

TÉRMINOS DE REFERENCIA

SERVICIO DE CONSULTORÍA PARA EL DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD, NECESARIAS EN LOS INGRESANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA

1. ANTECEDENTES

El Gobierno del Perú ha suscrito el Contrato de Préstamo N.º 4555/OC-PE con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para financiar, parcialmente, el Programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a Nivel Nacional, a cargo de la Unidad Ejecutora 118 Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica y Superior, en adelante el Programa; el cual tiene como objetivo general lograr que los estudiantes de la educación superior del Perú accedan a instituciones que brinden adecuados servicios educativos, pertinentes y de calidad, a nivel nacional.

El Programa incluye tres grandes áreas de trabajo, distribuidas en tres componentes:

- Componente 1. Generación de conocimiento e información para un mejor diseño de las políticas de fomento de la calidad y la pertinencia
- Componente 2. Fortalecimiento de la gestión institucional de las IES públicas
- Componente 3. Mejora de la infraestructura y equipamiento de las IES públicas

El Componente 1 contempla actividades para la provisión de información oportuna y de calidad para un mejor diseño de las políticas orientadas a la mejora de la educación superior en universidades e institutos tecnológicos públicos. En esa línea, distingue, en su planificación anual, el subcomponente 1.03 denominado **Diseño de herramienta estandarizada para evaluación de estudiantes**, el mismo que cuenta con la actividad 1.03.01 del mismo nombre.

Por otra parte, el Ministerio de Educación ha elaborado la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP), aprobada por Decreto Supremo N°012-2020-MINEDU, que se constituye en un documento orientador del sector y que define la apuesta del Estado al 2030 para ampliar el acceso y mejorar la calidad de la educación superior (universitaria, tecnológica, pedagógica y artística), con igualdad de oportunidades para todos los peruanos.

La PNESTP cuenta con objetivos prioritarios, dos de los cuales se encuentran alineados con el presente estudio. Uno de ellos es el OP1: “Incrementar el acceso equitativo de la población a la educación superior y técnico-productiva” y su lineamiento 1.4 **“Establecer los mecanismos para la optimización y ampliación de la oferta educativa pública en la ESTP”** que se orienta a establecer los criterios y requisitos para la ampliación y creación de nueva oferta educativa pública que responda a las necesidades de la población y a coordinar con los sectores que correspondan, para contar con información y estudios sobre la oferta laboral y/o requerimientos del sector productivo.

Asimismo, el OP2 es el de “Fortalecer la formación integral de los estudiantes de la ESTP,



que responda a los contextos sociales, culturales y productivos”, siendo uno de sus lineamientos **“Fortalecer la formación académica pertinente de los estudiantes de las instituciones educativas, acorde a las demandas sociales, culturales y productivas, contribuyendo a la empleabilidad de los egresados”** (L.2.1.) Este lineamiento tiene como finalidad que las instituciones de la ESTP actualicen sus programas de estudios en respuesta a las necesidades sociales, culturales y productivas de su ámbito de acción. Además, promueve la inclusión de competencias para la formación integral del estudiante, incluyendo las de investigación formativa, para el ejercicio de su profesión y contribuyendo, indirecta y directamente, a la transformación de su entorno, al desarrollo sostenible y a la competitividad del país. Este lineamiento promueve también mecanismos de articulación y cooperación entre las instituciones educativas de la ESTP y el sector social, cultural y productivo, que contribuyan a la formación integral y a la empleabilidad de sus egresados.

2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente, los programas de estudios que se ofrecen en las instituciones de educación superior tecnológica se organizan en módulos formativos para asegurar la adquisición de competencias técnicas o específicas que el estudiante necesita para insertarse en el mercado laboral y desempeñarse en forma eficiente. Para lograrlo, se diseñan y desarrollan procesos de enseñanza y aprendizaje orientados a la práctica, donde el estudiante es el protagonista de su aprendizaje, por lo que es importante desarrollar también, y medir, habilidades que se orienten a la adquisición de competencias para la empleabilidad o competencias transversales.

La formación por competencias debe estar relacionada con el escenario real donde éstas son, normalmente, puestas en práctica (lo que implica diseñar un contexto que se asemeje lo más posible a la realidad); debe permitir al estudiante poner en evidencia las diferentes capacidades adquiridas, analizando y respondiendo a una situación planteada (actividades retadoras, poco estructuradas); y debe utilizar la mayor cantidad de evidencias posible que permitan evaluar si la competencia se logró (los dos últimos puntos implican el uso de un conjunto de instrumentos válidos y confiables)¹.

Dentro de los diferentes tipos de competencias que existen, las competencias transversales están tomando cada vez mayor importancia en la inserción exitosa del egresado en el mercado laboral. Estas competencias son clasificadas, en el proyecto Tuning, en tres grupos: 1) competencias instrumentales (habilidades cognoscitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas); 2) competencias interpersonales (comprenden capacidades individuales relativas a la expresión de los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica y destrezas sociales relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, el compromiso social y ético, entre otros); y 3) competencias sistémicas (entendidas como las destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad, implican una combinación de comprensión, sensibilidad y conocimiento; por ejemplo la motivación de logro, el liderazgo, la adaptación, la autonomía,

¹ CORDOBA, M.E. (2013) “Evaluación auténtica”. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Disponible en línea: <https://www.intec.edu.do/downloads/documents/profesorado/evaluacion-autentica.pdf>



la innovación, entre otros.)².

En un reporte sobre brechas de capital humano del Observatorio Laboral Metropolitana de Chile³, se sostiene que “parecería por tanto que más allá de los conocimientos teóricos o prácticos, las competencias requeridas por los empleadores se refieren a aspectos no cognitivos, mucho más próximos a lo que podríamos entender como actitud que como aptitud.” A su vez, Morita et al. afirman que “(...) poseer un título universitario podría ser garantía de la adquisición de competencias profesionales específicas, pero para acceder y desarrollarse exitosamente en el mercado laboral también es necesario demostrar competencias profesionales genéricas” o que “quien no posee competencias profesionales genéricas no cuenta con buenas posibilidades para ingresar al mercado laboral”⁴.

Por ello, es importante evaluar un amplio conjunto de competencias para la vida y la práctica profesional, centrándose principalmente en las competencias de carácter más general. Esta perspectiva forma parte de un movimiento orientado al alineamiento constructivo del currículo (Biggs, 2003), que trata de garantizar que lo que se enseñe sea relevante y esté orientado a los resultados y que esto se refleje en los procedimientos de evaluación.

La evaluación o programa de valoración en este contexto es “el proceso de definir, seleccionar, diseñar, recoger, analizar, interpretar y usar la información para incrementar el aprendizaje y el desarrollo estudiantil” (Erwin 1991:15).

Todo lo anterior muestra la importancia de desarrollar las competencias transversales o para la empleabilidad en los estudiantes de la Educación Superior Tecnológica, a partir de un diagnóstico del estado en que éstas se encuentran, tanto al inicio, como durante su permanencia y al momento de su egreso. Sin embargo, en la actualidad, no se cuenta con una claridad sobre la forma cómo se vienen desarrollando y evaluando estas competencias.

Para ello, a fin de brindar insumos más pertinentes a las instituciones de educación superior tecnológica, se plantea una consultoría que sistematice modelos y estrategias formativas para desarrollar las competencias transversales y/o para la empleabilidad comentadas, y establecer los criterios para su formación y evaluación a fin de que los egresados tengan acceso y permanencia en el empleo, potenciando las competencias específicas del programa de estudios. Esto permitirá, a su vez, orientar los contenidos de los modelos educativos, así como de los servicios de nivelación y tutoría y la toma de decisiones en políticas públicas.

La ejecución del servicio “*Consultoría para el diseño de una estrategia integral de formación y evaluación de competencias para la empleabilidad, necesarias en los ingresantes, estudiantes y egresados de la educación superior tecnológica*” tiene como objetivo

² SOCRATES-TEMPUS “Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia”.
https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf

³ OBSERVATORIO LABORAL DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE CHILE. (2018). *Brechas de capital humano con foco en ocupaciones*. Santiago

⁴ MORITA, A., ESCUDERO, A., & GARCÍA, T. (2017). *Cerrando la brecha de las competencias profesionales genéricas. Un estudio de teoría fundamentada*. Obtenido de:
https://www.researchgate.net/publication/320740460_Cerrando_la_brecha_de_las_competencias_profesionales_genericas_Un_estudio_de_Teoria_Fundamentada



responder a la necesidad de las Instituciones de Educación Superior Tecnológica de contar con un proceso de formación y evaluación integral para la mejora de la calidad educativa institucional, de acuerdo con las exigencias y demandas sociales, basado en marcos conceptuales que promuevan el desarrollo de las competencias transversales y de empleabilidad, marcos de referencia que proporcionen una noción clara del objeto de medida, su extensión y complejidad, y un marco de especificaciones que establezca el diseño de los planes formativos y del programa de evaluación.

Todo ello apunta, en última instancia, a asegurar la equidad la cual, de acuerdo con el modelo planteado por Espinoza, apunta a asegurar que los estudiantes con iguales necesidades, igual potencial al nacer y con logros académicos similares, “obtengan similares trabajos, nivel de ingresos y poder político”⁵.

3. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar y validar una **Estrategia integral de desarrollo de competencias para la empleabilidad** necesarias para los ingresantes, estudiantes y egresados de la Educación Superior Tecnológica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Determinar una Matriz de competencias para la empleabilidad, necesarias para desarrollar y evaluar en la Educación Superior Tecnológica, a partir de la sistematización de evidencia nacional e internacional respecto a su necesidad y utilidad para la empleabilidad y el desarrollo profesional de sus egresados, considerando el contexto laboral peruano y la internacionalización.
- b) Elaborar una propuesta de Plan de formación de las competencias para la empleabilidad que se definan como parte del objetivo a), que incluya un marco conceptual, estándares y niveles de progreso, así como metodología, estrategias y recursos para su desarrollo, desde el inicio de la vida académica hasta el egreso.
- c) Diseñar una propuesta de Sistema de evaluación de las competencias para la empleabilidad que se definan como parte del objetivo a), que incluya los objetivos e instrumentos de evaluación, a partir de una revisión de evidencia internacional y nacional, y que permita la realización de una evaluación diagnóstica inicial, evaluaciones formativas y sumativas a lo largo del desarrollo del programa de estudios, y una medición del nivel de estas competencias al egreso de la educación superior tecnológica.
- d) Diseñar un Plan de capacitación para el desarrollo de la Estrategia integral de

⁵ ESPINOZA, OSCAR “Equidad en el Sistema de Educación Superior en Chile desde la Perspectiva de los Resultados”. Propuesta Educativa, núm. 43, junio, 2015, pp. 46-64 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=403041714006>



desarrollo de competencias para la empleabilidad (propuestas de formación y evaluación) que cuente con instrumentos, materiales y herramientas para capacitar a los actores de los institutos para su implementación.

4. ALCANCES DE LA CONSULTORÍA

TIPO DE ALCANCE	DESCRIPCIÓN
ALCANCE GEOGRÁFICO:	La consultoría se llevará a cabo en Lima Metropolitana, con excepción del recojo de información primaria, en la Actividad 2, que requerirá trabajo de campo en cuatro regiones ⁶ .
ALCANCE TEMÁTICO:	<p>La consultoría se centra en la elaboración de una Estrategia integral de desarrollo de competencias para la empleabilidad tanto para el ingreso, de proceso como para la permanencia y/o egreso⁷.</p> <p>Esta estrategia incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una definición inicial de las competencias a formar y evaluar, así como los estándares y niveles de progreso a lograr durante la trayectoria educativa (Matriz de competencias). - Un conjunto de recursos y metodologías formativas (Propuesta de formación). - Una propuesta de instrumentos, estrategias y mecanismos para evaluar las competencias en sus distintos momentos (Sistema de evaluación). - Adicionalmente, la consultoría incluye un Plan de capacitación para el desarrollo de la Estrategia integral de desarrollo de competencias para la empleabilidad por parte de los institutos tecnológicos. Ello requerirá la elaboración de los materiales, módulos, sesiones de aprendizaje u otros materiales que permitan que los actores de los IEST puedan implementar la estrategia.
ALCANCE INSTITUCIONAL:	<p>-Para el recojo de información primaria sobre propuestas de formación y sistemas de evaluación de competencias para la empleabilidad, esta se llevará a cabo en IIEE de educación superior tecnológica seleccionadas, en reunión de trabajo con representantes de PMESUT, DIGESUTPA y la firma consultora, tomando en cuenta aquellos que tengan mejores o más completas propuestas de formación (Plan de estudios) y sistemas de evaluación por competencias para la empleabilidad. Se aplicarán entrevistas a las autoridades de estas IIEE.</p> <p>-Asimismo, las propuestas deberán basarse en evidencia sistematizada relevante para el contexto peruano.</p> <p>-Se deberá validar la Estrategia integral de desarrollo de competencias para la empleabilidad y el Plan de capacitación para el desarrollo de la Estrategia, como mínimo, con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina de Medición de Calidad de los Aprendizajes (UMC) - Dirección de Educación Secundaria (DES) - Dirección General de Educación Técnico-Productiva y

⁶ Esto se va a decidir durante la consultoría al haber una primera sistematización nacional, desde fuentes secundarias, sobre los sistemas de evaluación de competencias para la empleabilidad que usan las IIEE de educación superior tecnológica. Luego, se hará un recojo de información primaria, en aquellas que tengan mejores o más completas propuestas de formación (Plan de estudios) y sistemas de evaluación por competencias para la empleabilidad.

⁷ Para mayor información, remitirse a: SOCRATES-TEMPUS "Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia".

https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf



	Superior Tecnológica y Artística (DIGESUTPA) - Una muestra de IEST pre seleccionados por DIGESUTPA (entre 15 y 20 IEST entre públicas y privadas)
--	--

5. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO A REALIZAR

Para lograr los objetivos propuestos, se deberá cumplir con las siguientes actividades:

▪ **ACTIVIDAD 1: ELABORAR EL PLAN DE TRABAJO**

DESCRIPCIÓN:

Este Plan de trabajo debe contener como mínimo:

- Objetivos del estudio
- Descripción detallada del alcance del estudio, de acuerdo con lo señalado en el acápite 4
- Metodología de trabajo que se va a utilizar para alcanzar cada uno de los objetivos
- Formatos en donde se va a llevar a cabo la sistematización de experiencias internacionales y nacionales
- Instrumentos (elaborados) que serán utilizados para el recojo de información primaria (puede tratarse de entrevistas, cuestionarios, ficha para grupos focales, etc.)
- Estructura de matrices que serán utilizadas
- Metodología de validación de productos
- Cronograma de actividades e hitos principales de la consultoría, fechas y plazos, responsables, incluyendo reuniones de coordinación y presentación de los productos (Diagrama de Gantt)
- Datos de contacto del equipo que participará en la ejecución de la consultoría (nombres, cargos, teléfono y correo electrónico)
- Plan tentativo de coordinaciones y reuniones con el equipo contratante (cronograma)

Se realizarán reuniones periódicas con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para el análisis, la absolución de consultas y la presentación de los avances del producto, luego de las cuales la firma consultora elaborará un acta, señalando los acuerdos a los que se haya llegado en cada una.

Asimismo, se realizará una reunión, con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para la presentación del documento final, la cual se hará en un PPT.

PRODUCTO 1:

PLAN DE TRABAJO + PPT

ACTIVIDAD 2: ELABORAR LA MATRIZ DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD QUE DEBEN DESARROLLAR LOS INGRESANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA, CON SUS RESPECTIVOS ESTÁNDARES DE COMPETENCIA

DESCRIPCIÓN:

La Matriz de competencias es el componente principal sobre el cual se elaborarán los otros componentes de la Estrategia Integral de Formación: la propuesta formativa, el sistema de evaluación y el plan de capacitación. Para la elaboración de la matriz de competencias, se requerirán realizar las siguientes actividades:



- Revisión, análisis y sistematización de evidencia internacional y nacional que determine las competencias más necesarias para la empleabilidad, que deben desarrollarse y evaluarse a lo largo de los programas formativos (inicio, mitad y término) en las IIEE de educación superior tecnológica, así como sus estándares y niveles de progreso, las mejores estrategias, instrumentos y metodologías formativas y de evaluación. Esta revisión debe priorizar aquellos casos donde se hayan hecho cambios recientes a las políticas educativas de evaluación de estudiantes en la educación superior tecnológica. Asimismo, se debe incluir, como mínimo:
 - a. Análisis y sistematización de las principales competencias, estándares y niveles de progreso.
 - b. Análisis y sistematización de planes de formación, metodologías o recursos educativos implementados en contextos de educación superior tecnológica.
 - c. Análisis y sistematización de los instrumentos de medición de competencias para la empleabilidad que se utilizan en sistemas de educación superior tecnológica, precisando sus limitaciones.
- Revisión, análisis y sistematización del marco curricular vigente (CNEB, programas curriculares y documentos conexos) para identificar las competencias exigidas para el egreso de la educación básica.
- Revisión, análisis y sistematización de las competencias que plantean los perfiles de ingreso y egreso de las IIEE de educación superior tecnológica en Perú, así como estudios realizados a estos perfiles o propuestas de competencias. Se deberán diferenciar las competencias para la empleabilidad de las específicas vinculadas a las carreras.
- Realización de entrevistas a autoridades de IIEE de educación superior tecnológica y/o de oficinas de admisión para identificar las competencias para la empleabilidad que desarrollan con sus estudiantes a lo largo de los programas formativos, sus estándares y niveles de progreso, así como las metodologías, recursos e instrumentos de formación de estas competencias, incluyendo los instrumentos de evaluación utilizados para medir estas competencias en distintos momentos de la trayectoria educativa. **Se elegirá una muestra de IIEE de educación superior tecnológica mejor calificadas en sus sistemas de formación y/o evaluación de competencias, en cuatro regiones.**

El producto final es la **Matriz de competencias para la empleabilidad** con sus respectivos estándares y niveles de progreso que permita establecer los niveles de formación de cada una de estas competencias en los estudiantes (a su ingreso, durante su proceso formativo y a su egreso) en la Educación Superior Tecnológica y el análisis, a partir de la sistematización de evidencia nacional e internacional, de su necesidad y utilidad para la empleabilidad y el desarrollo profesional, considerando el contexto laboral peruano y la internacionalización.

Se realizarán reuniones periódicas con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para el análisis, la absolución de consultas y la presentación de los avances del producto, luego de las cuales la firma consultora elaborará un acta, señalando los acuerdos a los que se haya llegado en cada una.

Asimismo, se realizará una reunión, con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para la presentación del documento final, la cual se hará en un PPT.

PRODUCTO 2:

MATRIZ DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD QUE DEBEN SER DESARROLLADAS A LO LARGO DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS CON ESTÁNDARES Y NIVELES DE PROGRESO PARA EL INICIO, EL PROCESO FORMATIVO Y EL EGRESO + ANÁLISIS DE LA MATRIZ

ACTIVIDAD 3: ELABORAR UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN Y UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD, DEFINIDAS EN LA MATRIZ, DESDE EL INICIO DE LA VIDA ACADÉMICA HASTA EL EGRESO, EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA



DESCRIPCIÓN:

La elaboración de la Propuesta de formación y del Sistema de evaluación de Estudiantes deberá incluir, como mínimo, las siguientes acciones:

- Sistematizar la evidencia internacional y nacional que permita identificar aquellos programas, metodologías, recursos o herramientas formativas que permitan el desarrollo de las competencias para la empleabilidad en la educación superior tecnológica, que tengan evidencia de éxito en su objetivo de formación, así como identificar aquellos instrumentos con mayor evidencia sobre su éxito para la evaluación de las competencias en los estudiantes durante las distintas etapas del proceso formativo.
- Elaborar la propuesta de formación para el desarrollo de las competencias para la empleabilidad en la educación superior tecnológica durante las distintas etapas de la trayectoria formativa, desde el ingreso, permanencia, hasta el egreso. Este deberá incluir la fundamentación, los objetivos generales y específicos del plan de formación, el perfil de competencias a desarrollar por parte de las/los estudiantes, que incluya criterios y/o niveles de logro para cada competencia, los contenidos del plan de acuerdo con las competencias identificadas, las metodologías, manual para el docente y guía del estudiante que brinde las pautas para el desarrollo de las actividades durante el desarrollo del plan de formación.
- La propuesta de formación también deberá incluir una caja de herramientas que facilite el acceso a actividades virtuales en las plataformas de aprendizaje, materiales, bibliografía y otros recursos pedagógicos de soporte que permitan que los IEST adopten e incluyan estos puntos, en sus modelos educativos, para el desarrollo de las competencias para la empleabilidad.
- Elaborar el sistema de evaluación de las competencias para la empleabilidad que sea parte de la propuesta formativa elaborada. Esta deberá incluir estrategias e instrumentos de evaluación para las distintas etapas de la trayectoria formativa, desde el ingreso, permanencia, hasta el egreso. Es decir, deberá incluir un proceso de evaluación diagnóstica, al inicio del proceso formativo, como línea de base, así como procesos de evaluación continuos y una evaluación sumativa al egreso de la formación. Se deberá incluir los siguientes criterios y otros que la firma consultora considere pertinentes:
 - a. Rúbricas de evaluación para cada competencia que vaya a ser evaluada
 - b. Nombre o tipo de instrumentos propuestos
 - c. Alcances y objetivos
 - d. Diseño metodológico
 - e. Precisiones de aplicación

Se realizarán reuniones periódicas con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para el análisis, la absolución de consultas y la presentación de los avances del producto, luego de las cuales la firma consultora elaborará un acta, señalando los acuerdos a los que se haya llegado en cada una.

Asimismo, se realizará una reunión, con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para la presentación del documento final, la cual se hará en un PPT.

PRODUCTO 3:

PROPUESTA DE FORMACIÓN Y SISTEMA DE EVALUACIÓN A LO LARGO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA + PPT

ACTIVIDAD 4: VALIDAR LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD, CON ACTORES CLAVE DEL SISTEMA EDUCATIVO

DESCRIPCIÓN:



La validación de la Estrategia integral de desarrollo de competencias para la empleabilidad (Matriz de competencias, Propuesta de formación y Sistema de evaluación), deberá incluir validaciones con actores clave del sistema educativo, según el siguiente detalle:

- Validar la coherencia e integralidad de los productos 2 y 3 (Matriz de competencias, Propuesta de formación y Sistema de evaluación) que conforman la Estrategia integral de desarrollo de competencias para la empleabilidad, con un equipo de expertos de mínimo quince (15) personas.
- La metodología de evaluación deberá incluir, como mínimo, la realización de grupos focales y entrevistas individuales. Asimismo, el equipo de expertos a consultar deberá incluir a especialistas en modelos formativos o de evaluación para la educación universitaria que elaboren o presten servicios en el MINEDU, SUNEDU o SINEACE, expertos en la academia u organizaciones que estudien la educación superior, responsables de programas formativos y de evaluación en los IEST públicos y privados. Dentro de las 15 personas se deberá incluir, como mínimo, 3 expertos en el sistema educativo superior tecnológico a nivel internacional y 5 responsables de procesos formativos o de evaluación de IEST peruanos. La conformación de la mesa de expertos se armará con las sugerencias realizadas por parte de PMESUT, MINEDU, los consultores, SUNEDU y SINEACE.
- Realizar las modificaciones, correcciones o agregaciones que resulten pertinentes a los productos 2 y 3 de la presente consultoría, a partir de los resultados del proceso de validación.
- Recoger ejemplos de buenas prácticas o reacciones sobre la pertinencia de la propuesta de recursos o caja de herramientas incluida en la propuesta formativa elaborada como parte del Producto 3.
- Realizar una presentación de los productos ajustados a un sub equipo de la mesa de expertos de validación, que incluya al equipo de la DIGESUTPA Y PMESUT, a fin de contar con una segunda ronda de validación más acotada y final.
- Elaborar el informe y hacer una presentación en Power Point que resuma y sustente la propuesta validada de la Estrategia integral de desarrollo de competencias para la empleabilidad, resaltando los principales ajustes realizados a partir de la validación.

Se realizarán reuniones periódicas con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para el análisis, la absolución de consultas y la presentación de los avances del producto, luego de las cuales la firma consultora elaborará un acta, señalando los acuerdos a los que se haya llegado en cada una.

Asimismo, se realizará una reunión, con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para la presentación del documento final, la cual se hará en un PPT.

PRODUCTO 4:

ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD VALIDADA + PPT

ACTIVIDAD 5: ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD QUE INCLUYA LOS MÓDULOS, VIDEOS Y DEMÁS HERRAMIENTAS PARA QUE LOS ACTORES DE LOS IEST PUEDAN IMPLEMENTARLA

DESCRIPCIÓN:

Las acciones a incluir son:

- Diseñar un Plan de capacitación de la Estrategia Integral de Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad que incluya el detalle de los módulos, sesiones de aprendizaje,





videos y otros materiales, así como una propuesta de uso y difusión de este material para el aprendizaje de los equipos de formación en los IEST.

- Validar el Plan de capacitación con el equipo de MINEDU a cargo de su almacenamiento y difusión.
- Elaborar los módulos, sesiones de aprendizaje videos y demás materiales incluidos en el Plan de capacitación validado.
- Realizar la capacitación al equipo MINEDU sobre el uso de los módulos, sesiones asincrónicas, videos y demás materiales incluidos en el Plan de capacitación validado.
- Realizar una presentación a los IEST públicos en un Webinar coordinado por el MINEDU para difundir los instrumentos de capacitación para el desarrollo de la Estrategia de Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad.
- Elaborar una presentación en Power Point, y notas técnicas, que resuma y sustente el Plan de capacitación elaborado y los materiales que lo conformen, así como las acciones de difusión en el Webinar realizado.

Se realizarán reuniones periódicas con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para el análisis, la absolución de consultas y la presentación de los avances del producto, luego de las cuales la firma consultora elaborará un informe y lo comunicará formalmente vía correo electrónico, señalando los acuerdos a los que se haya llegado en cada una.

Asimismo, se realizará una reunión, con las personas designadas por DIGESUTPA y PMESUT para la presentación del documento final, la cual se hará en un PPT.

PRODUCTO 5:

PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD INCLUYENDO MÓDULOS, VIDEOS Y DEMÁS HERRAMIENTAS PARA EL APRENDIZAJE DE LOS IEST, ELABORADO + WEBINAR REALIZADO + PPT

6. PERFIL DE LA FIRMA CONSULTORA

La firma consultora será persona jurídica: centro y/o instituto de investigación, universidad pública o privada, firma consultora nacional o extranjera, Organización No Gubernamental o Asociación civil sin fines de lucro.

- Experiencia general de cinco (05) años en entidades públicas o privadas en el desarrollo de proyectos relacionados a procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Al menos tres (03) experiencias en el desarrollo de proyectos relacionados a diseño de planes integrales de formación y evaluación de competencias transversales para estudiantes de Educación Superior Tecnológicos.

El equipo deberá estar conformado por⁸:

Jefe/a o coordinador/a del estudio (01)

Realizará las funciones de liderazgo y representación de la firma consultora contratada.

⁸ La firma consultora podrá disponer de personal de campo para el recojo de información primaria en regiones (Actividad 2). Se recomienda un aproximado de tres (03) monitores que tengan experiencia en trabajo de campo y en aplicación de instrumentos de recojo de información.

- Educador, psicólogo, antropólogo, economista, sociólogo o carrera afín, de preferencia con grado de doctorado
- Experiencia laboral internacional o nacional de tres (3) años liderando consultorías en el campo de la educación
- Experto en al menos dos (2) procesos de evaluación de aprendizajes

Experto/a en desarrollo curricular y estrategias formativas de competencias o aprendizajes en educación (01)

- Psicólogo, educador, antropólogo, sociólogo o carrera afín, de preferencia con grado de maestría
- Con experiencia en desarrollo de estrategias formativas e implementación curricular para el desarrollo de aprendizajes en la educación superior basados en competencias (mínimo 2 años)
- Con conocimiento de los modelos educativos y planes de estudios de educación superior (mínimo 2 experiencias laborales de cada una)

Experto/a en sistemas evaluación de competencias o aprendizajes en educación (01)

- Psicólogo, educador, antropólogo, sociólogo o carrera afín, de preferencia con grado de maestría
- Con experiencia en evaluación educativa, evaluación de los aprendizajes o desarrollo/ evaluación de competencias (mínimo 2 años)
- Con conocimiento del currículo nacional de la educación básica regular y planes de estudios de educación superior (mínimo 2 experiencias laborales de cada una)

Experto/a en elaboración de materiales de capacitación de desarrollo de competencias (01)

- Psicólogo, educador, antropólogo, sociólogo o carrera afín, de preferencia con grado de maestría
- Con experiencia como capacitador de temas educativos o desarrollo de estrategias formativas (mínimo 2 años)
- Con conocimiento de los modelos educativos y planes de estudios de educación superior (mínimo 2 experiencias laborales de cada una)

7. CONDICIONES CONTRACTUALES

7.1 PLAZO DE EJECUCIÓN DEL SERVICIO

El plazo de ejecución del servicio es de hasta ciento cincuenta (150) días calendario contados a partir del día siguiente de suscrito el contrato. Además, el cuadro siguiente



considera los plazos de revisión, subsanación y aprobación de los productos.

PRODUCTO	DETALLE A PRESENTAR	Plazos Máximos (días calendario)				Plazo total (en días)
		Consultor	Revisión	Subsanación	Aprobación	
Producto 1	Plan de Trabajo	20	10	10	3	43
Producto 2	Matriz de competencias para la empleabilidad	50	10	10	3	73
Producto 3	Propuesta de formación y sistema de evaluación de competencias para la empleabilidad	90	10	10	3	113
Producto 4	Validación de propuesta de formación y evaluación	115	10	10	3	138
Producto 5	Plan de capacitación, desarrollo de materiales y webinar de difusión	150	10	10	3	173

Los productos indicados se deberán entregar, en formato físico y digital (vía correo electrónico), a la dirección mesadepartesvirtual@pmesut.gob.pe.

7.2 FORMA DE PAGO

El pago se efectuará en cinco (05) armadas, luego de la conformidad de cada uno de los productos.

Nº DE PAGO	CONCEPTO	FORMA DE PAGO
1er. Pago	Producto 1	10% del monto total contratado, con la conformidad del Producto 1.
2do. Pago	Producto 2	20% del monto total contratado, con la conformidad del Producto 2.
3er. Pago	Producto 3	20% del monto total contratado, con la conformidad del Producto 3.
4to. Pago	Producto 4	20% del monto total contratado, con la conformidad del Producto 4.
5to. Pago	Producto 5	30% del monto total contratado, con la conformidad del Producto 5.

7.3 LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El servicio será realizado en Lima Metropolitana y en las regiones de donde se seleccionen las universidades para el recojo de información primaria de la Actividad 2 (cuatro a cinco regiones).



7.4 COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

La coordinación y supervisión estará a cargo de la Oficina de Calidad y Pertinencia del Programa (PMESUT) y de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística (DIGESUTPA).

7.5 CONFORMIDAD DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

La conformidad del servicio será responsabilidad de la Unidad Ejecutora 118, desde la Oficina de Calidad y Pertinencia (OCP), quien podrá solicitar opinión técnica de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística (DIGESUTPA).

7.6 CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

El consultor se obliga a garantizar la confidencialidad y reserva absoluta de toda la información generada, obtenida o entregada con motivo de la consultoría, con especial énfasis en la protección de datos personales. Queda prohibido cualquier tipo de reproducción, publicación, disertación, uso o divulgación, por cualquier medio de la información o material derivado de la prestación de sus servicios a la Unidad Ejecutora 118.

Toda la información generada con motivo de la ejecución de la consultoría es de propiedad exclusiva de la Unidad Ejecutora 118 o del Programa PMESUT, de manera que su contenido podrá ser utilizado siempre y cuando se cuente con el informe favorable de la Supervisión del servicio y con la autorización previa, expresa y por escrito de la Unidad Ejecutora.

