

PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO – MDT

Términos de Referencia para la realización de Consultoría Especializada en:

FORMACIÓN EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE UNA EMPRESA SOCIAL LIDERADA POR LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS (TDs) DE UTRASD EN COLOMBIA

Cofinanciamiento: Agencia Francesa de Desarrollo – AFD
Implementación: Fundación Bien Humano – FBH

1. ANTECEDENTES

En América Latina hay 19 millones de trabajadoras que desempeñan sus actividades remuneradas en hogares privados — representan alrededor del 7% de la ocupación urbana regional (OIT, 2012) —. Según la OIT, en América Latina se encuentra el 37% del trabajo doméstico en el mundo y es un fenómeno eminentemente femenino y urbano: las mujeres constituyen alrededor de 95% de su fuerza laboral doméstica. No solo es una ocupación básicamente femenina, además, desde el punto de vista cuantitativo, es la actividad más importante para las mujeres de la región: el 15,3% de ellas se desempeña como trabajadora doméstica remunerada.

Detrás de esta actividad es frecuente no solo la afectación de los derechos laborales, sino también la violación de derechos humanos, la violencia en todas sus formas y la trata de personas. Ocho de cada diez trabajadoras del hogar en la región afirman haber sido víctimas de algún tipo de violencia al ejercer su trabajo. En la mayoría de estos países, el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y con un entorno de mayor exclusión social (OIT, 2011). El trabajo doméstico conlleva ingresos bajos y ha sido fundamental en la región para facilitar la inserción laboral de muchas mujeres de sectores de ingresos medios y altos, que contratan apoyo doméstico ante la insuficiencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia en sus países (OIT; 2011).¹ Este factor contribuye para que las familias que contratan servicios domésticos dispongan de mayores espacios de tiempo para sus actividades sean estas personales o profesionales y para los niños y niñas y otras personas para recibir cuidados necesarios.

A pesar del inmenso aporte que hacen las TRH al cuidar de millones de familias en América Latina, el salario promedio oscila entre los 100 y 178 dólares al mes, menos de la mitad de lo que se necesita para cubrir el costo de la canasta familiar básica en la región (680 dólares). En el caso del TRH, hasta 2013, la tasa de informalidad bordeaba el 77,5% (OIT, 2012). La mayoría no están afiliadas al seguro social ni protegidas por el Código del Trabajo vigente en su país. En el caso de las mujeres desempleadas o subempleadas, aquellas que están en mayor riesgo de ver afectados sus derechos humanos son las mujeres refugiadas o migrante.

Este contexto de desigualdad y vulnerabilidad social se ve agravado por el surgimiento de la pandemia del COVID-19 que está afectando de manera dramática la vida de las trabajadoras remuneradas del hogar; se observa que muchas de ellas residen áreas en donde existe una mayor concentración de la pandemia y una mayor dificultad en el acceso a implementos de prevención

¹ Conforme la OIT (2011), en el artículo “Situación del trabajo en América Latina”, se analiza que el trabajo doméstico además de constituir una actividad fundamental para el bienestar y desarrollo de hogares, contribuye para la inserción de las mujeres, en especial, de segmentos altos y medios, en el mercado de trabajo

y control sanitario². Inclusive muchas de la TRH – Trabajadoras Remuneradas del Hogar continúan movilizándose a sus lugares de trabajo pese a las medidas de aislamiento social. Estos indicadores evidencian las condiciones actuales a de precarización y de la falta de políticas públicas eficientes y eficaces para la promoción y garantía de los derechos laborales y sociales de las TRH. En Colombia las mujeres ocupadas son el 41,2% de la población económicamente activa y el 7,8% de ellas se dedica al trabajo doméstico, el que se encuentra entre los trabajos más desvalorizados. La situación de las TRH se agrava cuando se analiza la situación colombiana cruzada por los desplazamientos forzosos, especialmente de las mujeres del área rural, jefas de hogar que han quedado solas como resultado de la guerra y que tienen que migrar a la ciudad para poder sostener a sus familias (OIT, 2014). En Colombia, esta situación de la guerra y conflicto armado genera un contexto complejo caracterizado por procesos complejos de exclusión, desigualdad e inequidad afectando gravemente la vida de las mujeres colombianas y sus familias.

Para dar respuesta a este contexto se construye el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo en asocio entre: Bien Humano-Colombia, Themis-Brasil y CARE-Ecuador y con las organizaciones sindicales de Colombia (UTRASD), Brasil (FENATRAD) y Ecuador (UNTSA), cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), liderado desde CARE LAC (Programa Igual Valor, Iguales Derechos – IGS). Este proyecto y el Programa Igual Valor, Iguales Derechos – IGS – buscan contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, Agenda 2030: Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5) / Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico (meta 8.8). El carácter regional de este proyecto permite intercambios de aprendizajes y experiencias y fortalecer el marco de alianzas de las organizaciones socias a nivel nacional y regional. De este proyecto resultará un modelo de gestión y de formación replicable para avanzar los derechos humanos y laborales de las TRH en la región.

En Colombia el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo tiene como finalidad mejorar la situación de las TRH por medio del fortalecimiento de sus organizaciones poniendo en práctica la autogestión organizativa mediante el negocio social que les permita conseguir sostenibilidad económica para fortalecer sus procesos de formación en derechos humanos y laborales e incidencia política a nivel local, nacional y regional.

Con este proyecto, las TRH tendrán la oportunidad de cualificar sus servicios y dar pasos concretos para renegociar condiciones laborales desde criterios más justos e igualitarios, además de fortalecer su autonomía organizativa reinvertiendo los ingresos de su negocio según sus propios intereses y agendas.

En este contexto la empresa social tiene como desafíos la generación de ingresos económicos cuya rentabilidad contribuya para mejorar la situación de las TRH y por otro, la reinversión de esos ingresos en torno al fortalecimiento de las organizaciones sociales de las TRH, su autonomía y empoderamiento (valor social). En este sentido, esta iniciativa será implementada por medio de estrategias integradas orientadas para su rentabilidad financiera (valor económico) y su sostenibilidad social (valor social).

De esa manera, la puesta en marcha de la empresa acompañará las demandas de las mujeres TRH en torno de aspectos fundamentales para sus vidas, como la construcción de espacios de fortalecimiento de sus derechos laborales – al igual que otras categorías –, el desarrollo de sus habilidades y capacidades y el fomento de espacios dignos de trabajo libres de violencia y acoso laboral. (Convenio 189/190, OIT).

Llevando en consideración estos aspectos, en Colombia realizará una consultoría especializada en gestión administrativa y financiera de las TRH socias adscritas a la empresa social

² Las informaciones sobre la situación de las trabajadoras remuneradas en el contexto de pandemia del coronavirus han sido recogidas de testimonios de las lideresas de los Sindicatos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de varios países de la región y de cobertura del Programa IGS.

con la finalidad de promover la utilización adecuada de recursos empresariales, liderazgo y gestión empresarial de carácter asociativa.

2. OBJETIVOS

General

- Fortalecer las habilidades y competencias de las trabajadoras remuneradas del hogar que participan de la empresa social a través de procesos formativos en gestión administrativa y financiera contribuyendo para la adecuada administración de la empresa, así como para la utilización eficiente y eficaz de los recursos.

Específicos

- Capacitar a las trabajadoras remuneradas socias de la empresa social en gestión administrativa y financiera, considerando los marcos normativos jurídico-legales vigentes en el país para la implementación de modelos empresariales de carácter asociativo e incluyente.
- Habilitar a las trabajadoras remuneradas socias de la empresa social en gestión administrativa-financiera considerando los procesos administrativos y operacionales definidos para la implementación de la empresa social y su modelo de gestión.

3. RESULTADOS

- Por lo menos **25 socias** de la empresa social de **los municipios de Medellín y Envigado** con competencias en gestión administrativa y financiera.
- Por lo menos **25 socias** de la empresa social de **los municipios de Medellín y Envigado** con certificados otorgados por la institución responsable de la actividad, conforme marco normativo del país.

4. ENFOQUES INTEGRADOS Y TRANSVERSALES

El desarrollo de la presente consultoría deberá considerar de manera integrada los enfoques de igualdad de género, derechos humanos – trabajo decente y derechos económicos y sociales.

El enfoque de igualdad de género, contribuirá a la definición de la propuesta formativa orientada al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de las TRH socias de la empresa social promoviendo espacios de formación en gestión administrativa y financiera, así como el fortalecimiento de su empoderamiento y autonomía.

El enfoque de Derechos Humanos – Trabajo Decente, guiará la definición de una propuesta formativa con base en la perspectiva de desarrollo socioeconómico y orientada a minimizar el injusto reparto del poder económico y político que afecta, de manera diferenciada, las condiciones de vida de hombres y mujeres, siendo estas las que viven mayores grados de afectación y exclusión. La utilización de este enfoque permitirá la construcción de un proceso de formación en gestión administrativa y financiera orientado a la valorización, resignificación y visibilización del Trabajo Doméstico en cuanto ocupación laboral, aspectos indispensables para la construcción de espacios equitativos y de inclusión social.

El enfoque de Derechos Económicos y Sociales, permitirá analizar la importancia que tiene la implementación de iniciativas socioeconómicas para la vida de las mujeres, en especial, en condiciones de vulnerabilidad social, para la superación de brechas económicas que obstaculizan su desarrollo pleno e integral. Siguiendo esta línea de reflexión, se considera que la implementación de procesos formativos deberá estar orientados a la formación de competencias y habilidades que permitan a las socias de la empresa social acceder a mejores oportunidades de

empleo, a su autonomía y empoderamiento económico promoviendo mecanismos que incentiven la toma de decisiones en las esferas públicas y privadas.

5. METODOLOGÍA

El proceso de formación será realizado a partir de una metodología participativa con un enfoque de educación popular para adultos, tomando en cuenta dimensiones teórico-prácticas que contribuyan a incentivar procesos reflexivos e interactivos, focalizando el alcance de objetivos y resultados propuestos. En este sentido, el desarrollo de módulos deberá ser planificado considerando procesos pedagógicos capaces de motivar la construcción participativa de conocimientos, saberes y experiencias de las TRH, así como las demandas de aprendizaje por medio de un proceso dialógico y comunicacional flexible. En esta lógica, serán adoptados procedimientos metodológicos basados en los principios de acción-reflexión-acción a fin de contribuir a la generación de aprendizajes tanto individuales como colectivos, así como para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de las TRH en el campo de la gestión administrativa y financiera.

El proceso será desarrollado por medio de la combinación de 6 módulos como indicamos en el **Anexo 1** con una intensidad horaria de 100 horas, los cuales serán realizados de manera virtual y presencial (Si la pandemia lo permite). Podrán ser desarrollados por medio de técnicas de educación a distancia- virtuales (EAD).

En este sentido, la realización de módulos virtuales surge como una alternativa flexible y creativa en torno al contexto actual de la crisis del COVID -19 caracterizado, entre otros aspectos, por medidas de aislamiento social que impiden la realización de actividades grupales. Considerando estos aspectos, la propuesta formativa incluye un módulo destinado al manejo de Tecnologías de la Comunicación e Información (TICs), cuyos contenidos además de contribuir para la puesta en marcha del proceso formativo, fortalecerá el desarrollo de habilidades y competencias requeridas en la gestión administrativa y financiera en el contexto actual altamente cambiante y fluido.

El desarrollo de los módulos estará acompañado de la utilización de materiales didácticos adecuados a las modalidades tanto virtual como presencial, que a la vez podrán ser utilizados para la socialización y réplica de contenidos formativos con nuevas participantes asociadas a UTRASD.

Este proceso debe ofertarse teniendo en cuenta la disponibilidad de horario de las TRH como fines de semana (sábado y domingo) a fin de promover la participación, evitando deserciones que afecten el desarrollo pedagógico. Adicionalmente se debe contar con mínimo 20 horas de asesoría durante el proceso formativo para la construcción de productos colectivos en los módulos que aporten al negocio social y mínimo 40 horas de asesoría una vez terminada la formación, enfocadas a acompañar la implementación.

La inscripción de las TRH en los cursos formativos será acompañada por las lideresas de UTRASD, quienes podrán eventualmente participar en la definición de estrategias para el alcance de metas previstas en el proceso. Durante su desarrollo se utilizará el logo del proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo, de acuerdo a las orientaciones de la coordinación regional del proyecto. La formación debe estar acompañada por la entrega de un certificado que avale la participación y/o aprobación, cuyos criterios serán definidos previamente. El certificado debe considerar los requerimientos explícitos en el marco normativo legal de Colombia, siendo necesario que la entidad responsable de la consultoría verifique esos requerimientos y explicita el tipo de certificado que será expedido.

6.- ETAPAS Y ACTIVIDADES

Etapa 1 - Propuesta metodológica para realización del proceso formativo con enfoques integrados para alcance de resultados y con la participación de las socias de la empresa social.

El diseño metodológico tendrá como elemento clave la definición de contenidos (malla curricular), metodología (técnicas y procesos) de las actividades formativas e intensidad horaria, así como los procedimientos y herramientas de monitoreo y evaluación. El diseño curricular considerará la organización de seis módulos temáticos: **a) manejo de tecnologías de la información y comunicación; b) marco normativo-legal; c) modelo de gobernanza socia-sindical; d) gestión administrativa; e) gestión financiera y f) gestión contable.** Cada uno de esos módulos abordará contenidos claves considerando el modelo empresarial asociativo definido para la implementación de la empresa social, así como las demandas de aprendizaje de las trabajadoras socias de la iniciativa, considerando sus saberes, niveles de formación, experiencias colectivas e individuales.

Etapa 2 – Implementación y realización del proceso formativo por medio de enfoques integrados, alcance de resultados y con la participación activa de las socias de la empresa social.

Se considera imprescindible acompañar y evaluar los niveles de asistencia de las participantes TRH tanto en los módulos de formación virtual como presencial, siendo necesario utilizar los instrumentos de registro de asistencia organizados en el Sistema Regional de Seguimiento, Evaluación y Monitoreo del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo y del Programa Igual Valor, Iguales Derechos, que serán brindados por la Fundación Bien Humano, tanto en encuentros virtuales como presenciales.

La definición de las unidades de aprendizaje (malla curricular) deben considerar los aspectos claves del estudio de mercado, el modelo y plan de negocios elaborados previamente para la implementación de la empresa social y que serán entregados por la Fundación Bien Humano. (Ver Anexo 1).

ETAPA 3 – Sistematización del proceso formativo con foco en aspectos claves y modelo metodológico adoptado.

La sistematización constituye una actividad transversal orientada al registro de todo el proceso de formación, sus etapas y actividades, destacándose aspectos claves y relevantes del modelo formativo adoptado y sus resultados alcanzados. De esta manera, serán focalizados los aprendizajes alcanzados, los testimonios de las TRH asociadas a la empresa social, las estrategias metodológicas implementadas, así como las experiencias. De manera general, esta sistematización será organizada en el Informe Final del proceso formativo de desarrollo de las competencias de las TRH.

7.- PRODUCTOS

A través de la presente consultoría se plantean los siguientes productos:

Productos	Fecha	%
- Producto 01: Documento descriptivo de la metodología para el proceso formativo en gestión administrativa y financiera	31 de agosto	40%
- Realización de portada, glosario, antecedentes, presentación y contextualización, objetivos, metas, resultados, módulos temáticos, actividades y cronograma a ser contemplados en el proceso formativo.		
- Descripción del equipo de docentes para la implementación del proceso formativo.		



mujeres
dignidad y
trabajo



care



Fundación
Bien
Humano
Con las familias desde 1934

THEMIS
GÉNERO JUSTICIA
DIREITOS HUMANOS



AFD
AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT

<ul style="list-style-type: none"> - Definición de las unidades de aprendizaje, contenidos desarrollados y carga horaria para su realización (malla curricular). - Referentes teóricos y conceptuales con referencias bibliográficas. - Elaboración y validación del material didáctico a ser utilizado en el proceso. (cartillas, videos autodidácticos y otros sugeridos en el marco de la consultoría). Considerando el actual contexto de pandemia del COVID -19. - Definición de instrumentos de evaluación y monitoreo de la asistencia/participación de las TRH, considerando los usados en el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo. - Definición del proceso de convocatoria, inscripción y selección de las participantes - Creación de los criterios de evaluación y seguimiento para la aprobación del curso. - Análisis de la naturaleza de la certificación de aprobación conforme marco normativo del país. - Diseño del pretest y postest para evaluación de conocimientos previos al proceso de formación y de conocimientos adquiridos. - Instalación de mecanismos para módulos virtuales y la plataforma virtual. - Elaboración y aplicación de ficha socio-demográfica y socio-económica de las TRH, alineadas al sistema de monitoreo del proyecto. - Aplicación y análisis del pretest 		
<ul style="list-style-type: none"> - PRODUCTO 02: Implementación y seguimiento del proceso de formación. - Implementación y seguimiento de los módulos presenciales y virtuales; (malla curricular, material didáctico, intensidad horaria) - Seguimiento a los resultados del pretest. - Seguimiento de los niveles de asistencia de las TRH en los cursos de formación virtual y presencial - Entrega de certificados de culminación del curso de formación administrativa y financiera validados por la entidad responsable del proceso de formación. - Autoevaluación por parte de las participantes sobre conocimientos adquiridos y nuevos aprendizajes obtenidos en el proceso formativo a fin de realizar evaluaciones complementarias. - Reporte de asesorías - Reuniones de seguimiento y elaboración de reportes del proceso formativo con los indicadores de avance, cada mes. (incluyendo fuentes de verificación de la implementación) - Aplicación del postest y análisis del postest - Evaluación final del proceso - Aplicación y análisis de encuestas de satisfacción a las participantes - Entrega de memorias a cada participante del proceso de formativo y al equipo técnico. - Consolidación y entrega de los contenidos y herramientas didácticas desarrolladas durante el curso. 	1 de septiembre al 28 de febrero ³	20%
<ul style="list-style-type: none"> - Producto 03: Sistematización del proceso de formación para elaboración del Informe final. - De manera general el informe final deberá contemplar: - Sistematización de aprendizajes alcanzados en el proceso formativo identificando, desafíos, innovaciones y estrategias dentro del proceso. - Sistematización de contenidos y metodologías empleadas y construidas en el proceso de formación en su conjunto, recogiendo las experiencias de las TRH (testimonios, relatos y memorias). - Descripción del conjunto de etapas, actividades, metodologías desarrolladas, así como el alcance del proceso realizado. - Informe final de todo el proceso formativo describiendo las etapas y actividades realizadas en el marco de la consultoría. 	15 de marzo	20%

³ Se sugiere un receso desde el 15 de diciembre al 15 de enero

- Entrega de los medios de verificación de la información y formatos brindados por el sistema de monitoreo del proyecto Mujeres, Dignidad y trabajo.		
- Producto 4 Realización y reporte de asesorías articuladas a la implementación del negocio social	15 mayo del 2021	20%

8.- PERFIL REQUERIDO DE LA ENTIDAD RESPONSABLE DE LA CONSULTORÍA

1. Universidad, Fundación Universitaria, Instituto/Centro Educativo o empresa facultada para la realización de cursos de capacitación para la cualificación y certificación de competencias en formación para la vida y el trabajo.
2. Experiencia en el diseño y ejecución de programas educativos con énfasis en organizaciones sociales y/o organizaciones de mujeres.
3. Experiencia en la aplicación de metodologías participativas e interactivas para la realización de procesos formativos en gestión administrativa y financiera
4. Experiencia en la evaluación y monitoreo de procesos formativos y sistematización de la información.
5. Reconocimiento y experiencia de trabajo con la población adulta con diferentes niveles educativos, incluidas poblaciones con niveles de escolaridad primaria incompleta.

9- ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD RESPONSABLE DE LA CONSULTORÍA

1. Realizar las actividades contempladas en cada una de las etapas y entrega de productos definidos en el marco de la presente consultoría.
2. Acompañar el proceso formativo verificando el alcance de objetivos y resultados definidos, como también la calidad y consecución de sus procesos y definiendo medidas correctivas caso sea necesario.
3. Sistematización de la información llevando en consideración los formatos e indicadores del Sistema Regional de Evaluación y Monitoreo del proyecto MDT.
4. Participar en reuniones periódicas con el equipo técnico para la socialización de aportes y revisión de avances.
5. Elaborar informes periódicos de avance e informe final.

10. ACTIVIDADES DEL EQUIPO DE BIEN HUMANO

1. Proporcionar la información relevante al proyecto.
2. Proveer la información del estudio de mercado, el modelo y plan de negocios definidos para la implementación del negocio y empresa social.
3. Asegurar la participación del equipo ejecutor en este proceso.

11 TIEMPO DE CONSULTORÍA

La consultoría será realizada en un período de 9 meses

12. LUGAR DE TRABAJO

En el marco de la consultoría, las actividades formativas de educación a distancia-virtual serán realizadas en lugar definido por la entidad responsable de la consultoría, las actividades formativas de carácter virtual tendrán cobertura para los municipios de Medellín y Envigando; y las presenciales serán realizadas en las ciudad de Medellín, en acuerdo con las condiciones post-cuarentena definidas en el país y las actividades de acompañamiento de la consultoría con la institución oficial del Proyecto y equipos técnicos serán realizadas en la ciudad de Medellín.

13. ADMINISTRADOR DEL CONTRATO

El acompañamiento se realizará a través de la institución oficial del proyecto: la Fundación Bien Humano, los productos efecto de esta consultoría serán revisados por el equipo técnico conformado por la Fundación Bien Humano, el Equipo Regional del Proyecto MDT y UTRASD.

14.- TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN

La consultoría será realizada mediante un contrato de prestación de servicios profesionales. El proceso formativo de desarrollo de las capacidades de las socias del negocio social se extenderá desde Agosto culminando con la aprobación del cuarto producto y emitiendo el pago correspondiente en mayo.

Al momento del contrato el oferente debe constituir las siguientes pólizas, con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia:

GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO: Por un valor asegurado equivalente al 10% del valor del contrato con una vigencia igual al plazo de ejecución y (2) meses más.

DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES: Por un valor asegurado equivalente al 30% del valor del contrato, con una vigencia igual al plazo de ejecución y (3) años más.

RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL: EL CONTRATISTA debe tener vigente durante la prestación de los servicios una Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual entregando una copia de la misma a BIEN HUMANO, si no tiene la póliza la debe constituir por el valor del contrato con una vigencia igual al plazo de ejecución y tres (3) meses más. Debe incluir las coberturas de gastos médicos y de responsabilidad civil patronal.

15. CONDICIONES DE PAGO

Para el pago de la consultoría el proyecto dispone de COP 40'000.000 en total

Los desembolsos se realizarán por producto contra entrega a satisfacción de lo solicitado, según la siguiente distribución:

- Producto 01: 40%
- Producto 02: 20%
- Producto 03: 20%
- Producto 04: 20%

16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Apertura de la convocatoria: 27 de julio de 2020

Recepción de propuestas: 7 de agosto de 2020 hasta las 12 de la noche. Enviar al correo Imoreno@bienhumano.org

Publicación de resultados: 11 de agosto de 2020

Firma de convenio e inicio de actividades: 14 de agosto de 2020

Nota: Solamente los/as candidatos/as preseleccionados/as serán contactados/as.

18. DOCUMENTOS ADJUNTOS

Certificado de existencia y representación legal inferior a dos meses
 Copia del RUT Inferior a dos meses
 Copia de cédula del representante legal
 Certificados de experiencia de los últimos 5 años

19. ORIENTACIONES PARA LA POSTULACIÓN DE LA PROPUESTA TÉCNICA Y FINANCIERA

La propuesta técnica debe estar firmada, tener una extensión máxima de 13 páginas (arial 11 interlineado sencillo) y debe evidenciar claramente el enfoque, la propuesta metodológica, cronograma técnico y financiero detallado y alineado a los objetivos propuestos previstos en la consultoría.

Criterios de evaluación

Evaluación oferta técnica: 70%

Evaluación de la oferta financiera: 30%

Será valorado el aporte adicional del oferente que genere innovación o favorezca la sostenibilidad del proceso formativo, incluyendo cantidad de horas adicionales para asesorías.

20. POLÍTICAS A APLICAR

Acción	Nombres y Apellidos
Elaborado por:	Alejandra Gavilanes
Revisión	Nubia Zambrano
Aportes	Luz Andrea Moreno Zapata Freddy Huaraca Sandra Durán Ana Salgado UTRASD- Flora Inés Perea
Aprobación	Mónica Sandoval

ANEXO 1

Propuesta de Unidades de Aprendizaje, Contenidos y Carga Horaria (Malla Curricular)

Módulos	Contenidos	Descripción para la formación de habilidades y competencias de gestión	Carga Horaria	Modalidad
Módulo 1	Educación digital y desarrollo de habilidades técnicas (TICs) Tipo de tecnología y ambiente digital Manejo de tecnologías digitales Identificación y prevención de errores	Módulo destinado a la formación competencias técnicas para el manejo adecuado de tecnologías digitales, así como la identificación y prevención de errores que pueden suscitarse en el ambiente virtual.	10 horas	Virtual
Módulo 2	Marco Normativo – Legal Conceptos básicos Políticas Tributarias y fiscales Procedimientos y requisitos	Contenidos sobre políticas y procedimientos tributarios y fiscales contemplados en la legislación vigente del país considerando el modelo social empresarial y del plan de negocios definidos para la implementación de la iniciativa.	15 horas	Virtual
Módulo 3	Modelo de Gobernanza Social – Sindical Conceptos básicos Relacionamiento sindical y asociativo Participación social	Contenidos para la gestión del modelo de gobernanza social definido para la implementación de la empresa social, abordándose conceptos básicos e integrados sobre la relación sindical, asociativa, la Conciencia organizacional, liderazgo y gobierno corporativo.	10 horas	Virtual
Módulo 4	Gestión Administrativa Conceptos básicos Modelo Administrativos Sistema, procesos y rutinas Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Contenidos claves para la gestión administrativa de la empresa social abordándose diferentes procesos a ser utilizados para el funcionamiento, organización e implementación de esta iniciativa. El módulo en su abordaje práctico, entre otros aspectos, deberá focalizar los contenidos claves contemplados en el modelo CANVAS y en el plan de negocios definidos para la implementación de la empresa social. De manera complementaria, este módulo abordará el temas como: Salud ocupacional en el lugar de trabajo, procedimientos básicos a ser utilizados para la prevención y cuidado de la salud ocupacional, Pensamiento empresarial, gestión estratégica, habilidades gerenciales, gestión del talento humano	30 horas	Virtual o Presencial

Módulo 5	Gestión Financiera Conceptos básicos Modelo Financiero Proceso, control y costos	Contenidos para la adecuada gestión financiera del modelo empresarial enfocado en procedimientos para el control de recursos financieros y control de gastos, módulo acompañado de la socialización de instrumentos de control financiero de fácil utilización y adecuado al perfil de las participantes del proceso formativo.	20 horas	Virtual o Presencial
Módulo6	Gestión Contable Aspectos básicos Costos fijos y variables Activos y pasivos	Contenidos para la gestión contable y aspectos básicos referentes a los principales procedimientos contables (costos fijos y variables) y herramientas de acompañamiento para la gestión contable de la empresa social.	15 horas	virtual o presencial
Total				100 horas