

Documento de Cooperación Técnica (CT)

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Ecuador
▪ Nombre de la CT:	Atrayendo docentes efectivos a escuelas aisladas, vulnerables y de bajo desempeño
▪ Número de CT:	EC-T1385
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Anne Sofie Olsen (EDU/CEC) Jefe de Equipo; Gregory Elacqua (SCL/EDU), Jefe de Equipo Alterno; Diana Hincapie, Veronica Montalva, Luana Marotta y Rafael Contreras (SCL/EDU); Juan Brito y Elsa Tobar (CAN/CEC); Gumersindo Velásquez y Juan Dugand (VPC/FMP); y Javier Jiménez Mosquera (LEG/SGO).
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	19 de abril de 2018
▪ Beneficiario	Ministerio de Educación, Ecuador
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto	Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través de SCL/EDU
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	US\$250.000 provenientes del Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (SOC).
▪ Financiamiento Solicitado del BID:	US\$250.000
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	36 meses
▪ Fecha de Inicio requerido:	Septiembre 2018
▪ Tipos de consultores (firmas o consultores individuales):	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	SCL/EDU
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CAN/CEC
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Si
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión Social e Igualdad

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 Desde el 2007, Ecuador ha realizado importantes esfuerzos para la transformación de su sistema educativo, los cuales han resultado en una mejora significativa de los indicadores del sector. En el 2013, en la prueba regional de calidad educativa más reciente (Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo - TERCE), los estudiantes ecuatorianos alcanzaron un nivel de desempeño similar al promedio de los estudiantes latinoamericanos en matemáticas y lectura en 3º y 6º grado (equivalente 4º y 7º grado en Ecuador), cuando partían de un nivel significativamente por debajo del promedio regional en el 2006 (Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo - SERCE). Se entiende que fueron muchos los factores que influyeron en dichas mejoras, entre las que se destacan infraestructura, entrega gratuita de textos y material educativo y la revaloración de la profesión docente. En cuanto la revaloración de la profesión docente, se han implementado estrategias como: (i) mejorar la formación inicial y continua de los docentes, (ii) ingreso al magisterio

mediante concursos nacionales de mérito y oposición, (iii) reformulación de la carrera docente y, (iv) aumento en los salarios de ingreso en más del 90% en 2011¹.

- 2.2 No obstante, la calidad educativa, tanto en Ecuador como en la región, está aún muy rezagada con respecto a países desarrollados, particularmente en aquellos colegios de educación primaria y secundaria, con alumnos de niveles socioeconómicos más bajos, con una mayor proporción de minorías étnicas y que se encuentran ubicados en las zonas rurales². Se han encontrado brechas crecientes o persistentes, entre colegios, de educación secundaria³, de alto y bajo nivel socioeconómico, en los resultados académicos en países como Colombia, Brasil, Chile, entre otros. Específicamente para Ecuador, analizando los datos de la prueba Ser Bachiller 2016⁴, se encuentran diferencias de 1,2 desviaciones estándar en los puntajes de ingreso a educación superior comparando el quintil más bajo y más alto en términos de nivel socioeconómico (NSE).
- 2.3 Aunque son múltiples los factores que influyen en la calidad educativa, múltiples estudios han mostrado que un maestro efectivo (alto valor agregado) mejora el rendimiento de los estudiantes en el corto plazo (Clotfelter, Ladd, & Vigdor, 2007; Goldhaber, 2007; Rivkin, Hanushek, & Kain, 2005). Además, tienen impactos positivos en el largo plazo en cuanto asistencia a la educación superior, ingresos futuros, entre otros (Chetty, Friedman, & Rockoff, 2014). Según los estudios de “Cerrando Brechas”⁵ en Ecuador, un profesor por encima del promedio puede aumentar en un año 0.12 desviaciones estándar (DE) el aprendizaje de un niño, comparándolo con uno que tuvo un profesor por debajo de este. Asimismo, si el niño asiste a clase 4 años consecutivos con un profesor por encima del promedio, este aumenta su conocimiento 0.45 DE más al compararlo con un niño que tuvo uno por debajo del promedio, lo cual representa casi medio año más de aprendizajes. Más aún, se encuentra que tener un profesor efectivo de manera consecutiva tiene un mayor impacto en los estudiantes que tienen bajos resultados académicos, 0,36 por un año y 0,82 DE por 4 años consecutivos. Lo anterior, nos permite concluir que, dado que los estudiantes más vulnerables son aquellos con los resultados académicos más bajos, son ellos los que más se beneficiarían de tener profesores más efectivos. Aun así, los profesores más efectivos se concentran en las escuelas donde asisten estudiantes de niveles socioeconómicos más altos⁶.
- 2.4 La inequidad en la distribución de profesores es un problema que enfrenta Ecuador y varios países de América Latina, como Colombia, Chile, Perú y Brasil (Bertoni, Elacqua, et. al, 2017). De hecho, según las pruebas de Ser Maestro presentadas por

¹ UNESCO. Araujo María D. & Bramwell Daniela (2015). Cambios en la política educativa en Ecuador desde el año 2000. Página 17. [Enlace.](#)

² UNESCO, 2017. Reporte anual 2016. [Enlace.](#)

³ Se aclara que son colegios de educación secundaria dado que las brechas mencionadas se calculan con los exámenes de egreso de la educación básica secundaria.

⁴ Prueba estandarizada que presentan todos los estudiantes en Ecuador al finalizar la educación secundaria para graduarse e ingresar a educación superior.

⁵ EC-T1236 (ATN/OC-13003-EC), EC-T1275 (ATN/OC-13782-EC), EC-T1281 (ATN/OC-14124-EC), EC-T1282 (ATN/OC-14450-EC) y EC-T1322 (ATN/OC-15266-EC). El estudio “Cerrando Brechas” encontró que la calidad de las interacciones entre docentes y estudiantes en el aula es un predictor importante de los aprendizajes escolares. La identificación de estas buenas prácticas en el aula provee insumos importantes para el diseño de políticas educativas.

⁶ Bertoni, E.; Elacqua, G.; Jaimovich, A.; Rodríguez, J.; Santos, H. (2018). *Teacher Policies, Incentives, and Labor Markets in Chile, Colombia, and Peru: Implications for Equity*. Manuscrito por publicar.

los profesores de colegios públicos que enseñan secundaria en Ecuador, los profesores que enseñan en colegios donde asisten niños del quintil de NSE más alto obtienen en promedio, hasta una DE más que los profesores que enseñan en escuelas con estudiantes del quintil más bajo. Estos resultados son consistentes con la distribución de los salarios y la concentración de profesores novatos y temporales encontrado en países como Colombia y Perú entre colegios de educación secundaria de mayor y menor nivel socioeconómico y entre colegios de educación secundaria ubicados en zonas urbanas y rurales.⁷

- 2.5 Estas inequidades en la distribución de profesores se pueden mitigar mediante diversas medidas de política pública. Esta CT tiene por objetivo ayudar al Ministerio de Educación del Gobierno de Ecuador (en adelante MINEDUC) a diseñar y evaluar políticas y estrategias que permitan mejorar la distribución equitativa de los maestros más efectivos, tanto los nuevos como lo existentes, con el objetivo de ayudar a que los niños más vulnerables del país puedan tener un docente más efectivo y así desarrollar las habilidades que les permitan alcanzar su máximo potencial.
- 2.6 Para la implementación de dicho objetivo, es crucial la identificación de los maestros más efectivos para luego ayudar a mejorar la equidad en su asignación. Pero esto es un reto persistente en la investigación educativa dado que características fácilmente observables de los maestros, como el nivel educativo o el tipo de formación recibida, no son predictores consistentes de la efectividad de los maestros (Hanushek and Rivkin, 2010; Harris y Saas, 2011; Glewwe et al. 2013)⁸. Para esta CT se utilizarán las medidas disponibles que tengan mayor probabilidad de estar asociadas con la efectividad docente, con el fin de identificar a los mejores profesores. Los expertos concuerdan que los maestros novatos son menos efectivos que aquellos con algunos años de experiencia (Clotfelter, Ladd y Vigdor 2007a, 2007b; Harris y Sass 2007; Kane, Rockoff y Staiger 2006; Ladd 2008; Sass 2007) para identificar a los maestros más efectivos. Entonces consideraremos que maestros con más de tres años de experiencia son más efectivos que sus pares más novatos.
- 2.7 Asimismo, para medir la efectividad de los docentes novatos utilizaremos la prueba Quiero Ser Maestro (prueba de ingreso al magisterio) y para medir la efectividad de los docentes con experiencia utilizaremos la prueba Ser Maestro (prueba de desempeño realizada a los maestros del magisterio). Entre otras cosas, estas pruebas miden las prácticas de los docentes en el aula y su nivel de conocimientos. Si bien la evidencia es mixta en cuanto a la asociación entre estos factores y la efectividad docente (Araujo et al., 2016; Clotfelter et al., 2007; Cruz-Aguayo, Ibarrán y Schady, 2017; Hanushek et al., 2017; Kane, Rockoff y Staiger, 2008; Metzler y Woessman, 2012), en general se encuentra que estos factores son predictores más consistentes de la efectividad docente que otros indicadores (Glewwe et al., 2013; Hanushek y Rivkin, 2006). Además, es la información utilizada por el gobierno ecuatoriano. Por otro lado, cabe esperar que la presencia de inequidades en la distribución de profesores

⁷ Bertoni, Elacqua, Jaimovich, Rodríguez & Santos (2017). Teacher policies, incentives, and labor markets in Chile, Colombia, and Peru: Implications for equity & Fundación Compartir (2014). Tras la Excelencia Docente, página 149.

⁸ Hanushek, Eric A., and Steven G. Rivkin. 2010. Generalizations about using value-added measures of teacher quality. *American Economic Review* 100 (2): 267-71.
Harris, D. N. y T. R. Sass. 2011. Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8): 798-812.
Glewwe, P., E. A. Hanushek, S. D. Humpage y R. Ravina. 2013. School resources and educational outcomes in developing countries: A review of the literature from 1990 to 2010. En: P. Glewwe (ed.), *Education Policy in Developing Countries*, pp. 13-64. Chicago, IL: University of Chicago Press.

en cuanto a estas características sea un indicador confiable de la presencia de inequidades en otras dimensiones.⁹

- 2.8 En cuanto a la importancia de la participación directa del equipo de educación del BID en el desarrollo y ejecución de esta CT es importante mencionar que el Banco ha venido trabajando en entender la inequidad en la distribución de profesores efectivos, sus causales y los incentivos monetarios y no monetarios existentes para atraer maestros a escuelas vulnerables, aisladas y de bajo desempeño (RG-E1516 y RG-T2997, ATN/OC-16230-RG). Además, el equipo de educación del Banco publicará en los próximos meses un libro que analiza porque se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo (RG-K1062). Por estos motivos la participación del equipo de educación del Banco permitirá que el proyecto se desarrolle de manera más eficiente y efectiva.
- 2.9 **Alineación Estratégica.** Esta CT está alineada con: (i) la Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2016-2019 (AB-3008) en su desafío de desarrollo de inclusión social e igualdad, en cuanto busca hacer servicios educativos de calidad accesibles a toda la población; (ii) la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y a la Productividad Social (GN-2588-4); (iii) el Documento de Marco Sectorial de Educación y Desarrollo Infantil (GN-2705-5), en su dimensión 3; (iv) la Estrategia del Grupo BID con la República del Ecuador 2012-2017 (GN-2680) la cual identifica el desarrollo social como una de las áreas prioritarias de intervención del Banco en el país; y (v) está incluida en el Documento de Programación País 2018 (GN-2915). Además, al contribuir con la mejora de la educación, la CT está alineada con los objetivos del Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (SOC) (GN-2819-1): (i) incrementar la pertinencia, la calidad y el volumen del financiamiento del Banco dirigidos a apoyar al sector social; y (ii) fortalecer los esfuerzos realizados por las instituciones públicas para ser más eficaces y eficientes en sus programas sociales, la focalización en grupos específicos y la ejecución de los proyectos del sector social. Es también importante resaltar que esta operación está directamente relacionada con la CT ejecutada con el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) (EC-T1311; ATN/OC-15722-EC) que diseña un índice de calidad, así como con los distintos estudios que se han venido realizando en la región sobre financiamiento educativo: RG-T2997 (ATN/OC-16230-RG); BR-T1339 (ATN/OC-15831-BR); CO-T1406 (ATN/OC-15793-CO); CH-T1170 (ATN/OC-15832-CH); y el *Economic*

⁹ Araujo, M. C., P. Carneiro, Y. Cruz-Aguayo y N. Schady. 2016. Teacher Quality and Learning Outcomes in Kindergarten. *The Quarterly Journal of Economics* 131 (3): 1415-53.
Clotfelter, C., H. Ladd, y J. Vigdor. 2007. Teacher credentials and student achievement: Longitudinal analysis with student fixed effects. *Economics of Education Review*, 26 (6): 673-82.
Cruz-Aguayo, Y., P. Ibararán y N. Schady. 2017. Do tests applied to teachers predict their effectiveness? *Economics Letters*, 159: 108-111.
Glewwe, P., E. A. Hanushek, S. D. Humpage y R. Ravina. 2013. School resources and educational outcomes in developing countries: A review of the literature from 1990 to 2010. En: P. Glewwe (ed.), *Education Policy in Developing Countries*, pp. 13-64. Chicago, IL: University of Chicago Press.
Hanushek, E. A. y S. G. Rivkin. 2006. Teacher quality. En: E. A. Hanushek y F. Welch (eds.), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 2, pp. 1051-78. Amsterdam: North Holland.
Hanushek, E. A., M. Piopiunik y S. Wiederhold. 2017. The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance. NBER Working Paper 20727. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
Kane T. J., J. E. Rockoff y D. O. Staiger. 2008. What does certification tell us about teacher effectiveness? Evidence from New York City. *Economics of Education Review*, 27(6): 615-631.
Metzler, J. y L. Woessmann. 2012. The Impact of Teacher Subject Knowledge on Student Achievement: Evidence from Within-Teacher Within-Student Variation. *Journal of Development Economics*, 99 (2): 486-496

Sector Work RG-E1516 (permitiendo así crear sinergias entre los diferentes financiamientos del Banco).

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 Actualmente en Ecuador, los profesores que quieren entrar al sistema educativo oficial deben participar en un concurso de mérito y oposición donde realizan distintas pruebas escritas y una clase demostrativa. Según su desempeño en dichas pruebas, pueden ser o no contratados como profesores del magisterio. Una vez son considerados elegibles para ser contratados, el docente puede escoger el distrito donde quiere trabajar, pero es el MINEDUC quien determina la escuela donde queda asignado el docente dentro del distrito. En Ministerio los asigna basándose en variables relacionadas con la necesidad (relación alumno docente) más no tiene en cuenta la distribución equitativa de maestros efectivos.
- 3.2 Este sistema de asignación está generando dos problemas en términos de equidad:
(i) Los mejores maestros que entran al concurso aplican con mayor probabilidad a distritos urbanos, lo que genera inequidades entre los colegios¹⁰ urbanos y rurales y,
(ii) dado que la regla de asignación de maestros intra-distrital no tiene en cuenta variables de equidad en la distribución de docentes efectivos, los maestros más efectivos no están siendo asignados a las escuelas más vulnerables, contribuyendo así a mayores brechas en aprendizajes.
- 3.3 Considerando lo anterior, el objetivo general de esta CT es ayudar al gobierno de Ecuador a mejorar la distribución equitativa de los docentes efectivos entre los colegios oficiales de educación primaria y secundaria. En cuanto a los objetivos específicos, en primer lugar, se espera comprender de manera integral el sistema de asignación docente en Ecuador y el estado actual de la distribución docente según sus características y las características de sus estudiantes, la escuela donde enseñan y su contexto. En segundo lugar, se desarrollarán dos estrategias para ayudar a (i) aumentar la probabilidad de que un docente nuevo y efectivo aplique a distritos más vulnerables y (ii) aumentar la probabilidad de que docentes existentes decidan trasladarse temporal o definitivamente a escuelas más vulnerables y/o de bajo desempeño. Para tal efecto se proponen los siguientes dos componentes:
- 3.4 **Componente 1. Estudio sobre la distribución y asignación de la nómina docente con recomendaciones de política.** En este componente se prepararán dos informes:
(i) una descripción de las reglas de asignación docente, en perspectiva comparada con otros sistemas educativos de la región y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y cómo estas se implementan en la práctica; y
(ii) un diagnóstico cuantitativo sobre la distribución de profesores en Ecuador y cómo las reglas de asignación inciden en dicha distribución. Este informe contendrá un capítulo con recomendaciones de política. Ambos informes son insumos esenciales para desarrollar el Componente 2.
- 3.5 **Componente 2. Diseño, implementación y evaluación de políticas para mejorar la equidad en la distribución docente:** Se diseñarán y evaluarán dos estrategias para atraer profesores efectivos a escuela vulnerables (en cuanto a su nivel socioeconómico), aisladas y de bajo desempeño. La primera estrategia tiene como objetivo atraer profesores nuevos y efectivos a zonas aisladas mediante técnicas de economía del comportamiento. Además, se trabajará con el gobierno para diseñar y definir la factibilidad de implementar incentivos no monetarios como, por ejemplo,

¹⁰ Por colegios, en este caso, nos referimos mayoritariamente a escuelas secundarias.

preferencias en el progreso de la carrera docente para aquellos maestros que trabajen en escuelas vulnerables como actualmente lo hace Perú. La segunda estrategia intentará persuadir a los docentes existentes¹¹ y más efectivos a trasladarse a escuelas vulnerables y/o de bajo desempeño mediante técnicas de economía del comportamiento. Después de implementadas las estrategias, se evaluará su efectividad para mejorar la equidad en la distribución docente. Finalmente, se realizará un seminario técnico, con funcionarios y expertos nacionales e internacionales para exponer los resultados.

- 3.6 Para ambas estrategias, se realizarán experimentos aleatorios controlados para evaluar si las estrategias de economía del comportamiento (*nudging*¹²) tienen efecto en persuadir a los nuevos docentes a elegir escuelas en distritos rurales y más pobres y a los docentes efectivos existentes a trasladarse a escuelas más vulnerables y de bajo desempeño¹³. En ninguna de las estrategias antes descritas se considera entregar incentivos financieros a los maestros dado que la idea es crear estrategias costo-efectivas y sostenibles en el tiempo.
- 3.7 El costo total de la CT es de US\$250.000 (no reembolsables) que serán financiados por el Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (SOC). El presupuesto indicativo se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Presupuesto Indicativo

Actividad / Componente	Descripción	BID/ Fondo	Financiamiento Total
Estudio cualitativo y cuantitativo sobre las reglas de asignación docente	Análisis de las reglas de asignación docente y cómo estas se implementan en la práctica con recomendaciones de política	US\$ 36.000	US\$ 36.000
Diseño de dos estrategias	Diseño de dos estrategias para atraer docentes nuevos y existentes a escuelas aisladas y vulnerables	US\$ 44.000	US\$ 44.000
Implementación y evaluación de las dos estrategias	Implementación y evaluación de las dos estrategias para atraer docentes nuevos y existentes a escuelas aisladas y vulnerables	US\$ 150.000	US\$ 150.000
Seminario para exponer resultados	Seminario técnico, con funcionarios y expertos nacionales e internacionales para exponer los resultados	US\$ 20.000	US\$ 20.000
TOTAL		US\$ 250.000	US\$ 250.000

¹¹ Por docente existente se entiende un docente que lleva más de tres años en el sistema educativo oficial de Ecuador.

¹² Los *nudges* van a consistir en una combinación de estrategias que estamos considerando, entre ellas: resaltar características de las escuelas vulnerables, aisladas y/o de bajo desempeño que puedan resultar atractivas (por ejemplo, señalándolas como escuelas donde un maestro puede tener alto impacto social o que ofrecen un ambiente retador con mucho potencial de aprendizaje), hacer que el docente piense en características de su identidad que estén alineadas con eso (por ejemplo, pidiéndoles que escriban por qué decidieron ser maestro o preguntándoles qué tan importante es para ellos tener un alto impacto social), explotando las normas sociales (por ejemplo, mostrándoles un video de docentes similares a ellos (en términos por ejemplo de la universidad donde estudiaron) que decidieron enseñar en una escuela vulnerable).

¹³ Como variable de resultado, en ambos experimentos, se revisará el cambio en las preferencias de los maestros por elegir escuelas más vulnerables, lo cual se puede medir mediante el cambio en la asignación de profesores a escuelas vulnerables entre el grupo de tratamiento y control.

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 A solicitud del beneficiario, la CT será ejecutada por el Banco, con la representación de Banco en Ecuador como unidad responsable de los desembolsos. La solicitud de que el Banco sea el organismo ejecutor resulta de un alto nivel de ejecución y de satisfacción de las autoridades con las CTs ejecutadas por el Banco en el sector de educación en Ecuador en los últimos cinco años. Además, la ejecución por parte del Banco presenta también la ventaja de contar con una opinión técnica independiente sobre el diseño y evaluación de las políticas mencionadas en los componentes, y de facilitar la comunicación y difusión de los hallazgos a otros países de la región.
- 4.2 Se estima que el proyecto tendrá una duración de 30 meses para la ejecución y 36 meses para los desembolsos, contados a partir de la fecha de aprobación de esta CT. El Banco contratará los servicios de consultores individuales, firmas consultoras y eventuales servicios diferentes de consultoría, de conformidad con las políticas y procedimientos vigentes en el Banco. Respecto al monitoreo y evaluación de esta CT, además de los diferentes productos identificados en el presente documento, el equipo técnico del Banco y del MINEDUC producirán un informe anual sobre la ejecución y los resultados de la cooperación técnica.
- 4.3 Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-1 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4) y (c) Contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-20.

V. Excepciones a las políticas del Banco

- 5.1 Ninguna.

VI. Riesgos importantes

- 6.1 No se contemplan riesgos importantes.


VII. Salvaguardias ambientales







- 7.1 Se estima que esta TC no tendrá un impacto ambiental o social negativo significativo y ha sido clasificada como "C" (OP-703) (ver [Safeguard Policy Filter Report](#) y [Safeguard Screening Form](#)).

Anexos

- Anexo I: [Solicitud del cliente](#)
- Anexo II: [Matriz de Resultados](#)
- Anexo III: [Términos de referencia para actividades/componentes a ser adquiridos](#)
- Anexo IV: [Plan de Adquisiciones](#).

 Tue 7/31/2018 11:50 PM
Carrillo Jaramillo, Fabián Aníbal <fcarrillo@finanzas.gob.ec>
RV: BID. Solicitudes de Cooperaciones Técnicas

To  Palmerio, Gustavo Adolfo

Cc  Maldonado Albán, Gonzalo Francisco;  Villacreces Paz, Mauricio Enrique;  Rosero, Maria de los Angeles;  Rosa Matilde Guerrero;  Hidalgo Andrade, Juan Eduardo;  Falcón Gómez, Jorge Mauricio

 You forwarded this message on 8/8/2018 10:11 AM.
[Click here to download pictures.](#) To help protect your privacy, Outlook prevented automatic download of some pictures in this message.

Espero te encuentres bien.

Luego de revisar la información enviada me permito hacer notar que el detalle remitido no incluye el detalle de honorarios y horas de trabajo presupuestados, y además la estructura prevista para los equipos de consultores y consultorías relacionadas. Por tanto la principal recomendación de parte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) es que se suministre el detalle necesario para facilitar el análisis.

Número de operación	Nombre de la operación	Monto	Solicitud
EC-T1385	Atrayendo docentes efectivos a escuelas aisladas, vulnerables y de bajo desempeño	\$250,000	Proceder
EC-T1392	Apoyo en la elaboración de diagnósticos de redes de salud como insumos para un plan maestro de inversiones en salud	\$250,000	Proceder
EC-T1399	Fortalecimiento de Servicios Tecnológicos y Seguridad Informática del Ministerio de Relaciones Exteriores	\$200,000	Proceder
EC-T1400	Sexta ronda de una encuesta longitudinal sobre los efectos de largo plazo del desarrollo infantil durante la adolescencia y juventud	\$300,000	Proceder
RG-T3266	Innovaciones tecnológicas para la planificación urbana y de tránsito	\$580,000	Proceder

Sin embargo, una vez analizada la información a nivel de presupuestos, actividades a desarrollar y objetivos de las cooperaciones técnicas, el Ministerio de Economía y Finanzas aprueba dichas cooperaciones, considerando que no representan deuda para el país por tratarse de recursos de operaciones no reembolsables.

No obstante, indicar que, en el marco de la política de austeridad del Gobierno Nacional, se sugiere que los honorarios se determinen de manera consistente con escalas salariales comparables del sector público ecuatoriano, lo cual contribuye a la integralidad y coherencia en la administración de los recursos que recibe el Estado. Este criterio también se sugiere aplicar a otros conceptos de gasto que se ejecuten a través de dichas cooperaciones.

Gracias por la atención, quedamos atentos al envío de la información pendiente y a la necesaria retroalimentación con relación a las observaciones realizadas.





Results Matrix

Outcomes

Outcome: 1 Ministry of education using behavioral economics techniques to improve equity in teacher allocations											
Indicators		Flags*	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification		2018	2019	2020	EOP
1.1 Teachers who choose to go to an isolated or vulnerable school after interventions using behavioral economics techniques			Percentage	0.00	2018	Document with improved protocol uploaded to EZShare	P	0.00	0.00	15.00	15.00
							P(a)	0.00	0.00	15.00	15.00
							A	0.00			0.00
Outcome: 2 More equitable process of teacher assignment											
Indicators		Flags*	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification		2018	2019	2020	EOP
2.1 Protocol for teacher assignment			Protocol	0.00	2018	Impact evaluations from strategies used to attract teachers to isolated and vulnerable schools	P	0.00	0.00	1.00	1.00
							P(a)	0.00	0.00	1.00	1.00
							A	0.00			0.00

CRF Indicator

Outputs: Annual Physical and Financial Progress

1 Quantitative study on teacher allocation and qualitative analysis of teacher assignment rules with policy recommendations						Physical Progress					Financial Progress							
Outputs	Output Description	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification	2018	2019	2020	EOP	2018	2019	2020	EOP	Theme	Fund	Flags		
1.1 Diagnostics and assessments completed	Qualitative and Quantitative study on the rules of teacher assignment	Diagnostics (#)	0	2018	Studies uploaded to EZShare	P	0	1	0	1	P	0	40000	0	40000	Education	SOC	
						P(a)	0	1	0	1	P(a)	0	40000	0	40000			
						A	0			0	A	0			0			
2 Design, implementation, and evaluation of strategies to improve equity in teacher allocation						Physical Progress					Financial Progress							
Outputs	Output Description	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification	2018	2019	2020	EOP	2018	2019	2020	EOP	Theme	Fund	Flags		
2.1 Strategies designed	Design of two strategies to attract new and existing teachers to isolated and vulnerable schools	Strategies (#)	0	2018	Strategies approved and uploaded to EZShare	P	0	1	1	2	P	0	40000	0	40000	Education	SOC	
						P(a)	0	1	1	2	P(a)	0	40000	0	40000			
						A	0			0	A	0			0			
2.2 Strategies implemented	Implementation and evaluation of two strategies to attract new and existing teachers to isolated and vulnerable schools	Strategies (#)	0	2018	Strategies approved and uploaded to EZShare	P	0	0	2	2	P	0	80000	70000	150000	Education	SOC	
						P(a)	0	0	2	2	P(a)	0	80000	70000	150000			
						A	0			0	A	0			0			
2.3 Seminars organized	Seminar with key stakeholders to present main results	Seminars (#)	0	2018	Aide-memoire with main conclusions from seminar and agenda uploaded to EZShare	P	0	0	1	1	P	0	0	20000	20000	Education	SOC	
						P(a)	0	0	1	1	P(a)	0	0	20000	20000			
						A	0			0	A	0			0			

Other Cost

Total Cost

	2018	2019	2020	Total Cost
P		\$160,000.00	\$90,000.00	\$250,000.00
P(a)		\$160,000.00	\$90,000.00	\$250,000.00
A				

CRF Indicator

Standard Output Indicator

Anexo A

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para apoyar investigación en política educativa ligada a la inequidad en el sistema educativo de Ecuador

**SCL/EDU
Washington D.C.**

EC-T1385: ATRAYENDO DOCENTES EFECTIVOS A ESCUELAS AISLADAS, VULNERABLES Y DE BAJO DESEMPEÑO EN ECUADOR

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1 Desde el 2007, Ecuador ha realizado importantes esfuerzos para la transformación de su sistema educativo, los cuales han resultado en una mejora significativa de los indicadores del sector. No obstante, aún hay mucho por mejorar en materia de calidad educativa; especialmente en los colegios con alumnos de niveles socioeconómicos más bajos, con mayor proporción de minorías étnicas y que se encuentran ubicados en las zonas rurales. Por ejemplo, según Ser Bachiller 2016¹, se encuentran diferencias de 1.2 desviaciones estándar en los puntajes de ingreso a educación superior comparando alumnos del quintil más bajo y el más alto en términos de NSE.
- 1.2 Aunque son múltiples los factores que influyen en la calidad educativa, según los estudios de “Cerrando Brechas”², los profesores son uno de los insumos más importantes. Específicamente, si un niño asiste a clase 4 años consecutivos con un profesor por encima del promedio, este aumenta su conocimiento 0.45 desviaciones estándar más al compararlo con un niño que tuvo uno por debajo del promedio, lo cual representa casi medio año más de aprendizajes. Más aún, se encuentra que tener un profesor efectivo tiene un mayor impacto en los estudiantes más vulnerables. Aun así, los profesores más efectivos se concentran en las escuelas donde asisten estudiantes de niveles socioeconómicos más altos. Según las pruebas de Ser Maestro, los profesores de colegios públicos secundarios en Ecuador enseñan en escuelas donde asisten niños del quintil de NSE más alto obtienen, en promedio, hasta una desviación estándar más que los profesores que enseñan en escuelas con estudiantes del quintil más bajo.³
- 1.3 Estas inequidades en la distribución de profesores se pueden mitigar mediante diversas medidas de política pública. Por lo tanto, El Banco Interamericano de Desarrollo ejecutará una Cooperación Técnica que tiene por objetivo apoyar al Ministerio de Educación del Gobierno de Ecuador a diseñar y evaluar políticas y estrategias que permitan la distribución equitativa de los maestros más efectivos para ayudar a que los niños más vulnerables del país puedan aspirar a un porvenir más próspero. Para tal efecto se realizará un diagnóstico de la asignación en su estado actual y tres intervenciones que tienen por objetivo mejorar la

¹ Prueba estandarizada que presentan todos los estudiantes en Ecuador al finalizar el colegio para graduarse e ingresar a educación superior.

² EC-T1236, EC-T1275, EC-T1281, EC-T1282 y EC-T1322. El estudio “Cerrando Brechas” encontró que la calidad de las interacciones entre docentes y estudiantes en el aula es un predictor importante de los aprendizajes escolares.

³ Cálculo propio a partir de las bases SER MAESTRO 2016 y SER BACHILLER 2016 publicados por INEVAL.

equidad en la distribución de docentes efectivos. La primera intervención busca crear una fórmula para distribuir de manera más equitativa a los docentes que entran al magisterio por primera vez y las dos últimas, intenta persuadir a los docentes nuevos de aplicar a distritos más pobres y aislados y a los docentes existentes de trasladarse a escuelas más vulnerables.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es proporcionar asistencia técnica a través del análisis de datos empíricos existentes, y la recopilación de nuevos datos empíricos (actividades de trabajo de campo, encuestas), así como a través del apoyo general para producir investigación analítica de alta calidad, que incluirá información cuantitativa y análisis cualitativos.
- 2.2. Además, el contratista será responsable de coordinar el trabajo y producir insumos relacionados con la distribución equitativa de docentes efectivos en Ecuador que incluye: Revisión de otros sistemas de asignación docente en la región, análisis de datos administrativos, apoyo en el desarrollo de estrategias de economía del comportamiento para atraer docentes a colegios vulnerables y apoyar la realización de evaluaciones de impacto de los proyectos llevados a cabo en la CT antes descrita.

3. Actividades Clave

El candidato seleccionado deberá:

1. Proporcionar apoyo técnico, de investigación y analítico y contribuir a los esfuerzos de investigación, que incluyen:
 - Llevar a cabo la recopilación crítica de literatura teórica y empírica existente.
 - Ayuda a identificar y recopilar o recuperar los datos necesarios para los análisis.
 - Asistir en el análisis empírico de grandes conjuntos de datos, incluida la aplicación de modelos econométricos avanzados utilizando STATA y R.
 - Asistir a especialistas con el trabajo continuo de presentaciones y análisis de datos y en la redacción de análisis escritos.
2. Proporcionar apoyo técnico a los economistas y especialistas de EDU y a nuestros clientes en el gobierno, según sea necesario.
3. Asistir en la preparación de estudios de investigación y presentaciones.
4. Asistir en el diseño e implementación de encuestas y experimentos.
5. Asistir en el diseño e implementación de evaluaciones de impacto.
6. De ser necesario, viajar a los países de la región con el líder del equipo, para recopilar datos y entrevistar a las partes interesadas.
7. Colaborar en notas técnicas.
8. Colaborar en trabajos académicos aplicados.
9. Colaborar en documentos de política y escritos.
10. Asistir en la preparación de documentos administrativos e informes.
11. No se excluyen las responsabilidades adicionales necesarias para completar las tareas mencionadas anteriormente, que pueden ser necesarias y ser aprobadas por el supervisor.

4. Resultados y Productos Esperados

No aplica

5. Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: Maestría o equivalente, preferiblemente con doctorado. Cinco años de experiencia profesional relevante en política económica, política pública, política educativa, economía política, economía aplicada o equivalente o la combinación equivalente de educación y experiencia.
- Idiomas: El candidato debe tener un excelente dominio del inglés y español.
- Áreas de Expertise: Antecedentes sólidos, especialmente en áreas de econometría aplicada, análisis cuantitativo, metodologías de evaluación de impacto, metodología de encuestas y estadísticas.
- Habilidades: (i) Se requieren sólidos antecedentes de investigación y fuertes habilidades analíticas, como lo demuestran los logros académicos y otros logros profesionales. El candidato debe tener la capacidad de comprender y usar herramientas teóricas y econométricas de análisis económico. El candidato debe tener una amplia experiencia manipulando bases de datos usando STATA, y experiencia previa en técnicas y metodologías de evaluación, (ii) Habilidades de coordinación y logística, con capacidad de prever, abordar y priorizar una amplia gama de problemas y actividades para completarlos a tiempo; (iii) tener iniciativa y saber trabajar de forma independiente además de poder trabajar en un entorno de trabajo dinámico y acelerado, (iv) capacidad para trabajar de manera efectiva en equipos complejos, multidisciplinarios y multiculturales; habilidades interpersonales superiores, orientación hacia el cliente, habilidades diplomáticas, así como sensibilidad a cuestiones sociales y culturales, (v) gran habilidad para escribir informes breves, claros y analíticos.

6. Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: consultor - [Mensual]
- Duración del Contrato: 24 meses
- Lugar(es) de trabajo: Washington D.C.
- Persona responsable: Economista Principal de Educación (Gregory Elacqua – SCL/EDU)

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo con las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo

conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, etnicidad, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

Anexo A

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para apoyar la investigación analítica en política educativa y la ejecución de proyectos en Ecuador para ayudar a reducir la inequidad en el sistema educativo.

**SCL/EDU
ECUADOR**

EC-T1385: ATRAYENDO DOCENTES EFECTIVOS A ESCUELAS AISLADAS, VULNERABLES Y DE BAJO DESEMPEÑO EN ECUADOR

1. Antecedentes y Justificación

- 1.4 Desde el 2007, Ecuador ha realizado importantes esfuerzos para la transformación de su sistema educativo, los cuales han resultado en una mejora significativa de los indicadores del sector. No obstante, aún hay mucho por mejorar en materia de calidad educativa; especialmente en los colegios con alumnos de niveles socioeconómicos más bajos, con mayor proporción de minorías étnicas y que se encuentran ubicados en las zonas rurales. Por ejemplo, según Ser Bachiller 2016⁴, se encuentran diferencias de 1.2 desviaciones estándar en los puntajes de ingreso a educación superior comparando alumnos del quintil más bajo y el más alto en términos de NSE.
- 1.5 Aunque son múltiples los factores que influyen en la calidad educativa, según los estudios de “Cerrando Brechas”⁵, los profesores son uno de los insumos más importantes. Específicamente, si un niño asiste a clase 4 años consecutivos con un profesor por encima del promedio, este aumenta su conocimiento 0.45 desviaciones estándar más al compararlo con un niño que tuvo uno por debajo del promedio, lo cual representa casi medio año más de aprendizajes. Más aún, se encuentra que tener un profesor efectivo tiene un mayor impacto en los estudiantes más vulnerables. Aun así, los profesores más efectivos se concentran en las escuelas donde asisten estudiantes de niveles socioeconómicos más altos. Según las pruebas de Ser Maestro, los profesores de colegios públicos secundarios en Ecuador enseñan en escuelas donde asisten niños del quintil de NSE más alto obtienen, en promedio, hasta una desviación estándar más que los profesores que enseñan en escuelas con estudiantes del quintil más bajo.⁶
- 1.6 Estas inequidades en la distribución de profesores se pueden mitigar mediante diversas medidas de política pública. Por lo tanto, El Banco Interamericano de Desarrollo ejecutará una Cooperación Técnica que tiene por objetivo apoyar al Ministerio de Educación del Gobierno de Ecuador a diseñar y evaluar políticas y estrategias que permitan la distribución equitativa de los maestros más efectivos para ayudar a que los niños más vulnerables del país puedan aspirar a un porvenir más próspero. Para tal efecto se realizará un diagnóstico de la asignación en su estado actual y tres intervenciones que tienen por objetivo mejorar la

⁴ Prueba estandarizada que presentan todos los estudiantes en Ecuador al finalizar el colegio para graduarse e ingresar a educación superior.

⁵ EC-T1236, EC-T1275, EC-T1281, EC-T1282 y EC-T1322. El estudio “Cerrando Brechas” encontró que la calidad de las interacciones entre docentes y estudiantes en el aula es un predictor importante de los aprendizajes escolares.

⁶ Cálculo propio a partir de las bases SER MAESTRO 2016 y SER BACHILLER 2016 publicados por INEVAL.

equidad en la distribución de docentes efectivos. La primera intervención busca crear una fórmula para distribuir de manera más equitativa a los docentes que entran al magisterio por primera vez y las dos últimas, intenta persuadir a los docentes nuevos de aplicar a distritos más pobres y aislados y a los docentes existentes de trasladarse a escuelas más vulnerables.

2. Objetivos

- 2.1.** El consultor seleccionado tiene por objetivo apoyar en el desarrollo operativo de los proyectos arriba enunciados además de apoyar como asistente de investigación en las evaluaciones y otros productos relacionados con dicha Cooperación Técnica (CT).

3. Actividades Clave

El candidato seleccionado deberá:

4. Dar seguimiento a los proyectos y actividades relacionados con la CT en cuestión.
5. Apoyar la revisión de los estudios y productos resultantes de las consultorías relacionadas con las operaciones de la CT; y realizar seguimiento y coordinar la ejecución de las operaciones.
6. Actuar como enlace con el MINEDUC, INEVAL y otros miembros involucrados en la ejecución de la CT.
7. Apoyar a los especialistas de educación en las labores relacionadas con la preparación de otras operaciones que sean compatibles y se integren con los objetivos de esta CT.
8. Proporcionar apoyo técnico, de investigación y analítico y contribuir a los esfuerzos de investigación, que incluyen:
 - Llevar a cabo la recopilación crítica de literatura teórica y empírica existente.
 - Ayuda a identificar y recopilar o recuperar los datos necesarios para los análisis.
 - Asistir en el análisis empírico de grandes conjuntos de datos, incluida la aplicación de modelos econométricos avanzados utilizando STATA.
 - Asistir a especialistas con el trabajo continuo en la presentación y análisis de datos, y en la redacción de análisis escritos.
 - Asistir en el diseño e implementación de encuestas.
 - Asistir en el diseño e implementación de evaluaciones de impacto
 - Colaborar en notas técnicas.
 - Asistir en la preparación de documentos administrativos e informes.
9. Si es necesario, viajar a los países de la región o ciudades dentro de Ecuador con el jefe de equipo, para recopilar datos y entrevistar a las partes interesadas.
10. No se excluyen las responsabilidades adicionales necesarias para completar las tareas mencionadas anteriormente, que pueden ser necesarias y ser aprobadas por el supervisor.

11. Resultados y Productos Esperados

No aplica

12. Calificaciones

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Profesional con título en ciencias económicas o ciencias sociales, y mínimo dos (2) años de experiencia en temas relacionados con investigación, análisis económico y/o políticas de desarrollo social, de preferencia con maestría en ciencias económicas o sociales.
- *Idiomas:* Español e Inglés
- *Habilidades:* Habilidades analíticas, de investigación y de administración de proyectos.

13. Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: consultor - [Mensual]
- Duración del Contrato: 12 meses
- Lugar(es) de trabajo: [EC / COF]
- Persona responsable: Especialista en Educación de la Representación en Ecuador (Anne Sofie Olsen – EDU/CCO) y Economista Principal de Educación (Gregory Elacqua – SCL/EDU)

Pago y Condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

Anexo A

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Diseminación de información y recolección de datos a docentes nuevos y existentes del magisterio nacional del gobierno ecuatoriano

**ECUADOR
SCL/EDU**

EC-T1385: ATRAYENDO DOCENTES EFECTIVOS A ESCUELAS AISLADAS, VULNERABLES Y DE BAJO DESEMPEÑO EN ECUADOR

1. Antecedentes y Justificación

Desde el 2007, Ecuador ha realizado importantes esfuerzos para la transformación de su sistema educativo, los cuales han resultado en una mejora significativa de los indicadores del sector. No obstante, aún hay mucho por mejorar en materia de calidad educativa; especialmente en los colegios con alumnos de niveles socioeconómicos más bajos, con mayor proporción de minorías étnicas y que se encuentran ubicados en las zonas rurales. Por ejemplo, según Ser Bachiller 2016⁷, se encuentran diferencias de 1.2 desviaciones estándar en los puntajes de ingreso a educación superior comparando alumnos del quintil más bajo y el más alto en términos de NSE.

Aunque son múltiples los factores que influyen en la calidad educativa, según los estudios de “Cerrando Brechas”⁸, los profesores son uno de los insumos más importantes. Específicamente, si un niño asiste a clase 4 años consecutivos con un profesor por encima del promedio, este aumenta su conocimiento 0.45 desviaciones estándar más al compararlo con un niño que tuvo uno por debajo del promedio, lo cual representa casi medio año más de aprendizajes. Más aún, se encuentra que tener un profesor efectivo tiene un mayor impacto en los estudiantes más vulnerables. Aun así, los profesores más efectivos se concentran en las escuelas donde asisten estudiantes de niveles socioeconómicos más altos. Según las pruebas de Ser Maestro, los profesores de colegios públicos secundarios en Ecuador enseñan en escuelas donde asisten niños del quintil de NSE más alto obtienen, en promedio, hasta una desviación estándar más que los profesores que enseñan en escuelas con estudiantes del quintil más bajo.⁹

Estas inequidades en la distribución de profesores se pueden mitigar mediante diversas medidas de política pública. Por lo tanto, El Banco Interamericano de Desarrollo ejecutará una Cooperación Técnica que tiene por objetivo apoyar al Ministerio de Educación del Gobierno de Ecuador a diseñar y evaluar políticas y estrategias que permitan la distribución equitativa de los maestros más efectivos para ayudar a que los niños más vulnerables del país puedan aspirar a un porvenir más próspero. Para tal efecto se realizará un diagnóstico de la asignación en su estado actual y tres intervenciones que tienen por objetivo mejorar la equidad en la distribución de docentes efectivos. La primera intervención busca crear una fórmula para distribuir dentro de

⁷ Prueba estandarizada que presentan todos los estudiantes en Ecuador al finalizar el colegio para graduarse e ingresar a educación superior.

⁸ EC-T1236, EC-T1275, EC-T1281, EC-T1282 y EC-T1322. El estudio “Cerrando Brechas” encontró que la calidad de las interacciones entre docentes y estudiantes en el aula es un predictor importante de los aprendizajes escolares.

⁹ Cálculo propio a partir de las bases SER MAESTRO 2016 y SER BACHILLER 2016 publicados por INEVAL.

cada distrito, de manera más equitativa a los docentes que entran al magisterio por primera vez y las dos últimas, intentan (i) persuadir a los docentes nuevos de aplicar a distritos más pobres y aislados y (ii) a los docentes existentes de trasladarse a escuelas más vulnerables.

2. Objetivos

- 2.1.** La firma consultora seleccionada deberá recolectar información antes, durante y después de las tres intervenciones ya mencionadas en el párrafo 1.3. Además, la firma deberá proveer el servicio de diseminación de información a los docentes seleccionados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) por distintos medios (mensajes de texto, correos electrónicos, posters, entre otros).

3. Alcance de los Servicios

- 3.1 En cuanto a la recolección de información, la firma consultora deberá entregar 9 bases de datos (3 bases por cada intervención) con la información recopilada en las encuestas que se les realizarán a los docentes en tres momentos distintos para cada una de las tres intervenciones.
- 3.2 En cuanto a la diseminación de información, se espera que la firma pueda hacer llegar a los docentes seleccionados la información proporcionada por distintos medios de comunicación además de dar cuenta de cuales docentes efectivamente recibieron la información.

4. Actividades Clave

La firma seleccionada deberá:

1. Aplicar una encuesta a los docentes seleccionados por el BID antes, durante y después de realizar cada una de las tres intervenciones mencionada en el párrafo 1.3.
2. Digitar u organizar los datos recolectados para hacer entrega de 9 bases de datos. (3 bases por cada intervención (antes, durante y después).
3. Diseminar la información provista por el BID a los docentes seleccionados por distintos medios de comunicación (mensajes de texto, correos electrónicos, posters, llamadas telefónicas).
4. Entregar base de datos informando aquellos docentes que efectivamente recibieron la información.

5. Resultados y Productos Esperados

1. (9) bases de datos. 3 bases de datos para cada una de las intervenciones, para cada intervención se recopilará información antes, durante y después de implementado el proyecto.
2. Reporte que contenga información relacionada con la entrega de información.

6. Criterios de aceptación

- 6.1.** Los productos finales deben ser presentados acorde a los estándares del BID y serán aceptados una vez sean aprobados por el supervisor del contrato.

7. Supervisión e Informes

- 7.1. La aprobación de los informes que presente la firma consultora estará a cargo de Gregory Elacqua, Economista Líder de la división de Educación del Banco Interamericano de Desarrollo, e-mail: gregorye@iadb.org y Anne Sofie Olsen, especialista en Ecuador de la división de Educación del Banco Interamericano de Desarrollo, email: aolsen@iadb.org.

8. Calendario de Pagos

- 8.1. Las condiciones de pago se basarán en los productos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 8.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos	
<i>Entregables</i>	%
3 bases de datos con la primera recolección antes de las intervenciones	25
3 bases de seguimiento, durante las intervenciones.	25
3 bases finales, después de las intervenciones.	25
Reporte que indique como se llevó a cabo la disseminación de información	25
TOTAL	100

