espacio de análisis y diálogo técnico orientado a revisar:
 - perfiles y competencias requeridas del personal;
 - necesidades prioritarias de formación;
 - estructura de la estrategia;
 - mecanismos de articulación institucional.
- Recoger observaciones, recomendaciones y aportes técnicos de los participantes.
- Sistematizar los resultados del encuentro y los acuerdos alcanzados.
- Incorporar los ajustes técnicos derivados del proceso de validación.

- Elaborar la versión final de la Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Infantil. Elaborar recomendaciones finales para la implementación progresiva, seguimiento y sostenibilidad de la estrategia.

4. PRODUCTOS O ENTREGABLES

Servicios/productos específicos que deben entregarse en un momento determinado según los objetivos y requisitos de rendimiento/calidad establecidos.

4.1. PRODUCTO 1.- Diagnóstico situacional de capacidades del personal del sistema de protección infantil y plan de trabajo metodológico

Metas e indicadores

- Un plan de trabajo y metodología para el desarrollo de la consultoría elaborado y aprobado por el VIODD.
- Un diagnóstico situacional sobre perfiles, competencias, capacidades existentes y brechas del personal del sistema de protección infantil elaborado.
- Identificación de necesidades prioritarias de fortalecimiento de capacidades del personal de las Defensorías de la Niñez y Adolescencia (DNA), Instancias Técnicas Departamentales de Política Social (ITDPS) y otros actores clave del sistema.

Medios de verificación

- Documento de plan de trabajo y metodología aprobado.
- Cronograma de actividades aprobado.
- Documento de diagnóstico situacional de capacidades del personal del sistema de protección infantil.
- Instrumentos metodológicos utilizados para la recopilación de información.
- Registro de reuniones técnicas y procesos de consulta realizados.

4.2. PRODUCTO 2.- Estrategia Institucional de Desarrollo de capacidades del personal del sistema de protección infantil diseñada como propuesta preliminar.

Metas e indicadores

- Una propuesta de Estrategia institucional de Desarrollo de capacidades del personal del sistema de protección infantil elaborada.
- Un marco de competencias de aprendizaje y capacidades individuales del personal del sistema de protección infantil definido, incluyendo conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para el desempeño de funciones, en correspondencia con las brechas y necesidades identificadas en el diagnóstico.
- Una estructura formativa desarrollada, que contemple áreas prioritarias de capacitación, contenidos, modalidades de formación, actualización continua y mecanismos de fortalecimiento técnico.
- Una propuesta de articulación con instituciones académicas, entidades públicas y organizaciones especializadas para apoyar la implementación sostenible de la estrategia.

- Una propuesta que considere: viabilidad técnica; viabilidad financiera; factibilidad institucional; nivel de apropiación de actores clave.

Medios de verificación

- Documento de Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Infantil.
- Marco de competencias y perfiles requeridos.
- Propuesta de estructura curricular o ruta formativa.
- Documento de análisis de oferta formativa y capacidades institucionales existentes.
- Recomendaciones técnicas para la implementación de la estrategia.

4.3. PRODUCTO 3.- Borrador final del documento de "Estrategia institucional de desarrollo de capacidades del personal del Sistema de Protección Infantil".

Metas e indicadores

- Una Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Infantil desarrollada, que establezca el modelo de formación y fortalecimiento continuo del personal de las Defensorías de la Niñez y Adolescencia (DNA), las Instancias Técnicas Departamentales de Política Social (ITDPS) y otros actores del SIPPROINA.
- Una propuesta curricular de formación estructurada, que incluya rutas formativas diferenciadas según perfiles ocupacionales, competencias, resultados de aprendizaje, contenidos mínimos, modalidades de formación, criterios de evaluación y mecanismos de certificación y actualización continua, asegurando la correspondencia entre las competencias definidas, los resultados de aprendizaje y los mecanismos de evaluación.
- La estrategia incorpora transversalmente los enfoques de derechos de niñas, niños y adolescentes, igualdad de género y despatriarcalización, prevención de la violencia, prevención de las uniones infantiles, tempranas y forzadas (UITF), fortalecimiento familiar, interculturalidad, discapacidad, inclusión, ética profesional y prevención de la revictimización.
- Análisis, socialización y validación de la estrategia realizado con la participación del VIODD, instituciones del sistema de protección infantil, entidades de formación, academia, organizaciones de la sociedad civil y otros actores estratégicos.
- Una hoja de ruta para la implementación de la estrategia que identifique los actores clave, del sistema educativo estatal y privado, sociedad civil y otros, que permita que el VIODD siga acciones para la articulación y acuerdos hasta la implementación de la estrategia.
- Una versión final de la Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades elaborada, incorporando las observaciones y recomendaciones técnicas generadas durante el proceso de validación.

Medios de verificación

- Documento final de la Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Infantil, que incluya (al menos pero no únicamente):
 - Marco conceptual y normativo;

* Este documento cumple con la revisión de accesibilidad. Personas con discapacidad visual pueden acceder al contenido del documento a través del narrador de office o cualquier otra aplicación similar.

- Marco metodológico;
- Objetivo general;
- Objetivos estratégicos;
- Estrategia de coordinación interinstitucional y rectoría;
- Estructura base de la estrategia basada en aprendizajes y competencias;
- Mecanismo de formación: cursos cortos, talleres complementarios, especialización, diplomado, etc.
- Rutas formativas;
- Programas de formación y capacitación, contenidos base;
- Competencias y resultados de aprendizaje;
- Metodologías de enseñanza-aprendizaje;
- Mecanismos de evaluación, certificación y actualización continua;
- Lineamientos para la implementación progresiva y sostenibilidad de la estrategia.
- Documento de presentación y socialización (power point u otro formato).
- Documento metodológico del proceso de socialización.
- Agenda y metodología del encuentro técnico de socialización borrador.
- Lista de participantes.
- Sistematización de observaciones, aportes y recomendaciones incorporadas.
- Documento de acuerdos y recomendaciones para la implementación progresiva de la Estrategia Institucional de Desarrollo de Capacidades.

5. REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMES

Todos los productos deben ser presentados en formato físico y digital en 2 copias: uno para UNICEF y otro para el Ministerio de la Presidencia, VIODD, DGNyAM.

Todos los documentos, productos y adjuntos que correspondan y documenten las acciones realizadas, deben ser presentados en formatos editables y legibles.

6. UBICACIÓN Y DURACIÓN DEL CONTRATO

Período de inicio: 1 de septiembre de 2026.

Período de acabado previsto o duración: 120 días (4 meses), que incluye 15 días para el cierre administrativo del contrato.

La entrega de productos, según se define en los plazos establecidos en el punto 11, deben ser, en lo posible realizadas conforme fue establecido en cronograma. Si se requiere una solicitud de tiempo adicional para lograr alguno de los productos debido a factores externos se puede solicitar este plazo mediante una nota escrita o correo electrónico a la supervisora del contrato y en coordinación con la Dirección General de Niñez y Adulto Mayor.

8. CALIFICACIONES Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS / EXPERIENCIA PROFESIONAL

Para el desarrollo de la consultoría se espera que la empresa proponente cuente con un equipo multidisciplinario que se compone por:

* Este documento cumple con la revisión de accesibilidad. Personas con discapacidad visual pueden acceder al contenido del documento a través del narrador de office o cualquier otra aplicación similar.

- Un coordinador/a con experiencia en política pública en materia de educación y protección.
- Un/a especialista en ciencias jurídicas y derechos de la niñez y adolescencia.
- Un/a especialista en psicología y derechos de la niñez y adolescencia.
- Un/a especialista en intervención social y derechos de la niñez y adolescencia.
- Un/a especialista en desarrollo curricular, educación y formación de adultos.

******La empresa puede y debe considerar la contratación de personal adicional de asistencia o de asesoría específica para cumplir con los requisitos de los Productos esperados, así como UNICEF puede sugerir contar con un especialista o asesor por tema específico para alcanzar la calidad y especificidad técnica requerida para los Productos.

El equipo deberá contar con experiencia demostrable en incorporación del enfoque de género en procesos de desarrollo de capacidades, diseño curricular, fortalecimiento institucional o protección de derechos de niñas, niños y adolescentes. Esta experiencia podrá ser acreditada por uno o más integrantes del equipo, de acuerdo con la propuesta técnica.

Experiencia en diseño de marcos de resultados, sistemas de monitoreo y evaluación o gestión basada en resultados.

Rol/Cargo	Nivel académico	Experiencia general	Experiencia y conocimientos específicos	Otros
Coordinador/a	Licenciatura en Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas, Administración Pública, Ciencias Políticas o áreas afines. Deseable especialización o maestría en políticas públicas, gestión pública, desarrollo institucional o derechos de la niñez y adolescencia.	Al menos 10 años de experiencia profesional en políticas públicas, fortalecimiento institucional, gestión pública o sistemas de protección de derechos.	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en diseño de estrategias y políticas públicas, reforma institucional y fortalecimiento de sistemas públicos. • Experiencia en análisis de roles, funciones, capacidades y estructuras institucionales, y formulación de propuestas de mejora. • Experiencia en articulación interinstitucional, construcción de acuerdos y gestión del cambio organizacional. • Conocimiento del sistema de protección de derechos de niñas, niños y adolescentes y de la gestión pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de liderazgo y coordinación de equipos multidisciplinarios. • Capacidad para transformar diagnósticos en propuestas concretas de política, reforma institucional, acuerdos y fortalecimiento de capacidades. • Excelente capacidad de análisis, negociación y redacción técnica.

Un/a especialista en ciencias jurídicas y derechos de la niñez y adolescencia	Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Derecho. Deseable especialización o maestría en derechos de la niñez y adolescencia, derechos humanos o áreas relacionadas.	Al menos 8 años de experiencia profesional en protección de derechos de niñas, niños y adolescentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en elaboración de instrumentos normativos, protocolos, lineamientos o documentos técnicos. • Conocimiento del marco normativo nacional e internacional sobre derechos de niñas, niños y adolescentes. • Conocimiento en protección infantil, enfoque de género, prevención de la violencia, entre otros temas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente capacidad de análisis y redacción técnica. • Habilidad para el trabajo interdisciplinario.
Un/a especialista en psicología y derechos de la niñez y adolescencia	Licenciatura en Psicología. Deseable especialización o maestría en protección infantil, psicología clínica, psicología forense o áreas relacionadas.	Al menos 6 años de experiencia profesional en atención psicosocial o protección de niñas, niños y adolescentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en intervención psicosocial con niñas, niños, adolescentes y familias. • Conocimiento en protección infantil, fortalecimiento familiar, enfoque de género, prevención de la violencia, entre otros. • Conocimiento de la normativa y funcionamiento del sistema de protección infantil. • Experiencia en procesos de capacitación o fortalecimiento de capacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para elaborar contenidos técnicos y materiales de formación. • Excelente redacción técnica.
Un/a especialista en intervención social y derechos de la niñez y adolescencia	Licenciatura en Trabajo Social. Deseable especialización o maestría en protección infantil, políticas sociales o áreas relacionadas.	Al menos 6 años de experiencia profesional en intervención social, protección infantil o desarrollo comunitario.	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en fortalecimiento de sistemas de protección, articulación interinstitucional y trabajo con gobiernos subnacionales o comunidades. • Conocimiento en derechos de la niñez y adolescencia, enfoque de género, prevención de la violencia, y otros temas relacionados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para facilitar procesos participativos. • Capacidad de elaboración de documentos técnicos.

Un/a especialista en desarrollo curricular, educación y formación de adultos	Licenciatura en Ciencias de la Educación, Pedagogía o áreas afines. Deseable especialización o maestría en diseño curricular, educación de adultos, formación por competencias o áreas relacionadas.	Al menos 6 años de experiencia profesional en diseño curricular, educación de adultos o desarrollo de programas de formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en diseño de mallas curriculares, rutas formativas, programas de capacitación o fortalecimiento de capacidades. • Conocimiento en formación basada en competencias y transversalización de los enfoques de derechos de la niñez y adolescencia, igualdad de género y prevención de la violencia en procesos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para el diseño metodológico y elaboración de materiales de formación. • Excelente capacidad de redacción técnica.
--	--	---	--	--

9. CONDICIÓN JURÍDICA DE LAS PARTES

El contratista tendrá la condición jurídica de contratista independiente con respecto a UNICEF. Ni el personal ni los subcontratistas del contratista serán considerados en ningún sentido empleados o agentes de UNICEF.

10. DURACIÓN DE LA CONSULTORÍA

105 días calendario.

11. CRONOGRAMA DE PAGOS

# Pago	Producto vinculado	Plazo en días calendario a partir de la firma del contrato y sucesivamente	% del pago
1	Producto 1	20	35%
2	Producto 2	60	40%
3	Producto 3	120	25%

12. PROCESO DE EVALUACIÓN

Detallados en el Anexo B.

13. CALENDARIO DE LA LICITACIÓN:

- Invitación a participar: 20/08/2026
- Plazo para recepción de ofertas: 30/08/2026

14. REQUISITOS PARA PARTICIPAR:

- Empresa con más de 6 años de experiencia en temas sociales vinculados con niñez y asistencia técnica al Estado.
- Empresa con más de 5 años de experiencia en el desarrollo de protocolos, rutas o procedimientos de atención a NNA y familias u otras poblaciones en situación vulnerable.
- Es deseable que la empresa cuente con experiencia en materia de protección infantil.

15. DOCUMENTOS LEGALES QUE DEBE PRESENTAR LA EMPRESA:

Debido al nivel de trabajo que UNICEF Bolivia podría tener con su empresa, informamos a ustedes que se llevará a cabo una evaluación adicional como parte de nuestro procedimiento interno.

En este sentido, agradecemos nos proporcione la siguiente documentación de forma digital:

A) Documentos Generales

- NIT (registro ante el SIN)
- Licencia de Funcionamiento
- Registro en SEPREC
- Estados financieros de las dos últimas gestiones
- Pago de impuesto de las dos últimas gestiones
- Copia de tres cartas de referencia

B) Copia de la constitución de la empresa y nombramiento de Representante Legal.

- Poder del Representante legal
- Carnet de identidad

Para Asociaciones Accidentales adicionalmente:

- Fotocopia del Testimonio o copia del Acta de Constitución de la Asociación Accidental (Si corresponde)

C) Número de registro de su empresa en la página del Mercado Global de las Naciones Unidas (UNGM) y en caso de que no esté registrado solicitamos inscribirse como mínimo, en las etapas Básica y Nivel 1. Para el proceso de registro, se adjuntan las instrucciones respectivas de UNGM que se encuentran en: <https://www.ungm.org/Account/Registration>

Por favor tomar en cuenta que la plataforma es gratuita y no requiere realizar ningún pago ni suscripción.

D) Recordamos a usted sobre la Política de Conducta de UNICEF para Promover la Protección y Salvaguarda de los Niños (la Política), especialmente las Secciones 4.2 y 6.1 que establecen lo siguiente:

“4.1: UNICEF civil society partners, suppliers or vendors (including corporate consultants and contractors, and academic or research institutions), UNICEF corporate partners, and UNICEF National Committees are expected to ensure that their personnel report all reasonable suspicions that a UNICEF staff member or non-staff personnel, or a UNICEF individual consultant or contractor, has engaged in conduct that is prohibited under this Policy.

6.1: UNICEF will promote the adoption by UNICEF's commercial vendors and suppliers of robust policies for the protection and safeguarding of children. UNICEF will regard the adoption of such policies as a positive factor when selecting vendors and suppliers (revise el siguiente link) https://www.unicef.org/supply/files/Executive_Directive_06-16_Child_Safeguarding_Policy_-_1_July_2016_Final.pdf

Toda la documentación solicitada en los literales A, B Y C debe ser enviada como anexo a la propuesta técnica. Puede ser en archivos separados.

16. FORMULARIOS

Los formularios que debe llenar y presentar (adjuntos en el Anexo D) son:

- Carta de presentación de oferta (Formulario No 1)
- Ficha del proveedor (Formulario No 2)
- Declaración jurada
- Experiencia específica de la empresa (Formulario N. 3 y 4).
- Formulario P11 (para los principales miembros del equipo)

17. CONTENIDO MÍNIMO DE LA PROPUESTA TÉCNICA

- Descripción de los servicios (detallar)
- Marco metodológico.
- Plan de implementación
- Medidores de eficiencia
- Cronograma de ejecución

18. PROPUESTA ECONÓMICA

La propuesta económica (Formulario No 5) - sobre B, debe incluir:

- Recursos humanos (equipo técnico)
- Recursos Humanos (equipo de apoyo)
- Pasajes
- Viáticos
- Costos operativos (detallar)
- Costos administrativos (detallar)
- Otros gastos por detallar
- Impuestos de ley

19. REQUISITOS GENERALES PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS:

Los consultores, empresas o sociedades accidentales interesadas deberán enviar los documentos requeridos (digitalmente) en 2 correos separados:

- correo A: Propuesta TÉCNICA y documentación requerida
- correo B: Propuesta ECONÓMICA

Ambos correos deben ir dirigidos a Suministros, al correo Bolivia-Supply@unicef.org bajo la referencia de: **No. PCM0108258**

La fecha límite de recepción de ofertas es **el 30 de agosto de 2026**.

Nota: cualquier oferta enviada a un mail diferente o posterior a esta fecha indicada no será considerada válida.

20. RELACIONAMIENTO ENTRE PROPONENTE Y CONVOCANTE

El relacionamiento (consultas, información adicional, etc.) entre cualquier Proponente y el Convocante, cuando sea referido a esta convocatoria, debe guardar los más altos estándares de ética y solamente debe ser realizado en forma escrita al e-mail clora@unicef.org. Esta cláusula se aplica desde el inicio del proceso hasta la adjudicación, con excepción de la reunión aclaratoria.