

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
NO AUTORIZADO PARA USO PÚBLICO

COLOMBIA

SISTEMA INTEGRADO PARA LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

(CO-T1123)

PLAN DE OPERACIONES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: María Loreto Biehl (EDU/CCO), Jefe de Equipo; Jaime Vargas, María Soledad Bos y Tania Vera (SCL/EDU); Javier Jiménez Mosquera (LEG/SGO); Juan Carlos Dugand (CAN/CCO) y Claudia Useche (CAN/CCO), quienes asistieron en la producción del documento.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
I. MARCO DE REFERENCIA Y JUSTIFICACIÓN.....	2
A. Contexto.....	2
B. Estrategia del Banco en el país	5
II. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	5
1. Componente 1. Fortalecimiento de los Entes Territoriales en sus capacidades de acompañamiento a docentes del Nuevo Estatuto Docente (EPD) (US\$535.000).....	5
2. Componente 2. Evaluación y mejoramiento de la oferta educativa de técnica y tecnológica (US\$400,000)	6
3. Componente 3. Articulación de la educación media, superior y el mercado laboral (US\$320,000)	7
III. COSTO Y FINANCIAMIENTO	8
IV. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA.....	8
A. Organismo ejecutor.....	8
B. Ejecución y administración del proyecto.....	8
C. Estado de la preparación.....	9
D. Período de ejecución y calendario de desembolsos	9
E. Adquisiciones	9
V. MONITOREO Y EVALUACIÓN	9
A. Seguimiento y evaluación.....	9
VI. BENEFICIOS DEL PROGRAMA Y RIESGOS	10
A. Beneficios	10
B. Beneficiarios	10
C. Riesgos.....	10
VII. REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL	10

ANEXOS

ANEXO I	Marco Lógico
ANEXO II	Programa de Presupuesto
ANEXO III	Plan de Adquisiciones

APÉNDICES

N/A

DATOS BÁSICOS SOCIOECONÓMICOS

Los datos básicos socioeconómicos, incluyendo información sobre deuda pública, se encuentran disponibles en la siguiente dirección:

http://www.iadb.org/res/externallink_list.cfm?language=en&parid=1&item1id=1&detail=Box1#b1

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS DE SCL/SCL

PREPARACIÓN:

N/A

EJECUCIÓN:

[Términos de Referencia](#)

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAF	Cooperación Andina de Fomento
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DNP	Departamento Nacional de Planeación
EPD	Estatuto de Profesionalización Docente
FETT	Fortalecimiento a la Educación Técnica y Tecnológica de Colombia
ORC-SGO	Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo de los Objetivos del Milenio.
MEN	Ministerio de Educación Nacional
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
MPS	Ministerio de Protección Social
OCI	Oficina de Cooperación Internacional
OPEP	Organización de Países Exportadores de Petróleo
PISA	Programme for International Student Assessment
SCL/EDU	División de Educación
SENA	Servicio Nacional
SIFCH	Sistema Integral de Formación de Capital Humano
SNFT	Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

**SISTEMA INTEGRADO PARA LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO
(CO-T1123)**

RESUMEN EJECUTIVO

Organismo Ejecutor:	Ministerio de Educación Nacional (MEN)						
Beneficiario:	Colombia						
Miembros:	María Loreto Biehl (EDU/CCO), Jefe de Equipo; Jaime Vargas, María Soledad Bos y Tania Vera (SCL/EDU); Javier Jiménez Mosquera (LEG/SGO); Juan Carlos Dugand (CAN/CCO) y Claudia Useche (CAN/CCO)						
Financiamiento:	<table> <tr> <td>IDB Fondo Social (ORC-SOF):</td><td>US\$1.317.750</td></tr> <tr> <td>Local:</td><td>US\$ 170.000</td></tr> <tr> <td>Total:</td><td>US\$1.487.750</td></tr> </table>	IDB Fondo Social (ORC-SOF):	US\$1.317.750	Local:	US\$ 170.000	Total:	US\$1.487.750
IDB Fondo Social (ORC-SOF):	US\$1.317.750						
Local:	US\$ 170.000						
Total:	US\$1.487.750						
Objetivos:	Apoyar al Gobierno de Colombia en la consolidación de un Sistema de Formación de Capital Humano Integral. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer a los Entes Territoriales en su capacidad de inducción y acompañamiento de los docentes del nuevo estatuto como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar las intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta de educación técnica y tecnológica; y (iii) fortalecer la articulación entre la educación media, la formación para el trabajo y el mercado laboral, apoyando el desarrollo del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) y el Marco Nacional de Calificaciones (MNC).						
Plazos:	<table> <tr> <td>Período de ejecución:</td><td>12 meses</td></tr> <tr> <td>Período de desembolso:</td><td>15 meses</td></tr> </table>	Período de ejecución:	12 meses	Período de desembolso:	15 meses		
Período de ejecución:	12 meses						
Período de desembolso:	15 meses						
Condiciones contractuales especiales:	(i) Aprobación y entrada en vigencia del Manual Operativo como condición previa al primer desembolso (ver párrafo 4.4).						
Excepciones a las políticas del Banco:	N/A						
Revisión social y ambiental:	El ESR ha clasificado esta operación en la categoría “C” el 14 de julio de 2008 (ver párrafo 7.1).						
Beneficiarios	El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN); las Secretarías de Educación de los Entes Territoriales y el Departamento Nacional de Planeación (DNP); los docentes y directivos regidos por el EPD; y los usuarios de la nueva oferta Técnica y Tecnológica en la país.						
Finales:							
Coordinación con otras agencias:	La Cooperación Andina de Fomento y el Fondo de la Organización de Países Exportadores de Petróleo financiaron la primera fase del Programa de Fortalecimiento de la Educación Técnica y Tecnológica que será evaluado en el segundo componente de esta cooperación.						

I. MARCO DE REFERENCIA Y JUSTIFICACIÓN

A. Contexto

- 1.1 A pesar de avances importantes, el sistema educativo colombiano no está logrando el desarrollo de las herramientas básicas para lograr la productividad y competitividad que el país requiere. Los datos más recientes muestran que el 44% de la fuerza laboral cuenta sólo con secundaria completa o incompleta y no más de un 28% de los jóvenes entre 18 y 23 años acceden a un nivel de postsecundaria (2005).
- 1.2 Frente a esta realidad, el Gobierno de Colombia ha decidido fortalecer la educación como una herramienta para construir un país más competitivo, buscando una educación más pertinente frente a las demandas de los sectores productivos. Así, el Plan Nacional de Desarrollo (2006-2010) plantea la consolidación de un *Sistema Integral de Formación de Capital Humano (SIFCH)*, como mecanismo para asegurar la articulación de todos los niveles de la educación alrededor de un enfoque común de competencias¹ cuya complejidad y especialización aumentan en la medida en que se alcanzan mayores niveles de educación. La formación por competencias estará acompañada de un esquema de evaluación de calidad por medio del cual se pondrá a prueba la adquisición de las competencias acumuladas en cada uno de los niveles y promoverá un sistema de equivalencias que permita la movilidad y homologación de competencias dentro del sistema.
- 1.3 Si bien las necesidades para contar con un sistema educativo efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas, estas son: (i) mejorar la calidad de la educación básica y media; (ii) ampliar la cobertura y calidad de la educación post secundaria; y (iii) desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.4 Con el fin de avanzar en la consolidación del SIFCH el Gobierno ha solicitado apoyo al Banco para: (i) fortalecer a los Entes Territoriales en su capacidad de inducción y acompañamiento de los docentes del nuevo estatuto como mecanismo para mejorar la calidad de la educación básica y media; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral.
- 1.5 **Inducción y acompañamiento docente a nivel local.** Considerando tanto estándares nacionales como internacionales, la calidad de la educación en Colombia es poco satisfactoria. El Examen de Estado del 2005 muestra que el 53% de las instituciones educativas oficiales del país se ubican en los niveles bajos de rendimiento y sólo un 14% en los niveles de alto rendimiento. En el

¹ En Colombia se definen las competencias básicas, laborales generales, laborales específicas e investigativas.

contexto internacional, Colombia ocupó el último lugar en la prueba PISA de 2006 tanto en ciencias como en matemáticas entre 6 países latinoamericanos.

- 1.6 El Estatuto de Profesionalización Docente (EPD) aprobado en la ley 1278 del 2002² es uno de los instrumentos más relevantes para fortalecer las políticas de calidad de la educación en Colombia. Este busca garantizar que la docencia sea ejercida por personal idóneo, planteando, por primera vez, el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el escalafón. La administración y vigilancia de la carrera docente son funciones de las Entidades Territoriales³, que deben promover el mejoramiento continuo de los educadores y asegurar un nivel satisfactorio de desempeño.
- 1.7 De acuerdo al diagnóstico de la División de Descentralización del MEN (2007), los Entes Territoriales, en especial los de menor tamaño, no cuentan con las capacidades técnicas e instrumentales para implementar el EPD, lo que ha llevado a que tanto la formación como la evaluación de docentes se esté dando de manera descoordinada y no responda a las necesidades de las instituciones educativas o del sector.
- 1.8 Dado lo anterior, se plantea la necesidad de fortalecer a los entes territoriales es su capacidad para implementar el EPD, desarrollando instrumentos que faciliten su relación con las Instituciones educativas y favorezcan el desarrollo de la carrera docente. Estos desarrollos serán de especial importancia en aquellos entes territoriales donde se concentra la mayor pobreza, los cuales coinciden con los menores puntajes de las pruebas estandarizadas de calidad.
- 1.9 **Evaluación de nueva oferta de educación post secundaria.** Sólo un 28,9% de los estudiantes que finalizan la educación secundaria acceden a la educación superior, con diferencias marcadas entre los quintiles 1 (de menores ingresos) y 5 (de mayores ingresos) donde acceden un 17,7% y 40,5 % respectivamente. Por otro lado, del total de alumnos que acceden a educación superior, el 71.3% ingresa a educación universitaria y sólo el 28,7%⁴ lo hace en programas técnicos y tecnológicos⁵. Esta distribución es opuesta a la de los países desarrollados, no responde a las necesidades actuales del mercado colombiano, y no permite responder a la creciente presión creada por los aumentos en cobertura y graduación de la educación media.
- 1.10 El gobierno se propone aumentar la cobertura de la educación superior para llegar a una tasa bruta del 34,7% en el 2010 y revertir la composición de la matrícula universitaria de forma que el 34 % corresponda a programas técnicos y tecnológicos. Para lograr esta meta, el MEN está desarrollando el proyecto de

² Se han vinculado alrededor de 50 mil nuevos docentes (20% de los docentes oficiales).

³ Artículo 17. Decreto 1278 de junio 19, 2002

⁴ Cifras oficiales del MEN para el año 2007 calculadas por la Subdirección de Desarrollo Sectorial – Sistema Nacional de Instituciones de Educación Superior- SNIES.

⁵ La duración de la educación técnica, tecnológica y universitaria es de 2, 6 y 8 semestres respectivamente.

“Fortalecimiento a la Educación Técnica y Tecnológica de Colombia” (FETT),⁶ cuyas acciones están encaminadas a fomentar la transformación de la educación técnica y tecnológica para que se aseguren ambientes de aprendizaje de calidad; con capacidad de innovación y con impacto directo sobre el desarrollo de sectores considerados estratégicos para el país.

- 1.11 El proyecto se basa en la formación de alianzas locales entre el sector educativo, el productivo, y las autoridades locales. Las alianzas definen las necesidades de formación técnica, tomando en cuenta la agenda interna de competitividad y los planes de desarrollo local, y diseñan programas para responder a esta necesidad. A la fecha, se han apoyado 31 alianzas que han generado 152 programas en las áreas de petroquímica, tecnología, turismo, agroindustria y agropecuario.
- 1.12 Previo a ampliar la estrategia a nivel nacional, es necesario asegurar que el esquema permite diseñar oferta de talla mundial y pertinente a las necesidades de desarrollo de la región. Por otra parte es necesario definir los lineamientos y metodologías para una replica exitosa en otras regiones del país e identificar posibles áreas de mejoramiento. Es por ello, que se propone una evaluación del proceso para la creación de la nueva oferta de educación post secundaria tal como se describe mas adelante.
- 1.13 **Articulación entre la educación media y la formación para el trabajo.** La oferta de educación para el trabajo en Colombia está conformada por aproximadamente 2.700 establecimientos de educación media, 328 instituciones educativas de carácter superior, más de 4000 entidades de educación no formal, 114 centros del SENA y un número indefinido de dependencias de las empresas para formar sus propios trabajadores. La principal característica de este universo de instituciones y modalidades es un alto nivel de dispersión, heterogeneidad y falta de interrelación, sumado a que no existe un sistema de equivalencias que permita a las personas moverse dentro del proceso de formación y el mundo laboral.
- 1.14 El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) es la estructura funcional que busca la articulación entre estas instituciones, y el sistema productivo, para impulsar el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano y su proceso de formación permanente. Tomando en cuenta la diversidad de enfoques e instituciones que hacen parte del Sistema, se requiere avanzar en el desarrollo y consolidación del marco normativo y regulatorio que permita la operatividad del Sistema, el cual a pesar de avances relevantes⁷ aún no está ratificado.

⁶ En CONPES 3360 de junio del 2005 por un monto de US\$ 35 millones

⁷ Artículo 12 del [Decreto 249 de 2004](#) establece la Dirección del SNFT-, el [Decreto 2020 de 2006](#) organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, la [Ley 1064 de 2006](#) establece el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, el [Decreto 2888 de 2007](#) reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.

- 1.15 Otra herramienta básica para la operatividad del SNFT es el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), que defina las competencias laborales generales y específicas, y unifique los criterios de verificación de las mismas con el fin de lograr una integración dinámica entre el sector educativo –tanto formal como ‘no formal’- y el sector productivo. Este marco de cualificaciones es el insumo fundamental para desarrollar un sistema de equivalencias que permita la movilidad dentro de las distintas modalidades de formación, sin embargo su consolidación requiere de apoyo técnico que permita construir sobre la experiencia de otros países, y unificar los desarrollos institucionales que se han venido dando de manera desarticulada.

B. Estrategia del Banco en el país

- 1.16 Los objetivos de esta cooperación son consistentes con la estrategia del Banco en el país (GN-2474). El Programa enfatiza en aspectos de dicha estrategia como son: (i) apoyo en las etapas de transición del ciclo de vida, en especial escuela-trabajo; (ii) fortalecimiento de los entes territoriales; y (iii) mejoramiento de la calidad de los servicios sociales. Adicionalmente, esta cooperación es consistente con las políticas sectoriales en el área educativa y, apunta a complementarlas en la de aplicación de políticas docentes a nivel territorial y escolar, la educación postsecundaria técnica y tecnológica, y la conexión entre la formación educativa de carácter más general y la formación para el trabajo.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

- 2.1 El objetivo principal es apoyar al Gobierno de Colombia en la consolidación de un Sistema de Formación de Capital Humano Integral. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer a los Entes Territoriales en su capacidad de inducción y acompañamiento de los docentes del Estatuto de Profesionalización Docente como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar las intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta de educación técnica y tecnológica; y (iii) fortalecer la articulación entre la educación media, la formación para el trabajo y el mercado laboral, apoyando el desarrollo del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el Marco Nacional de Calificaciones.

1. Componente 1. Fortalecimiento de los Entes Territoriales en sus capacidades de acompañamiento a docentes del Nuevo Estatuto Docente (EPD) (US\$535.000)

- 2.2 El objetivo del componente es fortalecer a las entidades territoriales en su capacidad de inducción y acompañamiento de los docentes en el Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente. Para esto se desarrollarán las siguientes actividades:
- a. Desarrollo de un módulo de inducción a docentes y directivos regidos por el EPD, acompañado de un aplicativo en línea para ofrecer servicios de

asesoría, e información relevante. Este módulo deberá incluir capacitación sobre: (i) el objeto, la aplicación y el alcance del EPD; (ii) los requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal; (iii) la carrera y el escalafón docente; (iv) los procesos de evaluación docente; (v) los derechos y deberes del personal; (vi) salarios e incentivos; y (viii) temas administrativos.

- b. Diseño de un mecanismo para mejorar los procesos de formación y acompañamiento a docentes a nivel local, esto requerirá: (i) propuesta de lineamientos y criterios para definir las necesidades de formación a la luz de las prioridades del sector a nivel nacional y local. Esta propuesta deberá orientar a los Entes Territoriales en la definición de sus necesidades de formación (funcional, comportamentales y otras) y en la selección de la oferta con criterios de calidad⁸, además deberá incluir una guía práctica para la asignación y aprobación de recursos y comisiones para formación docente; (ii) desarrollo de un módulo para la formación en competencias comportamentales en los docentes (liderazgo, habilidades interpersonales; gerencia educativa y planeación). Este proceso deberá contemplar distintas metodologías como es la retroalimentación entre pares, las prácticas en resolución de problemas entre otros.
- c. Implementación piloto de las herramientas y propuestas descritas en (i); (ii) en no menos de tres Entes Territoriales seleccionados de acuerdo a su tamaño, dispersión geográfica, resultados de pruebas estandarizadas y compromiso para participar del piloto⁹. El MEN ha seleccionado de manera tentativa a Bolívar, Valle y Cali para estos pilotos, donde se espera incluir como mínimo a 200 directivos y 1400 docentes.
- d. La evaluación de los resultados de la estrategia en su conjunto en términos del aumento de las capacidades de los entes territoriales para: (a) acompañar a los docentes del EPD; y (b) existencia de lineamientos para orientar la selección de oferta de formación de calidad partiendo de las prioridades educativas locales y las necesidades de los centros educativos. Se realizará una evaluación cualitativa para determinar: (i) la utilidad de los módulos para los directivos y docentes; (ii) las mejoras en la comunicación entre los entes territoriales y las instituciones educativas; y (iii) la utilidad del proceso de inducción como herramienta de desarrollo profesional.

2. Componente 2. Evaluación y mejoramiento de la oferta educativa de técnica y tecnológica (US\$400,000)

⁸ Los criterios de calidad deberán estar basados en el análisis de buenas prácticas a nivel internacional, e incluir recomendaciones sobre metodologías y procesos idóneos para mejorar la calidad de la educación en el aula (acompañamiento en servicio, formación contextualizada, conformación de redes).

⁹ Los criterios de selección se detallan en el MO.

- 2.3 El objetivo del componente es evaluar la calidad y pertinencia de la nueva oferta de educación técnica y tecnológica que ha generado el FETT a la luz de estándares internacionales de calidad para la formación en las áreas seleccionadas (petroquímica, tecnología, turismo, agroindustria y agropecuaria). Esta evaluación incluirá: (i) diseño de una metodología de evaluación que permita definir si los programas cumplen con estándares de talla mundial en su área de competencia, responden a un análisis de las necesidades de desarrollo nacional y local, aseguran el acceso de las poblaciones objetivo e incorpora mecanismos para incentivar la demanda, entre otros; (ii) aplicación de la metodología en una muestra representativa de programas en relación a su distribución por áreas y alianzas. Se espera que, como mínimo se aplique la metodología a 50 programas con representatividad de todas las áreas; (iii) con base en los resultados de las evaluaciones, se elaborarán planes de mejoramiento para las alianzas, que lleven a que la oferta generada cumpla con los aspectos a evaluar en el punto (i); (iv) la elaboración de lineamientos y guías metodológicas para replicar el modelo, incluidas las metodologías de evaluación de los programas; y (v) difusión de los resultados de evaluación y de los productos del punto (iv) para promover la estrategia.

3. Componente 3. Articulación de la educación media, superior y el mercado laboral (US\$320,000)

- 2.4 Este componente tiene como objetivo apoyar el desarrollo de herramientas y estrategias que faciliten la transición entre la educación media y el mercado laboral, como son el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT), y el Marco Nacional de Calificaciones (MNC). Para esto financiará:
- a. Trabajo analítico para la definición de un marco institucional y regulatorio para el SNFT. Este incluye: (i) análisis del estado de implementación y estructura institucional de cada uno de los componentes del sistema: pertinencia, acreditación, normalización, evaluación y certificación. Este estudio permitirá determinar el nivel de operatividad del SNFT y recomendar acciones para su fortalecimiento incluyendo requerimientos normativos. Se utilizará como base para este análisis la evaluación ejecutiva del CONPES 81, y se deberá profundizar en los mecanismos de financiación de cada componente y su vigilancia y control; (ii) asistencia técnica de expertos internacionales para asegurar que las recomendaciones se basen en lecciones aprendidas a nivel internacional.
 - b. Trabajo analítico y operativo para apoyar la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones. Este incluye: (i) diagnóstico sobre las herramientas y procesos que ya se han desarrollado en el país. Se revisará, entre otros, la Clasificación Nacional de Ocupaciones (SENA) para definir mecanismos de interacción, y unificar criterios; (ii) asesoría internacional en la construcción de sistemas de cualificaciones; (iii) proceso de consulta y análisis con las instituciones involucradas (DNP, MEN, MPS, SENA, sector privado) para definir, con base en los insumos aportados la propuesta de MNC; y (iv) la

implementación de la propuesta en un caso piloto para verificar su aplicabilidad y definir los requerimientos de proceso y normas para su operatividad.

III. COSTO Y FINANCIAMIENTO

- 3.1 El costo total del proyecto será de US\$1.487.750 de los cuales US\$1.317.750 serán financiados con recursos del Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo de los Objetivos del Milenio (ORC-SOF), no reembolsable, y US\$170,000 con contrapartida en especie, como se detalla en el Cuadro III-1.

Cuadro III-1. Tabla de Costos US\$

Descripción	BID	Local	Total
Componente 1. Acompañamiento docentes	535.000	100.000	635.000
Componente 2. Evaluación educación técnica	400.000	70.000	470.000
Componente 3. Articulación entre niveles	320.000		320.000
Administración del Proyecto	36.000		36.000
Auditoría financiera	20.000		20.000
Imprevistos	6.750		6.750
TOTAL	<u>1.317.750</u>	<u>170.000</u>	<u>1.487.750</u>

IV. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

A. Organismo ejecutor

- 4.1 El organismo ejecutor será el Ministerio de Educación Nacional (MEN) de Colombia. El MEN ejecutó el programa Nuevo Sistema Escolar (1202 OC-CO) cuyas auditorías financieras no han tenido observaciones y que dejó la capacidad instalada para manejar los procedimientos y recursos del Banco.

B. Ejecución y administración del proyecto

- 4.2 La Oficina de Cooperación Internacional (OCI), tendrá a su cargo la dirección y coordinación general del programa al interior del MEN. Con base en los objetivos de cada componente, las dependencias del MEN que serán responsables de la ejecución técnica son:

Dirección Responsable	Instancia Ejecutora
1. Dirección de Descentralización	Grupo de Recursos Humanos del Sector
2. Dirección de Fomento de la Educación Superior	Proyecto “Fortalecimiento de la Educación Técnica y Tecnológica”
3. Dirección de Calidad para la Educación Superior	Subdirección de Aseguramiento de la Calidad

- 4.3 Las contrataciones y pagos serán realizados directamente por el MEN. El control financiero/contable se hará utilizando el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) del país.

- 4.4 La OCI será reforzada con la contratación de un especialista operativo con cargo a la cooperación. En el caso del componente 1 el MEN firmará una carta acuerdo con las Entidades Territoriales beneficiarias para asegurar el apoyo requerido en el pilotaje de las experiencias. Para el componente 3 se conformará un comité técnico entre SENA, el MPS, el DNP y el MEN. Será condición previa al primer desembolso del Programa la aprobación y entrada en vigencia del Manual Operativo en los términos acordados previamente con el Banco. Este manual detallará el contenido de los acuerdos requeridos en los componentes 1 y 3.

C. Estado de la preparación

- 4.5 El programa en capacidad de iniciar su ejecución. El manual operativo está es estado avanzado de preparación y el MEN está avanzando en la preparación de los pliegos de contratación de las dos licitaciones internacionales de manera tal que se puede iniciar el proceso en cuanto se cuente con el recurso.

D. Período de ejecución y calendario de desembolsos

- 4.6 El Programa tendrá un período de 12 meses de ejecución y 15 meses para desembolsos.

E. Adquisiciones

- 4.7 El programa no contempla la contratación de obras ni bienes. La contratación de consultores se llevará a cabo de conformidad con las políticas y procedimientos del Banco establecidas en el documento GN-2350-7. En el caso de la selección y contratación de consultores, el prestatario podrá utilizar cualquiera de los métodos de selección y contratación previstos en las políticas del Banco. La revisión de todos los procesos de adquisiciones por parte del MEN se hará de forma “ex post”- con excepción de las LPI, esto tomando en cuenta la experiencia acumulada del MEN en adquisiciones con procedimientos BID.

V. MONITOREO Y EVALUACIÓN

A. Seguimiento y evaluación

- 5.1 El monitoreo de la operación estará a cargo de la División de Educación, y la representación del Banco en Colombia por medio del analista de operaciones y los especialistas de adquisiciones y financiero de esta representación.
- 5.2 El sistema Informe de Seguimiento del desempeño de Proyecto (ISDSP) será utilizado como herramienta de vigilancia de la ejecución del proyecto. El Marco Lógico de la operación describe los productos y medios de verificación que serán utilizados para monitorear el programa. El MEN presentará al Banco, informes semestrales de progreso dentro de los 60 días siguientes a la terminación de cada semestre.

- 5.3 El Organismo Ejecutor deberá contratar, o autorizar al Banco para que lo haga, a una firma de contadores independientes para realizar la auditoria externa de carácter operacional, financiera y de cumplimiento una vez finalizado el programa. Deberán presentar además los estados financieros auditados en los primeros 90 días del año.

VI. BENEFICIOS DEL PROGRAMA Y RIESGOS

A. Beneficios

- 6.1 Este programa contribuirá a consolidar un sistema de formación de capital humano en el país, apoyando el desarrollo de herramientas y trabajo analítico que promuevan mejoras en calidad de la educación básica y técnica a nivel territorial, y la definición de mecanismos para articular los distintos niveles de formación de capital humano. Los resultados de la cooperación serán insumos importantes para el desarrollo de programas futuros de formación docente y educación técnica a nivel territorial.

B. Beneficiarios

- 6.2 El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN); las Secretarías de Educación de los Entes Territoriales y el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Se beneficiarán los docentes y directivos regidos por el EPD, y los usuarios de la nueva oferta Técnica y Tecnológica en la país.

C. Riesgos

- 6.3 Existe el riesgo de que los tiempos de la cooperación no sean suficientes para lograr los acuerdos interinstitucionales, y realizar los cambios normativos que se requieren para asegurar la consolidación del sistema. La voluntad política, plasmada en el Plan de Desarrollo y en el Plan Sectorial de Educación, mitigan este riesgo. Por otra parte el DNP está preparando un documento CONPES sobre “política de movilidad entre diferentes niveles y modalidades educativas y de convergencia con el sector productivo” el cuál permitirá afianzar el proceso.

VII. REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL

- 7.1 El presente proyecto no incluye actividades que puedan generar impactos medioambientales y/o sociales negativos. El ESR ha clasificado esta operación en la categoría “C” el 14 de julio de 2008.
- 7.2 Siendo que no se identifican impactos sociales o ambientales negativos no se han tomado medidas para mitigarlos.

SISTEMA INTEGRADO PARA LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

(CO-T1123)

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta cooperación técnica fue aprobada para financiamiento por el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ORC/SOF), conformidad con el correo electrónico de fecha 22 de julio de 2008 suscrito por Goro Mutsuura (VPC/GCM). Igualmente, certifico que existen recursos disponibles en el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ORC/SOF), hasta la suma de US\$1.317.750.- para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de ocho (8) meses calendario contados a partir de la fecha de firma de esta certificación. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en Dólares Norteamericanos. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de este Plan de Operaciones. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

(ORIGINAL FIRMADO)

11/26/2008

Marguerite S. Berger
Jefe

Fecha

Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento
VPC/GCM

ANEXO I

SISTEMA INTEGRADO PARA LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

MARCO LÓGICO

Resumen Narrativo	Productos/resultados	Verificación	Supuestos
FIN			
Colombia cuenta con un sistema de formación de capital humano coordinado que permita la movilidad al interior del sistema y potencie la acumulación de capital humano pertinente y de calidad.			
PROPÓSITO			
Apoyar trabajo analítico y operativo que permita: a) una estrategia para fortalecer a los entes territoriales los procesos de formación docente a nivel territorial b) información adecuada sobre procesos para aumentar la cobertura y calidad de la educación técnica y tecnológica, c) Insumos para consolidar el MNC y el SNFT basada en las experiencias internacionales y la los avances locales.	El número de entes territoriales con capacidad para implementar el EPD aumenta en comparación con la línea base.	Diagnóstico División descentralización-MEN	La estrategia desarrollada se incorpora en los planes de fortalecimiento de entes territoriales.
	La cobertura de la educación técnica y tecnológica aumenta de 28.7% en el 2005 a 34% en el 2010.	Estadísticas del MEN	Las recomendaciones derivadas de la evaluación son incorporadas en el plan de expansión del programa.
	El país cuenta con un sistema modular que permita equivalencias entre diferentes niveles de educación y de formación para el trabajo, así como movilidad en su interior para el 2015.		
COMPONENTES			
I. Fortalecimiento de entes territoriales en EPD			
Los Entes territoriales aumentan su capacidad para acompañar a los docentes del nuevo estatuto, y mejorar los procesos de formación docente a partir de las prioridades del sector	Módulo de inducción al Estatuto de Profesionalización docente y propuesta de formación en competencias comportamentales diseñado para agosto del 2009.	Informes avance	
	190 directores (instituciones educativas) y 1000 docentes reciben el módulo de inducción, y módulo de competencias comportamentales para diciembre del 2009	Actas de participación , visitas BID	
	Docentes capacitados aumentan sus conocimientos en relación a la carrera docente para diciembre del 2009	Resultados de la evaluación	
	Criterios para seleccionar la oferta de formación de docentes y directivos definidos para septiembre del 2009	Documento entregado al MEN y BID	

	3 Secretarías piloto han incorporado la utilización de los criterios para la selección de oferta de formación para marzo del 2010	Resultados de la evaluación	
	Evaluación y recomendaciones de mejoramiento para la estrategia de implementación del EPD entregado en marzo del 2010.		
II. Evaluación oferta técnica y tecnológica			
La oferta de educación técnica y tecnológica desarrollada por el FETT, es pertinente y de calidad y cuenta con lineamientos para ampliar su cobertura.	Diseño de una metodología de evaluación para la nueva oferta de educación técnica disponible en Agosto del 2009	Informe avance consultoría	
	50 programas de educación técnica y tecnológica han aplicado la metodología y cuentan con recomendaciones de mejoramiento en diciembre del 2009	Informe de avance consultoría	
	Lineamientos para replicar la experiencia publicados en Marzo del 2010	Copia de la publicación	
III. Articulación media, superior, trabajo			
El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo cuenta con un Marco Normativo y Regulatorio que le permite ser operativo. Se cuenta con una propuesta de Marco Nacional de Cualificaciones como base para las equivalencias y la movilidad al interior del sistema.	Diagnóstico sobre los avances y necesidades para consolidar el SNFT entregado en Noviembre del 2009	Informe del MEN	
	Diagnóstico sobre avances y necesidades para consolidar el MNC entregado en Noviembre del 2009		
	Propuesta de nuevo marco regulatorio para el SNFT realizada en Marzo del 2010.		
	Documento que unifique criterios entorno al tema de cualificaciones laborales, es un Marco Nacional que cree canales de comunicación eficientes entre las instituciones del SFCH presentado a el Departamento Nacional de Planeación en Abril del 2010	Informe consultor	

ANEXO II

SISTEMA INTEGRADO PARA LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

PRESUPUESTO DETALLADO/CRONOGRAMA

[illegible]

ANEXO III
SISTEMA INTEGRADO PARA LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (CO-T1123)
PLAN DE ADQUISICIONES

	Método de selección	Fuente de Financiamiento y Porcentaje		Fechas Estimadas		Status
		BID	Local / Otro	Publicidad y/o Inicio proceso de adquisición/ selección	Terminación Contrato	
Componente 1. Acompañamiento nuevos docentes						
1. Firmas consultoras						
Diseño/pilotaje proceso de inducción docentes a nivel territorial	LPN	225000	100000	enero	septiembre	
Mejoramiento procesos de formación docente	LPN	125000		enero	septiembre	
Evaluación de procesos de inducción docentes en las secretarías piloto	SBCC	73000		agosto	octubre-	
2. Consultores individuales						
Apoyo técnico MEN seguimiento, interventoría	CI	42000		enero	diciembre	
3. Servicios						
Organización Talleres EPD	CP	50000		octubre	diciembre	
Publicaciones	CP	20000		octubre	diciembre	
Componente 2. evaluación oferta técnica y tecnológica						
1. Firmas consultoras						
Diseño/implementación de evaluación y desarrollo de lineamientos	LPI	355000	70000	enero	noviembre	
2. Consultores individuales						
Asistencia Técnica MEN para seguimiento y replica a nivel nacional	CI	45000		enero	diciembre	
Componente 3. Articulación media/superior mundo del trabajo						
1. Consultores individuales						
Apoyo técnico SNFT- Diagnóstico	CI	72000		enero	diciembre	
Apoyo técnico MNC- Diagnóstico	CI	72000		enero	diciembre	
Piloto MNC	CI	25000		septiembre	noviembre	
Expertos internacional MNC y SNFT (6)	CI	36000		marzo	octubre	
2. Servicios						
Viajes y viáticos consultores internacionales		45000		Abril	septiembre	
Eventos discusión y difusión	CP	50000		Abril	noviembre	
Publicaciones	CP	20000		noviembre	diciembre	

Administración						
1. <i>Consultores individuales</i>						
Coordinador operativo	CI	36000		enero	diciembre	
2. <i>Firmas consultoras</i>						
Auditoría financiera	SBCC	20000		diciembre	febrero	

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

COMPONENTE 1: FORTALECIMIENTO DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES

1.1. DISEÑO Y PILOTAJE DE LOS MECANISMOS DE INDUCCION PARA EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE DIRIGIDO A NUEVOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 Si bien las necesidades para contar con un Sistema consolidado y efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas. Estas son: mejorar la calidad de la educación básica, y media; ampliar las coberturas y calidad de la educación post secundaria y desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.3 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.4 Reconociendo el rol fundamental que juegan los docentes en la calidad de la educación, uno de los instrumentos más relevantes para fortalecer las políticas de calidad de la educación en Colombia, es el Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente (EPD) aprobado en la ley 1278 del 2002¹. El estatuto define, por primera vez, el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el escalafón. Esto conlleva a que el ejercicio de la carrera docente esté ligado a la evaluación permanente, que hoy día además de contar con una estructura y reglamentación que parte del nivel nacional, define tres tipos: evaluación de periodo de prueba (posibilita el ingreso a

¹ Se han vinculado alrededor de 50 mil nuevos docentes (20% de los docentes oficiales).

- la carrera), de desempeño (asegura su permanencia en ella) y de competencias (posibilita el ascenso).
- 1.5 La administración y vigilancia del Estatuto de Profesionalización Docente son función de las Entidades Territoriales certificadas². Estas deben asegurar que los docentes y directivos cuenten con la información suficiente y oportuna y los recursos necesarios para desarrollar las evaluaciones; recibir capacitaciones y asegurar el acompañamiento requerido para avanzar en la carrera y lograr educación de calidad.
 - 1.6 A pesar de esfuerzos importantes, el acompañamiento a los docentes del nuevo estatuto, ha sido poco articulado y no ha permitido, sobre todo en las ciudades más pequeñas, procesos de evaluación y formación coherentes con las necesidades educativas de las Secretarías o de las Instituciones Educativas. La falta de herramientas y capacidad técnica para lograr lo anterior, han sido identificados por la División de Descentralización del MEN como factores determinantes para el problema.
 - 1.7 Por lo anterior se requiere la contratación de una consultoría para el diseño y pilotaje de un modulo de inducción del EPD, con énfasis en los procesos de ingreso a la carrera docente, evaluación y de formación permanente. Dirigido a los docentes que han ingresado bajo el nuevo estatuto. Dicho modulo deberá estar acompañado por con una herramienta informática que contribuya a fortalecer el vínculo entre docentes y Secretarías de Educación, a través de la información e interacción continua.
 - 1.8 Estos desarrollos serán un insumo importante para aumentar la capacidad de los Entes Territoriales en la implementación del EPD, en especial en aquellos donde se concentra la mayor pobreza, los cuales coinciden con los menores puntajes de las pruebas estandarizadas de calidad.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo general de la consultoría es el diseño, desarrollo y pilotaje de un modulo de inducción en el EPD para los directivos y docentes que ingresarán al servicio de la educación pública en el 2009. Este mecanismo deberá contribuir a: (i) fortalecer la capacidad técnica y operativa de los Entes Territoriales en la aplicación y desarrollo del EPD y en los procesos de inducción a la carrera docente; (ii) potenciar la capacidad de estos nuevos docentes, para generar cambios en los establecimientos educativos; y (iii) facilitar el acceso a la información, fortalecer vínculos y dinamizar la interacción de los docentes con el Ministerio de Educación y las Secretarías de Educación.
- 2.2 Los objetivos específicos son: (i) desarrollo de un módulo de inducción para el Estatuto de Profesionalización Docente; (ii) desarrollo simultaneo del aplicativo

² Artículo 17. Decreto 1278 de junio 19, 2002

en línea que dinamice la interacción de los docentes con el Ministerio y con la Entidades Territoriales; (iii) capacitación y acompañamiento al MEN y a la Entes Territoriales, en la utilización del aplicativo; (iv) Ejecución de un piloto en la aplicación del modulo de inducción en tres Entes Territoriales seleccionados por el MEN. Participarán en las capacitaciones al menos 200 directivos y 1000 docentes.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por una firma consultor
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La duración de la consultoría será de siete meses
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá, y los tres Entes Territoriales seleccionados.
- 3.4 Requerimientos del consultor: Firma consultora especializada con un mínimo de 10 años de experiencia en el sector educación. Mínimo de 8 años de experiencia en programas de fortalecimiento de Entidades Territoriales en Colombia.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Para el diseño del módulo de inducción, el contratista deberá realizar las siguientes actividades:
 - a. Revisar la información y el estado del arte a nivel nacional e internacional en materia de inducción de docentes
 - b. Revisar los resultados de las evaluaciones de las jornadas de inducción llevadas a cabo con anterioridad en las entidades territoriales en las que vaya a implementarse el programa de inducción, si existiesen
 - c. Analizar las necesidades de fortalecimiento que se requieren en los procesos de inducción de acuerdo con resultados de pruebas de ingreso de los docentes que han entrado bajo el EPD.
 - d. Analizar la situación en las tres Entidades Territoriales piloto con el fin de asegurar que la propuesta parte de sus realidades.
 - e. Diseñar el módulo de inducción teniendo en cuenta la información revisada y los requerimientos de capacitación. Este modulo incluirá, entre otras: un concepto de capacitación, propósito, alcances, enfoque, abordaje metodológico, áreas temáticas organizadas en módulos, el programa de la jornada y el plan de trabajo para las jornadas. La metodología a desarrollar en la jornada de inducción deberá integrar contenidos teóricos y técnicas de educación a través de la experiencia. La metodología será diferenciada e

innovadora con el fin de llegar con pertinencia a zonas rurales y urbanas, compuestas de población diversa.

- f. El modulo incluirá capacitación sobre:
 - i. El objeto, la aplicación y el alcance del EPD.
 - ii. Los requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal.
 - iii. La carrera y el escalafón docente, salarios, prestaciones sociales y seguridad social del Magisterio, bienestar, capacitación y formación.
 - iv. Información y orientación sobre estándares y evaluación docente.
 - v. Los derechos y deberes del personal, salarios, incentivos y temas administrativos.
 - vi. El proyecto de reingeniería que se viene aplicando en el Ministerio de Educación Nacional, respecto del reconocimiento social que el Estado ha decidido realizar al Maestro Colombiano.
 - vii. Capacitación sobre aplicación filosófica del sistema de capacitación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes.
 - viii. Información y orientación sobre la construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
 - ix. Temas de política sectorial educativa a nivel nacional y local.

4.2 Para el diseño y puesta en funcionamiento del aplicativo en línea, se desarrollaran las siguientes actividades:

- a. En la medida en que se avanza en el diseño del modulo de inducción, se van identificando los componentes mas relevantes de información requerida por los docentes de parte del Ministerio y Secretarias, y viceversa.
- b. Definir la arquitectura de información y prototipo del Portal Docentes, identificando perfiles y por cada uno los respectivos contenidos y servicios, y el tipo de acceso a los mismos. Teniendo en cuenta la integración con el sistema de Información Servicio de Atención al ciudadano, las necesidades de su público objetivo y la visión del Ministerio de Educación Nacional. Además de tener en cuenta los estándares de uso, accesibilidad, imagen, arquitectura de información y contenidos de los portales Web del ME
- c. Hacer los ajustes a que de lugar la práctica y mejorar el aplicativo para facilitar y estimular su uso de acuerdo con las sugerencias que surjan en los eventos de inducción.

- d. El sitio Web deberá contar con los siguientes contenidos mínimos organizados así:
 - i. Portafolio de Servicios Jurídicos para el cumplimiento y respeto de sus derechos. Incluirá información relacionada con temas de salarios, análisis, conceptos y jurisprudencia.
 - ii. Portafolio de Información y orientación para el respeto y cumplimiento de sus derechos. Incluirá información acerca de servicios de salud, pensiones, prestaciones económicas y cesantías.
 - iii. Portafolio de Servicios de Bienestar: Información sobre vivienda, recreación, cultura, deportes, programas vacacionales, programas de asistencia psicológica, y jurídica en otros campos; orientación familiar y convenios de créditos y financiación educativa.
 - iv. Portafolio de Formación y Capacitación: Difundirá oferta de capacitaciones y programas de formación para maestros, de acuerdo con la política de gobierno y con las necesidades de mejoramiento de la educación.
 - v. Portafolio de Asesoría en el tema de Carrera Docente. Incluirá información jurídica y jurisprudencial de los Decretos 2277 de 1979 y 1278 del 2002, con su respectiva reglamentación.
 - vi. Módulo de inducción diseñado por la firma consultora que diseñará el programa.
 - vii. Deberá estar vinculada con los Sistemas de Atención al Ciudadano de tal manera que el usuario directivo docente o docente, estando en el sitio Web pueda enviar preguntas, quejas, reclamos y sugerencias direccionadas a la secretaría de educación a la que pertenezca o al Ministerio de Educación Nacional.
 - viii. Deberá contar también con encuestas de satisfacción, foros para cada portafolio y links con entidades del Estado pertenecientes al sector educativo.
- 4.3 Para la aplicación del modulo a través de un piloto, se realizarán las siguientes actividad:
- a. Definir los procesos para la aplicación del modelo, generales y específicos para cada Entidad Territorial de acuerdo con sus particularidades.
 - b. A la jornada de inducción deberán integrarse modelos semipresenciales de aprendizaje.

- c. Motivación de los directivos docentes y docentes para que elaboren un plan de mejoramiento personal orientado a su desempeño en la comunidad educativa.
 - d. Sensibilización de los participantes, en la retroalimentación de vivencias y experiencias, y en el rol del maestro y su responsabilidad social.
 - e. Utilización del aplicativo en línea diseñado.
- 4.4 Para el seguimiento del módulo de inducción se realizarán las siguientes actividades:
- a. Diseñar y aplicar un instrumento de seguimiento y monitoreo que permita evaluar la metodología diseñada para el modulo de inducción y la pertinencia de los contenidos de las jornadas.
 - b. Como parte del instrumento de seguimiento, se diseñará y aplicará una encuesta de satisfacción de los docentes.
 - c. La evaluación general que se realice deberá permitir identificar los principales resultados de la experiencia, las expectativas en relación con la réplica del módulo, la importancia dentro del objetivo de mejoramiento de la calidad y las principales recomendaciones para su aplicación al resto de Entes Territoriales.

V. INFORMES/PRODUCTOS

- 5.1 Los informes y productos a ser entregados por la firma son los siguientes:
- a. Plan de trabajo y cronograma detallado cinco días después de la firma del contrato.
 - b. Primer informe que incluya: a) propuesta de los contenidos y metodología para el modulo de inducción para el Estatuto de Profesionalización Docente y b) propuesta de conceptualización y descripción de los contenidos. del aplicativo en línea
 - c. Segundo informe que incluya: a) descripción de la situación inicial en cada uno de los Entes Territoriales Piloto; b) Material a ser utilizado en los eventos de inducción: material didáctico, secuencias aprobadas, material audiovisual y demás elementos necesarios para el desarrollo del evento.
 - d. Tercer informe/producto: Aplicativo informático con la respectiva guía del usuario y con la base conceptual de su diseño y aplicación.

- e. Informe final: Documento de evaluación de la aplicación del modulo de inducción y el aplicativo en línea, realizado a través del seguimiento y monitoreo.
- 5.2 Otros documentos: La consultoría elaborará los documentos adicionales a que den lugar el desarrollo de las actividades, y los informes de avance solicitados por el equipo ejecutor del componente.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagara de la siguiente manera:
- a. 30% entrega del plan de trabajo
 - b. 30 % entrega y aprobación de la propuesta de módulo de inducción
 - c. 30% entres y aprobación del aplicativo en línea.
 - d. 10% aprobación del informe final con resultados del pilotaje.

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría será realizada por el MEN a través de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección de Descentralización, de manera coordinada con el profesional asignado para la ejecución del componente 1 del Proyecto de Cooperación

B. Coordinación

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con el Subdirección de Recursos Humanos y las Entidades Territoriales seleccionadas para el piloto. Esta coordinación la ejercerá directamente el mismo profesional que realiza la supervisión, quien contribuirá con las gestiones interinstitucionales requeridas por la consultoría, acompañará el proceso de desarrollo del estudio, revisará los informes de avance y demás documentos generados y participará en las reuniones a que de lugar la ejecución de la consultoría.

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

1.2. ASISTENCIA TECNICA PARA EL DISEÑO DE PROCESOS DE FORMACION DE DOCENTES

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 Si bien las necesidades para contar con un Sistema consolidado y efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas. Estas son: mejorar la calidad de la educación básica, y media; ampliar las coberturas y calidad de la educación post secundaria y desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.3 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.4 Reconociendo el rol fundamental que juegan los docentes en la calidad de la educación, uno de los instrumentos más relevantes para fortalecer las políticas de calidad de la educación en Colombia, es el Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente (EPD) aprobado en la ley 1278 del 2002¹. El estatuto define, por primera vez, el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el escalafón. Esto conlleva a que el ejercicio de la carrera docente esté ligado a la evaluación permanente, que hoy día además de contar con una estructura y reglamentación que parte del nivel nacional, define tres tipos: evaluación de periodo de prueba (posibilita el ingreso a la carrera), de desempeño (asegura su permanencia en ella) y de competencias (posibilita el ascenso).

¹ Se han vinculado alrededor de 50 mil nuevos docentes (20% de los docentes oficiales).

- 1.5 La administración y vigilancia del Estatuto de Profesionalización Docente son función de las Entidades Territoriales certificadas². Estas deben asegurar que los docentes y directivos cuenten con la información suficiente y oportuna y los recursos necesarios para desarrollar las evaluaciones; recibir capacitaciones y asegurar el acompañamiento requerido para avanzar en la carrera y lograr educación de calidad.
- 1.6 Dado lo anterior, se requiere una consultoría para desarrollar herramientas que faciliten a los Entes Territoriales, la selección de la oferta de formación docente de calidad, y en concordancia con las metas educativas del territorio y la nación, y el desarrollo de procesos de formación en áreas no tradicionales que el MEN ha denominado “comportamentales”, que se refieren a temas como su capacidad de trabajar en equipo, su compromiso con la institución educativa entre otros.
- 1.7 Estos desarrollos serán un insumo importante para aumentar la capacidad de los Entes Territoriales en la orientación de la formación docente acorde con sus necesidades, en especial en aquellos donde se concentra la mayor pobreza, los cuales coinciden con los menores puntajes de las pruebas estandarizadas de calidad.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

A. El objetivo general

- 2.1 El objetivo general de la consultoría es el diseño de un mecanismo para mejorar la formación docente en términos de su calidad y pertinencia, orientar el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales y facilitar los procesos de asignación de formación y capacitación. Estos procesos deberán contribuir a:
 - a. Definir criterios para identificar las necesidades de formación (funcional, comportamentales y otras) a la luz de las prioridades del sector a nivel nacional y local.
 - b. Orientar a los Entes Territoriales en la definición de sus necesidades de formación, en la selección de la oferta con criterios de calidad³ y en optimizar la asignación de los recursos para la formación docente.
 - c. Definir criterios y orientar la formación relacionada con las competencias comportamentales de los docentes.

2.2 Objetivos específicos

² Artículo 17. Decreto 1278 de junio 19, 2002

³ Los criterios de calidad deberán estar basados en el análisis de buenas prácticas a nivel internacional, e incluir recomendaciones sobre metodologías y procesos idóneos para mejorar la calidad de la educación en el aula. (acompañamiento en servicio, formación contextualizada, conformación de redes).

- a. Desarrollar, a la luz de las políticas nacionales, los lineamientos y criterios para la formación docente (criterios de “buena enseñanza”).
- b. Acompañamiento a tres Entes Territoriales en la ejecución de un piloto en la aplicación de estos lineamientos para la selección de oferta de formación docentes en tres Entes Territoriales y hacer evaluación del proceso a través del seguimiento y monitoreo a su aplicación.
- c. Elaborar una guía práctica para orientar la asignación de recursos y comisiones para la formación de docentes, que determine los criterios y calificaciones de las diferentes alternativas de formación.
- d. Revisión de las definiciones operativas de las competencias “comportamentales” y propuesta de un esquema de formación que permita desarrollarlas. Esto debe hacer a la luz de la experiencia internacional y utilizando distintas metodologías como es la retroalimentación entre pares, las prácticas en resolución de problemas, etc.
- e. Evaluación, a través de seguimiento y monitoreo de la estrategia propuesta para mejorar la selección de formación docente y el desarrollo de competencias comportamentales.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por una firma consultora.
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La duración de la consultoría será de siete meses.
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá, pero para el desarrollo de la consultoría se realizarán los desplazamientos requeridos a las Entidades Territoriales seleccionadas para el Piloto.
- 3.4 Requerimientos del consultor: Firma especializada en educación con un mínimo de 10 años de experiencia y al menos dos contratos relativos a procesos de formación docente. Mínimo 5 años de experiencia en el sector educación en Colombia a nivel territorial.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Para el diseño y aplicación de los procesos para orientar las acciones relacionadas con la formación docente, el contratista deberá realizar las siguientes actividades:
 - a. Revisar la información y el estado del arte en materia de formación docente a nivel nacional y local incluyendo los Entes Territoriales en los cuales realizará el piloto.

- b. Revisar el proceso de formulación de los planes territoriales de formación de las secretarías de educación seleccionadas.
 - c. Identificar el grado de participación de los directivos docentes y docentes en los programas de formación.
 - d. Revisar el proceso de construcción de los planes de mejoramiento de las secretarías de educación seleccionadas y su articulación con la formación docente ofrecida.
 - e. Revisar el funcionamiento de los comités territoriales de capacitación a la luz del Decreto 709 de 1996.
 - f. Definir los procesos y criterios para conocer y ordenar la oferta de formación docente existente.
 - g. Definir los criterios y mecanismos para identificar las necesidades de formación en el nivel local, de acuerdo con las principales falencias de las instituciones educativas, los requerimientos de los docentes y los estándares de calidad de la educación.
 - h. Aplicar un mecanismo que permita comparar esta oferta disponible y la demanda del sector, con el fin de obtener un diagnóstico de la formación docente local y orientar a las Secretarías en el diseño de estrategias para lograr cubrir mayores demandas de formación de calidad para los docentes.
 - i. Orientar a las Secretarías en la elaboración de planes de inversión en formación docente y estimar sus costos con el fin de estudiar su viabilidad.
 - j. Definir esquemas de seguimiento y evaluación a las actividades de formación docente.
- 4.2 Para el desarrollo de competencias comportamentales, se desarrollaran las siguientes actividades:
- a. Definir el mecanismo para identificar las necesidades de formación en competencias comportamentales el nivel local, de acuerdo con las principales falencias en las instituciones educativas, los requerimientos de los docentes y la información existente en las Secretarías sobre los resultados de las pruebas de ingreso presentadas por los directivos docentes y docentes.
 - b. Analizar la oferta o posibilidades de oferta de formación en competencias comportamentales y diseñar la estrategia para impartirla (talleres, seminarios, contratos específicos, convenios interinstitucionales, experiencias internacionales, etc.)los ajustes a que de lugar la práctica y mejorar el aplicativo para facilitar y estimular su uso de acuerdo con las sugerencias que surjan en los eventos de inducción.

- 4.3 Para la elaboración de la guía práctica para la asignación y aprobación de comisiones de estudio se realizarán las siguientes actividad:
- a. Definir los criterios de selección de eventos de formación que tienen prioridad, con base en los planes sectoriales, las propuestas de gobierno y los diagnósticos que identifican las mayores debilidades que se requieren superar.
 - b. Establecer un mecanismo de puntaje relacionado con las prioridades de formación y capacitación, las solicitudes de los docentes (la demanda), la orientación promovida por las Secretarías, la calidad de la oferta, la ubicación, los costos, etc.
 - c. Probar la guía en los Entes Territoriales en que se desarrolla el piloto y hacer los ajustes requeridos, para obtener una guía aplicable que facilite la asignación de la formación docente y favorezca la transparencia del proceso.

V. INFORMES

- 5.1 La consultoría deberá entregar los siguientes informes:
- a. Primer informe: Plan de trabajo detallado.
 - b. Segundo informe: Diagnóstico general y el Diagnostico de los Entes Territoriales del piloto, de situación sobre la formación docente. ((procesos y criterios de selección, estándares, etc). Este debe contener le proceso para ordenar la oferta y la demanda de formación y determinar las principales necesidades.
 - c. Tercer informe: Guía práctica para asignar recursos y aprobar comisiones para capacitación y formación, en la que se definan todas las variables a tener en cuenta.
 - d. Cuarto informe: Resultados de la aplicación de la guía y listado de prioridades de formación.
 - e. Informe final: Esquema y procedimientos para el seguimiento, monitoreo y evaluación, de las actividades de formación docente.
- 5.2 Otros documentos: La consultoría elaborará los documentos adicionales a que den lugar el desarrollo de las actividades, y los informes de avance solicitados por el equipo ejecutor del componente.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagara de la siguiente manera:

- a. 30% entrega del plan de trabajo.
- b. 50% a la entrega y aprobación de los productos contenidos en informes 1, 2 y 3
- c. 30% al cumplimiento de la totalidad de los compromisos a satisfacción del MEN.

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría será realizada por el MEN a través de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección de Descentralización, de manera coordinada con el profesional asignado para la ejecución del componente 1 del Proyecto de Cooperación.

B. Coordinación

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con el Subdirección de Recursos Humanos y las Entidades Territoriales seleccionadas para el piloto. Esta coordinación la ejercerá directamente el mismo profesional que realiza la supervisión, quien contribuirá con las gestiones interinstitucionales requeridas por la consultoría, acompañará el proceso de desarrollo del estudio, revisará los informes de avance y demás documentos generados y participará en las reuniones a que de lugar la ejecución de la consultoría.

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

1.3. EVALUACION DEL FORTALECIMIENTO DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 Si bien las necesidades para contar con un Sistema consolidado y efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas. Estas son: mejorar la calidad de la educación básica, y media; ampliar las coberturas y calidad de la educación post secundaria y desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.3 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.4 Reconociendo el rol fundamental que juegan los docentes en la calidad de la educación, uno de los instrumentos más relevantes para fortalecer las políticas de calidad de la educación en Colombia, es el Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente (EPD) aprobado en la ley 1278 del 2002¹. El estatuto define, por primera vez, el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el escalafón. Esto conlleva a que el ejercicio de la carrera docente esté ligado a la evaluación permanente, que hoy día además de contar con una estructura y reglamentación que parte del nivel nacional, define tres tipos: evaluación de periodo de prueba (posibilita el ingreso a la carrera), de desempeño (asegura su permanencia en ella) y de competencias (posibilita el ascenso).

¹ Se han vinculado alrededor de 50 mil nuevos docentes (20% de los docentes oficiales).

- 1.5 La administración y vigilancia del Estatuto de Profesionalización Docente son función de las Entidades Territoriales certificadas². Estas deben asegurar que los docentes y directivos cuenten con la información suficiente y oportuna y los recursos necesarios para desarrollar las evaluaciones; recibir capacitaciones y asegurar el acompañamiento requerido para avanzar en la carrera y lograr educación de calidad.
- 1.6 Por otra parte, el MEN esta trabajando en la consolidación de un Sistema para la Formación Docente, que busca, entre otras, el desarrollo de competencias , tanto en el ámbito *funcional* como en el campo de lo que el MEN ha denominado competencias “*comportamentales*”. A pesar de esfuerzos importantes, la oferta de formación para el desarrollo de estas competencias no está articulada, ni responde a lineamientos claros de los requerimientos frente a las prioridades educativas del sistema.
- 1.7 Por lo anterior se llevarán a cabo dos consultorías relacionadas con: i) el diseño y aplicación de un modulo de inducción del EPD, con énfasis en los procesos de ingreso a la carrera docente y de formación permanente, complementado con un aplicativo informático y ii) el diseño de un mecanismo para mejorar los procesos de formación y acompañamiento a los docentes, en el nivel local. Ambos desarrollos serán implementados en tres entes territoriales, a los cuales se les dará seguimiento y acompañamiento permanente, con el fin de validar los instrumentos.
- 1.8 Dado lo anterior se requiere contratar servicios de consultoría para evaluar si las estrategias implementadas efectivamente lograron fortalecer las capacidades de los Entes Territoriales. Esta evaluación permitirá Estos desarrollos serán un insumo importante para aumentar la capacidad de los Entes Territoriales en la implementación del EPD y para orientar las acciones de formación, en especial en aquellos donde se concentra la mayor pobreza, los cuales coinciden con los menores puntajes de las pruebas estandarizadas de calidad.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo general de la consultoría es evaluar los resultados de la aplicación de la estrategia de inducción y formación docente en su conjunto, en términos del aumento de las capacidades técnicas y operativas de los Entes territoriales y la capacidad institucional del MEN para expandir la estrategia al nivel nacional. Esta evaluación deberá contribuir a:
 - a. Definir las ventajas y desventajas del esquema, en relación con el fortalecimiento institucional de los Entes Territoriales en los procesos de capacitación y formación docente.
 - b. Determinar los logros durante la ejecución del piloto y las principales dificultades.

² Artículo 17. Decreto 1278 de junio 19, 2002

- c. Identificar los cambios en la comunicación entre los Entes Territoriales y los docentes y la importancia del aplicativo en esta comunicación.
- d. En general, la evaluación permitirá estimar el grado de cumplimiento de objetivos generales y específicos de cada acción desarrollada dentro del componente e identificar las fortalezas y las debilidades del esquema y proponer los ajustes necesarios para una posible expansión a nivel nacional.

2.2 Objetivos específicos

- a. Obtener las “lecciones aprendidas” en la forma de “prácticas relevantes” del programa de inducción, la asistencia técnica en la formación de docentes, el aplicativo en el sitio Web, y proponer recomendaciones que puedan ser aprovechadas por diferentes Entidades interesadas en mejorar las capacidades institucionales.
- b. Identificar los cambios que la estrategia de formación docente logró en términos de pertinencia de los planes de formación de las Secretarías de Educación objeto de pilotaje.
- c. Grado de participación de los directivos docentes y docentes en los eventos y actividades propuestos en el componente.
- d. Efectividad y utilidad de los esquemas de seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades desarrolladas.
- e. Determinar la capacidad operativa del MEN para aplicar esta estrategia en todo el país.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por una firma consultora
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La duración de la consultoría será de dos meses
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá, pero para el desarrollo de la consultoría se realizarán los desplazamientos requeridos a las Entidades Territoriales seleccionadas para el Piloto

IV. ACTIVIDADES

- 3.4 Para realizar la evaluación de resultados se llevarán a cabo las siguientes actividades:
 - a. Revisar la información, los diagnósticos, el avance y documentación relacionada con la ejecución del componente.

- b. Definir las variables a observar dentro de los objetivos y actividades específicas de las diferentes estrategias aplicadas en el piloto.
- c. Diseñar el esquema de manejo y procesamiento de información (entrevistas, encuestas, etc.). Recolectar la información requerida para su aplicación.
- d. Presentar al MEN la metodología y el modelo para su aprobación.
- e. El modelo de evaluación deberá cubrir todas las variables relevantes de la estrategia de fortalecimiento, orientada al levantamiento de una línea de base que permita en el futuro observar cambios de mayor alcance relacionados con la calidad de la educación o con cambios en el mediano y largo plazo por efectos del fortalecimiento de las Secretarías y los eventos de formación generados por la estrategia.
- f. Diseñar el mecanismo de evaluación de la capacidad operativa del MEN para la expansión de las estrategias a nivel nacional
- g. Una vez aprobado el modelo de evaluación y recopilada la información necesaria, se procesa y se elabora el análisis respectivo, de acuerdo con el objetivo de la evaluación.
- h. Se elaborará una propuesta del esquema institucional y las necesidades del MEN para expandir en modelo.
- i. Se hará una primera presentación de los avances de la evaluación con el fin de recopilar comentarios y sugerencias del MEN, las Secretarías, el BID y demás instancias interesadas en el tema, y se elabora el informe final.

IV. INFORMES

- 4.1 Se entregarán los siguientes informes:
 - a. Documento que presenta la metodología y el modelo de evaluación.
 - b. Documento de análisis de la información.
 - c. Documento final de evaluación.
- 4.2 Otros documentos: La consultoría elaborará los documentos adicionales a que den lugar el desarrollo de las actividades, y los informes de avance solicitados por el MEN.

V. CONDICIONES DE PAGO

- 5.1 La consultoría se pagará de la siguiente manera:

- a. 30% primer informe
- b. 40% segundo informe
- c. 30% al cumplimiento de la totalidad de los compromisos a satisfacción del MEN

VI. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión:

- 6.1 La supervisión o interventoría de la consultoría será realizada por el MEN a través de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección de Descentralización, de manera coordinada con el profesional asignado para la ejecución del componente 1 del Proyecto de Cooperación

B. Coordinación:

- 6.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con el Subdirección de Recursos Humanos y las Entidades Territoriales seleccionadas para el piloto. Esta coordinación la ejercerá directamente el mismo profesional que realiza la supervisión, quien contribuirá con las gestiones interinstitucionales requeridas por la consultoría, acompañará el proceso de desarrollo del estudio, revisará los informes de avance y demás documentos generados y participará en las reuniones a que de lugar la ejecución de la consultoría.

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

2.1. EVALUACION PARA EL MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DE EDUCACION TECNICA Y TECNOLOGICA

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 Si bien las necesidades para contar con un Sistema consolidado y efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas. Estas son: mejorar la calidad de la educación básica, y media; ampliar las coberturas y calidad de la educación post secundaria y desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.3 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.4 En relación con la educación técnica y tecnológica, el Gobierno Nacional ha dado claridad al marco legal, con la expedición de la Ley 749 de 2002, de los Decretos 2216, 2566 y 3678 y de la Resolución 3426 de 2003. Por su parte, el documento CONPES 3360 de 2005 afirma que a pesar de los resultados positivos en cobertura, calidad y eficiencia de la educación superior y los esfuerzos y correctivos introducidos en el sector, persisten deficiencias, como:
 - a. Al finalizar la educación secundaria sólo el 28,9% de los estudiantes acceden a la educación superior, con diferencias marcadas entre los quintiles 1 y 5 donde ingresan un 17,7% y 40,5 %, respectivamente. Esto hace evidente una inequidad en el acceso a este nivel educativo.

- b. La participación de matrícula en programas profesionales universitarios es de 67,7% y el restante 28,7%¹ corresponde a programas técnicos profesionales y tecnológicos, significativamente inferior. Esta situación es opuesta a la distribución en países desarrollados donde alcanzan participaciones superiores al 45%. Además, de acuerdo al Plan Sectorial de Educación 2006-2010, hoy día en Colombia aproximadamente 37% de los puestos para técnicos profesionales de mandos medios, técnicos profesionales especializados y trabajadores calificados están ocupados por jóvenes con formación técnica y tecnológica, llevando a que el resto de los cargos de estos niveles sean ocupados por personas poco calificadas o profesionales sobre calificados.
 - c. La falta de pertinencia, calidad y limitada oferta de la educación técnica y tecnológica contribuye a la generación de capital humano con bajas posibilidades de inserción en el mercado laboral. En 2003, la tasa de desempleo para la población de 21 años o más con estudios técnicos profesionales o tecnológicos se situó en 13,09% siendo la más alta en comparación con otros niveles de formación según el documento CONPES 3360 de 2005.
 - d. Los programas técnicos profesionales y tecnológicos están concentrados en áreas tradicionales², que difieren de las apuestas productivas regionales como son agronomía, piscicultura, y ambiental. La oferta de estos últimos, se localiza principalmente en las cinco principales ciudades lo que reduce aún más las posibilidades de acceso. Para reafirmar lo anterior, el documento CONPES 3360 de 2005 señala que el 58% de la totalidad de los programas técnicos profesionales y tecnológicos, se ofrece en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca.
- 1.5 Aunque se hace necesario continuar incrementando el número de profesionales universitarios³, es aún más prioritario posicionar la educación técnica y tecnológica como una opción de educación superior pertinente y de calidad, con el fin de dar respuesta a la cada vez mayor demanda que el sector productivo tiene de este tipo de profesionales y la creciente presión creada por los aumentos en cobertura y graduación de la educación media.
- 1.6 El Gobierno Nacional se ha propuesto aumentar la cobertura de la educación técnica para llegar a una tasa bruta del 34,7% (320 mil nuevos cupos) en el 2010; y revertir la composición de la matrícula de forma que el 34% de esta matrícula sea en programas técnicos y tecnológicos.

¹ Cifras oficiales del MEN para el año 2007 calculadas por la Subdirección de Desarrollo Sectorial – Sistema Nacional de Instituciones de Educación Superior- SNIES.

² Como economía, administración, contaduría, ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines.

³ La estrategia del ME en este sentido ha sido incentivar la demanda por medio de programas de becas y préstamos universitarios.

- 1.7 Para contribuir con esa meta y respondiendo a la política de pertinencia, el MEN está ejecutando el proyecto de “Fortalecimiento a la Educación Técnica y Tecnológica de Colombia” (FETT), cuyas bases y orientación técnica están dadas por el CONPES 3360 de junio de 2005.
- 1.8 **El Proyecto de Fortalecimiento de Educación Técnica y Tecnológica (FETT).** El proyecto FETT, tiene por objeto contribuir a crear condiciones de productividad y competitividad, mediante la formación de capital humano. Esto a través del aumento de la cobertura y el mejoramiento de la calidad y la pertinencia de este tipo de formación, teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos del sector productivo, el desarrollo nacional y regional y el avance de la ciencia y la tecnología.
- 1.9 El desarrollo del proyecto ha tenido como eje la formación de alianzas locales entre el sector educativo, el productivo, y las autoridades gubernamentales, entre otros actores. Estas alianzas definen las necesidades de formación técnica y tecnológica y diseñan programas para responder a esos requerimientos previamente identificados. La selección de las alianzas se ha venido realizando a través de convocatorias públicas de un fondo concursable destinadas para tal fin.
- 1.10 Como resultado de lo anterior se han apoyado 31 alianzas⁴ en 24 departamentos cuyas propuestas buscan satisfacer las necesidades de formación de un determinado sector de la producción de bienes o servicios, estratégico para el desarrollo del país y de una región. Esto significa que el sector debe hacer parte de las apuestas productivas regionales definidas con Agenda Interna (DNP), estar definido como estratégico en la Visión Colombia 2019, en los Planes de Desarrollo departamentales y locales, programas del Estado u otros instrumentos de consenso regional en los que haya participado el gobierno regional o local y el sector productivo.
- 1.11 En el desarrollo del proyecto se han seleccionado y financiado hasta ahora, 152⁵ programas considerados pertinentes a los sectores productivos y diseñados por ciclos y competencias. Estos programas deben pasar por un proceso para obtener su registro calificado, requisito obligatorio establecido por el sistema de garantía de calidad del MEN para ofrecerse al público. Actualmente 104 programas de educación técnica y tecnológica de las alianzas de la primera y segunda convocatoria cuentan con registro calificado aprobado.
- 1.12 Previo a ampliar la estrategia, replicando el modelo a nivel nacional, es necesario asegurar que el esquema efectivamente permite diseñar la oferta requerida para generar desarrollo, que es competitiva y de talla mundial. Es necesario además definir los lineamientos y metodologías para una replica exitosa en otras regiones del país e identificar posibles áreas de mejoramiento. Es por ello, que se propone

⁴ Desde diciembre de 2006 y hasta ahora, se ha llevado a cabo tres convocatorias. La primera vinculó al proyecto 9 alianzas, la segunda 11 y la tercera, 9 alianzas.

⁵ Programas desarrollados por las alianzas pertenecientes a la primera y segunda convocatoria.

una evaluación del proceso para la creación de la nueva oferta de educación post secundaria.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo general de la consultoría es evaluar la pertinencia y la calidad que ha tenido el proyecto FETT, relacionadas con los procesos de generación de la oferta, y determinar las acciones requeridas para mejorarlo y asegurar eficiencia en el proceso de réplica del modelo a nivel Nacional.
- 2.2 Objetivos específicos
 - a. El diseño de una metodología de evaluación de programas de educación técnica y tecnológica, desarrollados a través de las alianzas creadas, que permita concluir, entre otros, si los programas cumplen con estándares internacionales en su área de competencia, responden a las necesidades de desarrollo nacional y local, aseguran el acceso de poblaciones objetivo e incorpora mecanismos para incentivar la demanda.
 - b. Aplicación de la metodología en una muestra representativa de programas generados a través del proyecto FETT, en relación a su distribución por áreas y alianzas. Se espera que como mínimo se aplique la metodología a 50 programas con representatividad de todas las áreas.
 - c. El diseño de planes de mejoramiento para éstas alianzas que aseguren el cumplimiento de estándares internacionales en los siguientes sectores económicos: industria (petroquímica), tecnología (software, telecomunicaciones, teleinformática, TIC's), turismo, agroindustria y agropecuario.
 - d. La elaboración de guías metodológicas y lineamientos estratégicos para replicar el modelo a nivel nacional.
 - e. La aplicación de una propuesta de difusión y socialización que permita fortalecer los mecanismos de conexión, coordinación, integración y armonización entre las instituciones educativas, el sector productivo y las agencias de gobierno.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por una firma consultora
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La consultoría tendrá una duración de diez meses a partir de la fecha de la firma del contrato.

- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá, pero para el desarrollo de la consultoría se realizarán los desplazamientos requeridos, de acuerdo con la propuesta de la firma.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 La consultoría se desarrollará en tres fases: (i) diseño y aplicación de la metodología de evaluación de los programas y recomendaciones; (ii) diseño de la estrategia para replicar el proyecto FETT; (iii) diseño y aplicación de un mecanismo de articulación, coordinación e integración entre los diferentes actores que participan en la educación Técnica y tecnológica.
- 4.2 **Fase 1.** Para el desarrollo de esta fase, se requiere la asistencia técnica de expertos internacionales para la revisión académica, con el fin de orientar las recomendaciones con base en estándares internacionales. Las principales actividades son:
- a. Se revisarán en profundidad los perfiles, competencias, currículos e implementación de los programas técnicos profesionales y tecnológicos desarrollados por las alianzas, con referencia a educación de talla mundial para el sector en cuestión.(estándares) Para lo cual se requieren expertos internacionales para los siguientes sectores: industria (petroquímica), tecnología (software, telecomunicaciones, teleinformática, TIC's), turismo, agroindustria y agropecuario.
 - b. Los expertos revisarán el avance de la alianza y el contexto local y aportarán a las alianzas la experiencia de educación de talla mundial para los sectores correspondientes. Igualmente comparará los avances colombianos con estos y definirá con la alianza un plan de mejoramiento.
 - c. En desarrollo de la metodología de evaluación y definición del plan de mejoramiento el contratista se compromete a:
 - i. Desarrollar e implementar la metodología de estructuración, recolección, procesamiento y análisis de información.
 - ii. Establecer un equipo para la evaluación de programas que incluya grupos de interés clave (representantes de las Alianzas, IES, IEM, representantes del sector productivo, gobierno departamental y/o municipal, SENA, ICFES, MEN, CNA, CONACES, Centros de Innovación e Investigación, miembros de Comités Regionales de Competitividad). Miembros Obligatorios son: Representantes de las Alianzas, IES, IEM, representantes del sector productivo, gobierno departamental y/o municipal, MEN, miembros de Comités Regionales de Competitividad).

- iii. Definir por escrito parámetros de evaluación de programas basados en referentes internacionales líderes en los sectores seleccionados y adecuados al contexto y necesidades específicas del país.
- iv. Definir, en conjunto con la alianza, un plan de mejoramiento basado en la revisión académica de los programas técnicos profesionales y tecnológicos desarrollados por la misma.
- v. Revisar un mínimo de 50 programas (aproximadamente 10 en cada área) con la metodología propuesta.

4.3 **Fase 2.** Esta fase se refiere al diseño de la estrategia para replicar la experiencia del proyecto FETT a nivel nacional, para lo cual desarrollará las siguientes actividades:

- a. La consultoría en conjunto con el equipo del MEN elaborará las pautas, lineamientos y guías metodológicas para desarrollar oferta pertinente y de calidad en particular para sectores y regiones no cubiertos. Con base en lo anterior, se definirá una estrategia para replicar la experiencia del proyecto de fortalecimiento de educación técnica y tecnológica.
- b. Con base en las metodologías disponibles, las experiencias traídas por los expertos y las encontradas en la Fase 1, éstos escribirán guías prácticas para ambos fines. Se tendrá en cuenta las condiciones de los CERES para la replicación.
- c. Con base en lo anterior los expertos escribirán los lineamientos de la estrategia para la replicación del proyecto de fortalecimiento de educación técnica y tecnológica.
- d. La consultoría elaborará, con las orientaciones del MEN, un documento que contemple los lineamientos de la estrategia para la replicación del proyecto de fortalecimiento de educación técnica y tecnológica con base en los hallazgos y recomendaciones de la actividad 1 de la FASE DOS y la experiencia de los expertos internacionales
- e. En desarrollo de estas guías metodológicas la consultoría realizará las siguientes actividades:
 - i. Realizar un reporte global que recopile la implementación de la metodología de evaluación y la definición de los planes de mejoramiento de la Fase 1.
 - ii. Compilar en un documento las recomendaciones que surjan de la implementación de la Fase 1 y que orienten los programas a alcanzar estándares internacionales de alta calidad.

- iii. Elaborar guías metodológicas para el diseño de oferta educativa técnica y tecnológica, alineada con los requerimientos del sector productivo, y para llevar la oferta diseñada a regiones apartadas teniendo como referente las experiencias exitosas identificadas en la Fase 1 y las recomendaciones surgidas en el desarrollo de esta actividad.

4.4 **Fase 3.** Esta fase se refiere al diseño y aplicación de una estrategia de divulgación y socialización, orientada a fortalecer los mecanismos de articulación, coordinación, integración y armonización entre las instituciones educativas, el sector privado y las agencias de gobierno, consistente con las guías metodológicas elaboradas y los lineamientos estratégicos de replicabilidad. Las principales actividades a desarrollar en esta fase son:

- a. Una vez definida la estrategia, los expertos en asocio con los miembros de las alianzas y el MEN divulgarán y socializarán los planes de mejoramiento, las guías metodológicas y los lineamientos de la estrategia de replicación del proyecto.
- b. Realizar talleres y un foro nacional¹³ de socialización de resultados dirigidos a los principales actores del proyecto de educación técnica y tecnológica. Los participantes serán seleccionados por el Ministerio de Educación Nacional. Se realizarán cuatro (4) talleres de 25 personas cada uno en diferentes regiones del país y un foro nacional. Para lo cual:
 - i. Desarrollará un plan de capacitación para la replicabilidad del modelo dirigido a las alianzas determinadas por el Ministerio de Educación Nacional.
 - ii. Realizará talleres de capacitación para la replicabilidad del modelo. Se capacitarán dos (2) personas por alianza y a otros actores interesados en el proyecto de fortalecimiento de educación técnica y tecnológica escogidos por el Ministerio de Educación Nacional. Estos talleres deben considerar la aplicación de una encuesta entre los participantes para evaluar su alcance y efectividad.
 - iii. Realizará de manera conjunta con el Ministerio de Educación Nacional un foro nacional de socialización de resultados dirigidos a los principales actores del proyecto de educación técnica y tecnológica y al público en general interesado en la materia.
- c. Elaboración de un balance general de los talleres y una evaluación de su alcance y efectividad, mediante la aplicación de una encuesta al término de cada taller.

¹³

Realización del foro nacional en conjunto con el MEN

V. INFORMES

- 5.1 La consultoría deberá entregar los siguientes informes:
- a. Plan de trabajo detallado.
 - b. Metodología de evaluación para los programas, incluyendo propuesta de estándares de calidad.
 - c. Planes de mejoramiento definidos para 16 alianzas, con una cobertura de por lo menos 50 programas de educación técnica y tecnológica con condiciones de talla mundial.
 - d. Metodología sistematizada, desarrollo de guía y estrategia escrita para replicar la experiencia del proyecto de fortalecimiento de educación técnica y tecnológica, y una guía para llevar oferta diseñada a regiones apartadas.
 - e. Diseño y documento sobre la experiencia de aplicación del mecanismo de socialización de los resultados del proyecto y generación de capacidad de replicabilidad del modelo en las regiones
- 5.2 Otros documentos: La consultoría elaborará los documentos adicionales a que den lugar el desarrollo de las actividades, y los informes de avance solicitados por el MEN.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagará de la siguiente manera:
- a. 30% anticipo
 - b. 40% al finalizar la segunda fase
 - c. 30% al cumplimiento de la totalidad de los compromisos a satisfacción del MEN

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría será realizada por la Gerencia del Proyecto, quien asignará un profesional especializado para esto y para el acompañamiento de todo el proceso

B. Coordinación

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con la Gerencia del proyecto, a través del mismo profesional que realiza la supervisión, quien contribuirá con las gestiones interinstitucionales requeridas por la consultoría, acompañará el proceso de desarrollo del estudio, revisará los informes de avance y demás documentos generados y participará en las reuniones a que de lugar la ejecución de la consultoría

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

2.2. ASESOR TÉCNICO EDUCACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.3 En relación con la educación técnica y tecnológica, el Gobierno Nacional se ha propuesto aumentar la cobertura de la educación técnica para llegar a una tasa bruta del 34,7% (320 mil nuevos cupos) en el 2010; y revertir la composición de la matrícula de forma que el 34% de esta matrícula sea en programas técnicos y tecnológicos.
- 1.4 Para contribuir con esa meta y respondiendo a la política de pertinencia, el MEN está ejecutando el proyecto de “Fortalecimiento a la Educación Técnica y Tecnológica de Colombia” (FETT), cuyas bases y orientación técnica están dadas por el CONPES 3360 de junio de 2005.
- 1.5 El proyecto FETT, tiene por objeto contribuir a crear condiciones de productividad y competitividad, mediante la formación de capital humano. Esto a través del aumento de la cobertura y el mejoramiento de la calidad y la pertinencia de este tipo de formación, teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos del sector productivo, el desarrollo nacional y regional y el avance de la ciencia y la tecnología.
- 1.6 El desarrollo del proyecto ha tenido como eje la formación de alianzas locales entre el sector educativo, el productivo, y las autoridades gubernamentales, entre otros actores. Estas alianzas definen las necesidades de formación técnica y

tecnológica y diseñan programas para responder a esos requerimientos previamente identificados. La selección de las alianzas se ha venido realizando a través de convocatorias públicas de un fondo concursable destinadas para tal fin.

- 1.7 Previo a ampliar la estrategia, replicando el modelo a nivel nacional, es necesario asegurar que el esquema efectivamente permite diseñar la oferta requerida para generar desarrollo, que es competitiva y de talla mundial. Es necesario además definir los lineamientos y metodologías para una replica exitosa en otras regiones del país e identificar posibles áreas de mejoramiento. Es por ello, que se propone una evaluación del proceso que se ha desarrollado a través del FETT para la creación de la nueva oferta de educación post secundaria y determinar las acciones requeridas para su mejoramiento. Dicha evaluación constituye el componente 2 del Proyecto de Cooperación Técnica, el cual será ejecutado a través de una firma consultora que será contratada de acuerdo con los Términos de Referencia elaborados por el proyecto FETT.
- 1.8 Por lo tanto el objetivo del Componente 2 es evaluar la calidad y pertinencia de la nueva oferta de educación técnica y tecnológica que ha generado el FETT a la luz de estándares internacionales de calidad para la formación en las áreas seleccionadas (petroquímica, tecnología, turismo, agroindustria y agropecuaria) y el mejoramiento de las alianzas y estrategias para el fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica.
- 1.9 El Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN- será el responsable directo de la ejecución del Proyecto, a través de las Direcciones relacionadas con los objetivos de los componentes. El Proyecto FETT, esta siendo ejecutado por un equipo liderado por una gerencia, dedicado exclusivamente ha dicho proyecto, que depende de la Dirección de Fomento de la Educación Superior. Bajo la gerencia del Proyecto FETT, se ejecutará el componente 2 del Proyecto de Cooperación Técnica, para lo cual se requiere un profesional especializado, con dedicación exclusiva al desarrollo de dicho componente, bajo la orientación de la gerencia del proyecto FETT.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 2.1 El objetivo general de la consultoría es Asesorar al MEN, y transferir la capacidad para la evaluación permanente del FETT de manera que se garantice la orientación dada por el proyecto FETT en sus objetivos y actividades y se lleven a cabo las acciones de manera oportuna y eficiente. .
- 2.2 2.2 Sus objetivos específicos son:
 - a. Contribuir al cumplimiento de los objetivos del componente, velando por el adecuado desarrollo de sus actividades.
 - b. Apoyar técnica y operativamente el desarrollo de la consultoría contratada para la evaluación del FETT,

- c. Coordinar la interacción requerida entre las instancias que participarán en las diferentes actividades del componente.
- d. Apoyar las gestiones administrativas necesarias para el oportuno desarrollo de la consultoría.
- e. Contribuir a la solución de inconvenientes o debilidades presentadas en transcurso de la ejecución del componente.
- f. Asegurar al MEN en temas de monitoreo y evaluación de programas de educación ‘técnica y tecnológica, asegurando que los resultados de la consultoría son transferidos al MEN.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por un consultor individual
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La consultoría tendrá una duración de 12 meses contados a partir de la fecha de la firma del contrato.
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá. Sin embargo para el desarrollo de la coordinación se podrán presentar requerimientos de desplazamiento a otras ciudades.
- 3.4 Requerimientos del consultor: Profesional especializado con experiencia mínima de 8 años, relacionada con proyectos públicos y con conocimiento del sector.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Revisar toda la información relacionada con el proyecto FETT, la evaluación objeto del componente y toda la documentación relacionada con el Proyecto de Cooperación Técnica, incluida la información administrativa. El consultor deberá familiarizarse con el Manual Operativo del Proyecto y, si es del caso proponer ajustes de acuerdo con el procedimiento establecido en el mismo.
- 4.2 Acordar con el Coordinador Operativo las actividades administrativas y operativas requeridas para garantizar las gestiones que contribuyan a desarrollo de la consultoría de manera oportuna y eficiente.
- 4.3 Apoyar a la consultoría en los requerimientos de coordinación interinstitucional, visitas, información requerida, contactos institucionales y demás gestiones necesarias para el desarrollo de la consultoría.
- 4.4 Mantener continuo contacto con la consultoría para asegurar la interpretación y orientación adecuada del estudio, y la transferencia de sus resultados al MEN.

- 4.5 Diseñar y aplicar un mecanismo sencillo de acompañamiento y apoyo a la consultoría, para cada una de las fases, que a su vez sirva de sistema de supervisión, seguimiento y monitoreo, bajo el principio de contribución al buen desarrollo y a la solución de posibles dificultades.
- 4.6 Elaborar los informes requeridos por la Gerencia del Proyecto FETT en relación con el desarrollo de la consultoría y recopilar toda la información del componente tanto técnica como administrativa y financiera, con el fin de integrarla en los informes.
- 4.7 Realizar visitas de supervisión, coordinadas con la consultoría, a las instancias evaluadas y hacer las recomendaciones del caso.
- 4.8 Hacer sugerencias sobre el desarrollo de los estudios y participar activamente en las reuniones que se requieran.
- 4.9 Llevar los archivos a que de lugar el desarrollo del componente y mantenerlos actualizados y disponibles para las instancias interesadas.
- 4.10 Hacer seguimiento al cumplimiento de las estipulaciones contractuales con la consultoría y asegurar el cumplimiento de los cronogramas previstos (tanto de las etapas de la consultoría, como del desarrollo del componente).
- 4.11 Todas las demás actividades asignadas por la gerencia del Proyecto y requeridas en función de los objetivos de la coordinación para la ejecución del componente.

V. INFORMES

- 5.1 Informes bimensuales de avance.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagara de la siguiente manera: 25% a la entrega de cada informe.

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría para la coordinación será realizada por la Gerencia del Proyecto FETT.

B. Coordinación

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con la Gerencia del proyecto, las instancias del MEN relacionadas con el componente y especialmente con el coordinador operativo, quien integrará la ejecución total del Proyecto de Cooperación Técnica.

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

3.1. ASISTENCIA TECNICA PARA LA CONSOLIDACION DEL MARCO INSTITUCIONAL Y REGULATORIO DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA FORMACIÓN DEL TRABAJO (SNFT)

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 Si bien las necesidades para contar con un SIFCH consolidado y efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas. Estas son: mejorar la calidad de la educación básica, y media; ampliar las coberturas y calidad de la educación post secundaria y desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.3 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) *apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral*. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.4 El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2006-2010 contempla dentro de una de sus estrategias de formación de capital humano, la articulación y consolidación de un modelo educativo flexible, pertinente y continuo a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, se han logrado algunos avances como la aprobación del CONPES 81, cuyo objetivo es la *consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo*, y la expedición de decretos que reglamentan algunas de las estrategias planteadas allí.
- 1.5 La oferta de educación para el trabajo en Colombia está conformada por aproximadamente 2.700 establecimientos de educación media, 328 instituciones educativas de carácter superior, más de 4000 entidades de educación no formal, 114 centros del SENA y un número indefinido de dependencias de las empresas para formar sus propios trabajadores. La principal característica de este universo de instituciones y modalidades es un alto nivel de dispersión, heterogeneidad y falta de

interrelación, sumado a que no existe un sistema de equivalencias que permita a las personas moverse dentro del proceso de formación y el mundo laboral.

- 1.6 El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) es la estructura funcional que busca la articulación entre estas instituciones, y con el sistema productivo – para impulsar el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano y su proceso de formación permanente. El SNFT ha logrado avances importantes¹⁴, en sus 5 componentes básicos: acreditación en entidades y programas, definición de la pertinencia, normalización y formación y certificación de competencias laborales. Sin embargo la operatividad como sistema aún no es clara y se requiere de revisión de su marco normativo e institucional para avanzar.
- 1.7 Por lo tanto se requiere una asistencia técnica especializada que apoye a las instituciones que han liderado la formación y funcionamiento del sistema (DNP, MPS, SENA) en el proceso de consolidación institucional y normativa, para contribuir a una eficiente operación.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo general de la consultoría es prestar asistencia técnica especializada al equipo de gobierno que lidera el proceso de consolidación del SNFT, relacionada con la *estructura institucional y las necesidades de regulación (Marco Regulatorio)*, para hacer eficiente su operación para la articulación entre las instituciones y el sistema productivo, de acuerdo con lo lineamientos del CONPES 81.
- 2.2 Objetivos específicos:
 - a. Apoyar el desarrollo normativo que requiere cada institución que conforma el SNFT para lograr coherencia e interrelación como Sistema.
 - b. Analizar la capacidad institucional y necesidades para la operación del SNFT de las principales instituciones que lo conforman.
 - c. Transferir conocimiento sobre experiencias internacionales en este tipo de estrategias de articulación que puedan contribuir a consolidar el SNFT.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por un consultor

¹⁴ Artículo 12 del [Decreto 249 de 2004](#) establece la Dirección del SNFT-, el [Decreto 2020 de 2006](#) organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, la [Ley 1064 de 2006](#) establece el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, el [Decreto 2888 de 2007](#) reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.

- 3.2 Fecha de inicio y duración: La consultoría tendrá una duración de nueve meses a partir de la fecha de la firma del contrato.
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá, pero para el desarrollo de la consultoría se realizarán desplazamientos en la medida de las necesidades.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Análisis del estado de desarrollo y operatividad del SNFT en sus 5 componentes básicos: 1) acreditación, 2) pertinencia 3) normalización, 4) formación y 5) certificación de competencias laborales. Este análisis permitirá identificar los principales “cuellos de botella” de su operación, el grado de articulación de las diferentes instancias que lo conforman y las falencias en el marco normativo del sistema de aseguramiento de la calidad de las entidades de formación para el trabajo.
- 4.2 En relación con el ajuste y aplicación del marco regulatorio requerido para la articulación objeto del SNFT, se consideraran, entre otros, los siguientes aspectos:
 - a. Habilitación o certificación de programas o instituciones.
 - b. Incentivos para el reconocimiento de diferentes tipos y niveles de formación
 - c. Definición de roles y delimitación de competencias de cada una de las instituciones que conforman el sistema (MEN, MPS (SENA), CCF, ICETEX, Entidades de formación para el trabajo).
- 4.3 Con base en el análisis diagnóstico, el consultor diseñará una propuesta para la consolidación y el fortalecimiento del SNFT, sus implicaciones institucionales y técnicas y el plan de aplicación de las actividades propuestas. Esta propuesta será discutida con las instancias implicadas y se acordarán las acciones a seguir. Algunos de los temas a considerar dentro de la propuesta son:
 - a. Estrategia de normalización de sistemas de registro para el sector, en los componentes de formación relevantes para esta estrategia.
 - b. Mecanismos de interoperabilidad de los sistemas de información de las instituciones que hacen parte de la estrategia.
 - c. Tablero de indicadores de control que permitan al ente regulador (MEN) obtener información sobre el proceso de articulación, el seguimiento a los programas y trayectoria de los estudiantes, así como la consulta por parte de las instituciones prestadoras del servicio.
- 4.4 Con base en un plan de trabajo basado en las discusiones y en la propuesta, el consultor liderará su ejecución y orientará a las instituciones en el avance de las

actividades correspondientes. Hará acompañamiento permanente a los funcionarios en el desarrollo de la propuesta y seguimiento a las actividades desarrolladas por las instituciones, como parte del avance en la definición del marco institucional y normativo, objeto de la consultoría.

- 4.5 Algunas actividades específicas que realizará el consultor dentro de la ejecución del plan de trabajo son:
- a. Adicionalmente el consultor elaborará las guías para orientar a los Entes Territoriales certificados en educación, en el proceso de verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. (Decreto 2020 de 2006).
 - b. El consultor elaborará una guía metodológica y normativa para la vinculación de programas de formación para el trabajo con los programas de educación media técnica y con programas de educación superior.

V. INFORMES

- 5.1 La consultoría presentará informes trimestrales de avance y un informe final que contenga:
- a. Documento principal sobre la estructura institucional del SNFT y la definición y propuesta de ajuste del marco regulatorio.
 - b. Guía metodológica y normativa para la vinculación de programas de formación para el trabajo con los programas de educación media técnica y con programas de educación superior.
- 5.2 Otros documentos: La consultoría elaborará los documentos adicionales a que den lugar el desarrollo de las actividades. Igualmente elaborará los informes de avance solicitados por el MEN.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagara de la siguiente manera:
- a. 20% a la entrega de cada informe.

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría será realizada por el equipo técnico del componente (DNP, MPS, MEN, SENA) a través del profesional

asignado para tal fin, quién, a su vez, participará de manera permanente en el desarrollo del componente.

B. Coordinación

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con la oficina de Cooperación Internacional del MEN, a través del mismo profesional que ejerce la coordinación operativa del proyecto y el profesional asignado por el equipo técnico para el acompañamiento del procesos de ejecución de la consultoría, quien contribuirá con las gestiones interinstitucionales requeridas por la consultoría, acompañará el proceso de desarrollo del estudio, revisará los informes de avance y demás documentos generados y participará en las reuniones a que de lugar la ejecución de la consultoría.

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

3.2. ASISTENCIA TECNICA PARA LA CONSTRUCCION DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC)

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 Si bien las necesidades para contar con un SIFCH consolidado y efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas. Estas son: mejorar la calidad de la educación básica, y media; ampliar las coberturas y calidad de la educación post secundaria y desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.3 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) *apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral*. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.4 El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2006-2010 contempla dentro de una de sus estrategias de formación de capital humano, la articulación y consolidación de un modelo educativo flexible, pertinente y continuo a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, se han logrado algunos avances como la aprobación del CONPES 81, cuyo objetivo es la *consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo*, y la expedición de decretos que reglamentan algunas de las estrategias planteadas allí.
- 1.5 La oferta de educación para el trabajo en Colombia está conformada por aproximadamente 2.700 establecimientos de educación media, 328 instituciones educativas de carácter superior, más de 4000 entidades de educación no formal, 114 centros del SENA y un número indefinido de dependencias de las empresas para formar sus propios trabajadores. La principal característica de este universo de instituciones y modalidades es un alto nivel de dispersión, heterogeneidad y falta de

interrelación, sumado a que no existe un sistema de equivalencias que permita a las personas moverse dentro del proceso de formación y el mundo laboral.

- 1.6 El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) es la estructura funcional que busca la articulación entre estas instituciones, y el sistema productivo, para impulsar el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano y su proceso de formación permanente. Dadas las fricciones al interior del mercado de educación y formación para el trabajo en Colombia, la escasa movilidad entre los diferentes niveles educativos y de formación para el trabajo (educación técnica, tecnológica, universitaria, vocacional, formación para el trabajo) y las falencias en pertinencia y en comunicación de estos dos sistemas –de educación y de formación para el trabajo con el mercado de trabajo, se requiere avanzar en el desarrollo y consolidación de los diferentes componentes del SNFT para superar las dificultades actuales.
- 1.7 Una herramienta especialmente relevante para la operatividad del SNFT es el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), que defina las competencias laborales generales y específicas y unifique los criterios con el fin de lograr una integración dinámica entre el sector educativo –tanto formal como ‘no formal’- y el sector productivo. Este marco es el insumo fundamental para desarrollar un sistema de equivalencias que permita la movilidad dentro de las distintas modalidades de formación.
- 1.8 Dada la necesidad del gobierno para desarrollar una política de manejo del recurso humano que se ajuste a las necesidades en productividad y competitividad, particularmente la construcción de este MNC que permita una mayor movilidad y pertinencia del sistema de educación y formación para el trabajo con la dinámica del mercado de trabajo, se requiere una asistencia técnica especializada que apoye a las instituciones que han liderado la formación y funcionamiento del sistema (DNP, NPS, SENA) en el proceso de construcción del MNC.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo general de la consultoría es prestar asistencia técnica especializada al equipo de gobierno que lidera el proceso de consolidación del SNFT, relacionada con la *construcción del Marco Nacional de Cualificaciones*, MNC de manera que contribuya a establecer las bases para la consolidación de una política de aprendizaje a lo largo de la vida así como el fortalecimiento de la educación técnica, tecnológica y generar coherencia y mayor movilidad entre la educación formal, no formal e informal, y por tanto, una transición e inserción óptima en el mercado de trabajo.
- 2.2 Objetivos específicos
 - a. Mejorar los procesos comparativos de las cualificaciones de las cualificaciones, por ejemplo, comparar las cualificaciones profesionales no a

través de aprendizaje y títulos, sino por medio de los resultados de los procesos de aprendizaje, independientemente de la forma, lugar, momento y duración de este aprendizaje.

- b. Contar con un mecanismo para traducir las cualificaciones y sistemas nacionales a nivel bilateral y multilateral, para promover la cooperación entre los establecimientos educativos y el intercambio de personal docente, estudiantes, alumnos y aprendices.
- c. Mejorar la permeabilidad entre los distintos programas educativos, en particular entre la formación para el trabajo y la enseñanza superior, así como entre la formación inicial y el perfeccionamiento profesional.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por un consultor
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La consultoría tendrá una duración de doce meses.
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá, pero para el desarrollo de la consultoría se realizarán desplazamientos en la medida de las necesidades.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Realizar un diagnóstico sobre las herramientas y procesos que han desarrollado el MEN, el MPS y el SENA, entre otros, que puedan contribuir a la construcción del MNC. Se revisarán entre otros las normas de competencias laborales y la clasificación nacional de ocupaciones para recomendar acciones para unificar un marco a nivel nacional.
- 4.2 Análisis del estado del arte a nivel internacional y de experiencias aplicables a Colombia.
- 4.3 Elaboración de una guía metodológica para la construcción de este MNC teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y las experiencias internacionales.
- 4.4 Asistencia técnica en el proceso de construcción un conjunto de descriptores específicos para el sistema de educación y formación para el trabajo colombiano que sirvan de base de discusión y concertación para la construcción de este marco.
- 4.5 Asistencia técnica en todos los procesos de construcción del MNC y orientación a las instituciones (DNP, MEN, MPS, SENA y entes territoriales) para definir, con base en los insumos aportados, un plan de acción para consolidar el Marco Nacional de Cualificaciones.

- 4.6 Participación en el proceso de diseño y ejecución de una prueba piloto para la aplicación del MNC.

V. INFORMES/PRODUCTOS

- 5.1 Documentos principales
- a. Diagnóstico sobre las herramientas que han desarrollado diferentes instituciones que sirvan de insumo para la creación del MNC.
 - b. Documento técnico con la propuesta de descriptores de cualificaciones para el MNC colombiano y documentos normativos necesarios para su implementación.
 - c. Documento técnico para la conformación e implementación del sistema de información del MNC desarrollado y disponible para consulta en WEB.
- 5.2 Otros documentos
- a. Documento sobre la experiencia internacional que se tuvo en cuenta para la construcción del MNC.
 - b. La consultoría elaborará los documentos adicionales a que den lugar el desarrollo de las actividades. Igualmente elaborará los informes de avance solicitados por el MEN.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagara de la siguiente manera:
- a. 30% entrega producto 1
 - b. 40% entrega producto 2
 - c. 30% al cumplimiento de la totalidad de los compromisos a satisfacción del MEN

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría será realizada por el equipo técnico del componente (DNP, MPS, MEN, SENA) a través del profesional asignado para tal fin, quién, a su vez, participará de manera permanente en el desarrollo del componente.

B. Coordinación

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con la oficina de Cooperación Internacional del MEN, a través del mismo profesional que ejerce la coordinación operativa del proyecto. La coordinación con el equipo técnico del componente se realizara a través del profesional asignado para el acompañamiento del procesos de ejecución de la consultoría, quien contribuirá con las gestiones interinstitucionales requeridas por la consultoría, acompañará el proceso de desarrollo del estudio, revisará los informes de avance y demás documentos generados y participará en las reuniones a que de lugar la ejecución de la consultoría.

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

3.3 DISEÑO Y EJECUCION DE UNA PRUEBA PILOTO EN LA APLICACIÓN DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC)

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El proyecto de cooperación técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 Si bien las necesidades para contar con un SIFCH consolidado y efectivo aún son muchas, se han priorizado tres áreas consideradas estratégicas. Estas son: mejorar la calidad de la educación básica, y media; ampliar las coberturas y calidad de la educación post secundaria y desarrollar mecanismos para promover la movilidad al interior del sistema y la mejor integración con el sector productivo.
- 1.3 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral. Estas tres líneas de apoyo definen los tres componentes del proyecto de cooperación.
- 1.4 El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2006-2010 contempla dentro de una de sus estrategias de formación de capital humano, la articulación y consolidación de un modelo educativo flexible, pertinente y continuo a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, se han logrado algunos avances como la aprobación del CONPES 81, cuyo objetivo es la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, y la expedición de decretos que reglamentan algunas de las estrategias planteadas allí.
- 1.5 La oferta de educación para el trabajo en Colombia está conformada por aproximadamente 2.700 establecimientos de educación media, 328 instituciones educativas de carácter superior, más de 4000 entidades de educación no formal, 114 centros del SENA y un número indefinido de dependencias de las empresas para formar sus propios trabajadores. La principal característica de este universo de instituciones y modalidades es un alto nivel de dispersión, heterogeneidad y falta de

interrelación, sumado a que no existe un sistema de equivalencias que permita a las personas moverse dentro del proceso de formación y el mundo laboral.

- 1.6 El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) es la estructura funcional que busca la articulación entre estas instituciones, y el sistema productivo, para impulsar el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano y su proceso de formación permanente. Dadas las fricciones al interior del mercado de educación y formación para el trabajo en Colombia, la escasa movilidad entre los diferentes niveles educativos y de formación para el trabajo (educación técnica, tecnológica, universitaria, vocacional, formación para el trabajo) y las falencias en pertinencia y en comunicación de estos dos sistemas –de educación y de formación para el trabajo con el mercado de trabajo, se requiere avanzar en el desarrollo y consolidación de los diferentes componentes del SNFT para superar las dificultades actuales.
- 1.7 Una herramienta especialmente relevante para la operatividad del SNFT es el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), que defina las competencias laborales generales y específicas y unifique los criterios con el fin de lograr una integración dinámica entre el sector educativo –tanto formal como ‘no formal’- y el sector productivo. Este marco es el insumo fundamental para desarrollar un sistema de equivalencias que permita la movilidad dentro de las distintas modalidades de formación
- 1.8 Teniendo presente que el gobierno avanza en la construcción del MNC con el apoyo de una consultoría que hace parte del proyecto de cooperación, se requiere ejecutar una prueba piloto de dicho MNC con el fin de evaluar su pertinencia en términos de ajuste al sistema educativo y al sector productivo, y en general al grado de cumplimiento de los propósitos del MNC y su facilidad de aplicación.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo general de la consultoría es diseñar y poner en marcha una prueba piloto de la aplicación del MNC que permita evaluar su pertinencia, eficiencia y efectividad.
- 2.2 Objetivos específicos
 - a. Aplicar la propuesta de MNC en al menos tres áreas para verificar su aplicabilidad, facilidad de uso y claridad. Esta experiencia deberá permitir la equivalencia entre distintas ofertas de formación. Al menos una de las homologaciones deberá ser con educación no formal.
 - b. Verificar la eficiencia del mecanismo para traducir las cualificaciones y sistemas nacionales, a nivel bilateral y multilateral, v.g., para promover la cooperación entre los establecimientos educativos y el intercambio de personal docente, estudiantes, alumnos y aprendices.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por un consultor
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La consultoría tendrá una duración de tres meses.
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá, pero para el desarrollo de la consultoría se realizarán desplazamientos en la medida de las necesidades.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Análisis del desarrollo de construcción del MNC, definición de criterios y selección de los Entes Territoriales en los cuales se llevaría a cabo el piloto.
- 4.2 Definición de las variables a observar durante la ejecución del piloto con el fin de determinar los resultados en coherencia con sus objetivos.
- 4.3 Plan de ejecución y puesta en marcha del piloto. Seguimiento y recolección de información.
- 4.4 Análisis de resultados del piloto y recomendaciones para ajustes, cambios o complemento del MNC.

V. INFORMES

- 5.1 Documentos principales
 - a. Primer informe: documento de diseño del piloto en el que se presentan los criterios de selección de los Entes territoriales en los cuales se aplicó, y el plan de ejecución
 - b. Segundo informe y final: Documento de resultados del piloto en el cual se presenta el proceso de aplicación, los resultados del pilotaje, el análisis de resultados y las recomendaciones.
- 5.2 Otros documentos: La consultoría elaborará los documentos adicionales a que den lugar el desarrollo de las actividades. Igualmente elaborará los informes de avance solicitados por el MEN.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagara de la siguiente manera:
 - a. 30% a la entrega del primer informe

- b. 70% entrega y aprobación del informe final

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría será realizada por el equipo técnico del componente (DNP, MPS, MEN, SENA) a través del profesional asignado para tal fin, quién, a su vez, participará de manera permanente en el desarrollo del componente.

B. Coordinación

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con la oficina de Cooperación Internacional del MEN, a través del mismo profesional que ejerce la coordinación operativa del proyecto. La coordinación con el equipo técnico del componente a través del profesional asignado para el acompañamiento del procesos de ejecución de la consultoría, quien contribuirá con las gestiones interinstitucionales requeridas por la consultoría, acompañará el proceso de desarrollo del estudio, revisará los informes de avance y demás documentos generados y participará en las reuniones a que de lugar la ejecución de la consultoría.
- 7.3 El piloto será diseñado y aplicado de manera coordinada con la consultaría de asistencia técnica.

TÉRMINOS DE REFERENCIA

APOYO A LA CONSOLIDACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACION DE CAPITAL HUMANO (CO-T1123)

4.1 COORDINACION OPERATIVA

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El Proyecto de Cooperación Técnica para el apoyo a la consolidación del Sistema Integral de Formación de Capital Humano, es parte del acuerdo entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno de Colombia para apoyar la consolidación del Sistema de Protección Social (SPS), del cual hace parte el Sistema Integrado de Formación de Capital Humano (SIFCH).
- 1.2 En este sentido el Gobierno ha solicitado apoyo al BID para: (i) reforzar el trabajo operativo y analítico en torno al acompañamiento de los nuevos docentes, en el contexto del nuevo estatuto docente, como mecanismo para mejorar la calidad de la educación; (ii) evaluar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la oferta educativa técnica y tecnológica; y (iii) apoyar el desarrollo de mecanismos que faciliten la articulación de la educación media con la formación para el trabajo y el mercado laboral. Estas tres líneas de apoyo definen los objetivos del Proyecto y los tres componentes del Proyecto de Cooperación.
- 1.3 De esta manera el objetivo principal del Proyecto es apoyar al Gobierno de Colombia en la consolidación de un Sistema de Formación de Capital Humano Integral. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer a los Entes Territoriales en su capacidad de inducción y acompañamiento de los docentes del nuevo Estatuto de Profesionalización Docente (EPD), como mecanismo para mejorar la calidad de la educación (ii) evaluar las intervenciones del proyecto de Fortalecimiento de la Educación Técnica y Tecnológica (FETT) destinadas a mejorar la calidad de la oferta de educación técnica y tecnológica; y (iii) fortalecer la articulación entre la educación media, la formación para el trabajo y el mercado laboral, apoyando el desarrollo del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el Marco Nacional de Calificaciones.
- 1.4 El Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN- será el responsable directo de la ejecución del proyecto, a través de las Direcciones relacionadas con los objetivos de los componentes. Por lo tanto, el MEN es el responsable del cumplimiento del convenio de cooperación con el BID, así como de la orientación, coordinación y administración del Proyecto.
- 1.5 Teniendo en cuenta los requerimientos de integración de los componentes como un todo del Proyecto de Cooperación Técnica, con un objetivo claro al que confluyen los tres componentes, el MEN requiere asignar un profesional especializado, responsable de la Coordinación Operativa del Proyecto, bajo el

liderazgo de la *Oficina de Cooperación Internacional*, que garantice la operación e integración adecuada en la ejecución del Proyecto.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

- 2.1 El objetivo de la consultoría es brindar apoyo en la coordinación de la operación del Proyecto durante su etapa de ejecución, de manera que se garantice una gestión adecuada para proveer las condiciones institucionales, administrativas y financieros de manera oportuna y eficiente. Esta coordinación también integrará la información de los procesos de desarrollo y ejecución de los tres componentes del Proyecto y de los aspectos administrativos y financieros requeridos para su operación.
- 2.2 Objetivos específicos
 - a. Contribuir a la operación eficiente del Proyecto, velando por el adecuado desarrollo de sus componentes, de acuerdo con el Manual Operativo.
 - b. Administrar el Manual Operativo.
 - c. Coordinar la interacción requerida entre las instancias que participarán en las diferentes actividades del Proyecto.
 - d. Adelantar las gestiones administrativas necesarias para el oportuno desarrollo de las consultorías de los tres componentes.
 - e. Contribuir a la solución de inconvenientes o debilidades presentadas en transcurso de la ejecución del Proyecto.
 - f. Mantener informado al BID de los avances, logros y dificultades en la ejecución del Proyecto. El coordinador será el interlocutor directo con el BID en términos de la operación financiera y administrativa del proyecto y en el avance general de los tres componentes.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTORÍA

- 3.1 Tipo de consultoría: La consultoría será desarrollada por un consultor individual
- 3.2 Fecha de inicio y duración: La consultoría tendrá una duración de 12 meses contados a partir de la fecha de la firma del contrato.
- 3.3 Lugar de trabajo: El lugar de trabajo será la Ciudad de Bogotá. Sin embargo para el desarrollo de la coordinación se podrán presentar requerimientos de desplazamiento a otras ciudades.

- 3.4 Requerimientos del consultor: Profesional especializado con experiencia mínima de 8 años, relacionada con ejecución de proyectos públicos y con conocimiento del sector.

IV. ACTIVIDADES

- 4.1 Revisar toda la información relacionada con el Proyecto de Cooperación Técnica, El consultor deberá familiarizarse con el Manual Operativo del Proyecto, El Plan de Operaciones, el Marco Lógico, los Términos de Referencia y los procesos de contratación de las consultorías que desarrollarán los componentes.
- 4.2 Administrar el Manual Operativo, de manera que cualquier ajuste o cambio solicitado por las instancias participantes, se canalice a través del coordinador y se aplique el proceso de ajustes descritos en dicho Manual.
- 4.3 Acordar con los Coordinadores de cada componente, las actividades administrativas y operativas requeridas para garantizar las gestiones que contribuyan a desarrollo de la consultoría de manera oportuna y eficiente.
- 4.4 Liderar los procesos de contratación de las consultorías, para los cual deberá garantizar la disponibilidad de recursos de manera oportuna y asegurar el cumplimiento de las normas de contratación del BID.
- 4.5 Asegurar la oportuna incorporación de los recursos de cooperación, al presupuesto del MEN, mediante la interacción con las áreas e instancias responsables.
- 4.6 Tramitar con las oficinas de apoyo del MEN las gestiones requeridas para las contrataciones, pagos, desembolsos, etc.
- 4.7 Apoyar a los coordinadores de los componentes en las gestiones que estos requieran para llevar a cabo las actividades de las consultorías relacionadas con eventos, contrataciones, compras, coordinación interinstitucional y demás gestiones que faciliten el desarrollo de los componentes.
- 4.8 Mantener continuo contacto con los coordinadores para asegurar la oportunidad en las gestiones requeridas, de acuerdo con los cronogramas de cada componente.
- 4.9 Diseñar y aplicar un mecanismo sistemático y sencillo de acompañamiento y apoyo a los coordinadores de los componentes, que a su vez sirva de sistema de supervisión, seguimiento y monitoreo del desarrollo general del Proyecto, bajo el principio de contribución a la eficiente ejecución y a la solución de posibles dificultades.
- 4.10 Elaborar el informe de progreso que el BID requiere cada seis meses, en el cual se integran los tres componentes, la operación y los aspectos financieros. El contenido del informe será acordado con el BID, de acuerdo con los temas más

relevantes del Proyecto. En este informe se consolidarán los informes financieros requeridos por el BID para lo cual el Coordinador interactuará con las oficinas de apoyo del MEN relacionadas con el trámite de recursos.

- 4.11 Orientar a los coordinadores y demás instancias que participan en la ejecución del proyecto, en las gestiones que se requieren para garantizar un soporte administrativo oportuno y eficiente. (Por ejemplo, recordar fechas de vencimientos, planear con anticipación gestiones administrativas y financieras para cumplir con los cronogramas, etc.). Hacer sugerencias sobre el desarrollo de los componentes y participar activamente en las reuniones que se requieran.
- 4.12 Elaborar las actas que se requieran de las reuniones decisorias entre las instancias que participan en el Proyecto,
- 4.13 Llevar los archivos a que de lugar el desarrollo del componente y mantenerlos actualizados y disponibles para las instancias interesadas.
- 4.14 Hacer seguimiento al cumplimiento de las estipulaciones contractuales con la consultoría y asegurar el cumplimiento de los cronogramas previstos (tanto de las etapas de la consultoría, como del desarrollo del componente).
- 4.15 Apoyar la organización de eventos de divulgación del Proyecto y otros eventos relacionados.
- 4.16 Todas las demás actividades asignadas por la gerencia del Proyecto y requeridas en función de los objetivos de la coordinación para la ejecución del componente.

V. INFORMES

- 5.1 Informes de progreso del Proyecto, cada seis meses con base en los acuerdos con el BID.
- 5.2 Documento de seguimiento y monitoreo al desarrollo del Proyecto, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Cooperación Internacional.
- 5.3 Los documentos adicionales a que den lugar la operación del Proyecto solicitados por la OCI y el BID.

VI. CONDICIONES DE PAGO

- 6.1 La consultoría se pagara de la siguiente manera: Se realizarán pagos mensuales con base en informes de actividades y avance del Proyecto

VII. SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN

A. Supervisión:

- 7.1 La supervisión o interventoría de la consultoría para la coordinación será realizada por la Gerencia del Proyecto FETT.

B. Coordinación:

- 7.2 La consultoría se llevará a cabo en coordinación con la Gerencia del proyecto, las instancias del MEN relacionadas con el componente y especialmente con el coordinador operativo, quien integrará la ejecución total del Proyecto de Cooperación Técnica.