

Anexo I
Formulario Postulación
“Asistencia técnica individual Levantamiento, Diseño y Validación del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género – FDI CST22101”

FORMULARIO N° 1: INSTRUCCIONES PARA LOS CONSULTORES	3
FORMULARIO N°2: TERMINOS DE REFERENCIA (TDR)	4
FORMULARIO N° 3: DECLARACIÓN JURADA DE LA INEXISTENCIA DE INCOMPATIBILIDADES.....	21
FORMULARIO N°4: EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DEL/LA CONSULTOR/A	22
FORMULARIOS N°5: OFERTA TÉCNICA.....	23
FORMULARIOS N°6: OFERTA ECONÓMICA	28

Se requiere la contratación de Asistencia técnica individual “Levantamiento, Diseño y Validación del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género – FDI CST22101”, la cual se enmarca dentro de la ejecución del Convenio de Desempeño “Fortalecimiento del desarrollo de competencias de empleabilidad para la mejora de la inserción y desempeño profesional de estudiantes y egresados y egresadas con perspectiva de género e inclusión” CODIGO “CST22101”, financiado por el Ministerio de Educación.

La Licitación se efectuará conforme al procedimiento de Licitación de Consultoría Individual, para lo cual invita a los/as profesionales interesados/as a preparar una única propuesta, compuesta por tres grupos de documentos: Administrativos, Técnicos y Económicos, de acuerdo con los antecedentes solicitados y aquellos que conforman las Bases. Se aceptarán propuestas hasta el 24 de noviembre 2023 a las 17:00 pm.

Requisitos para postular

El envío por correo electrónico deberá contener la siguiente información:

- Nombre empresa.
- Nombre Representante legal, email y teléfono.
- Fecha.
- Adjuntar Documentación: Administrativa, Oferta Técnica y Oferta Económica.



Documentos Administrativos:

- a) Identificación persona jurídica.
- b) Fotocopia del RUT de la empresa y sus representantes legales.
- c) Currículum-portafolio de la empresa, destacando proyectos similares.
- d) Declaración jurada de la inexistencia de incompatibilidades (Formulario N°3).

Documentos Técnicos:

- a) Formularios N°4 sobre Oferta Técnica.

Documentos Económicos:

- b) Formularios N°5 sobre Oferta Económica.

Adjuntar documentación administrativa en carpeta comprimida y adjuntar este anexo con documentación técnica y económica solicitada (Formulario N2, N3, N4, N5 y N6 de este anexo).

FORMULARIO N° 1: INSTRUCCIONES PARA LOS CONSULTORES

[Los comentarios entre corchetes son una guía para la preparación de la hoja]

Nombre del Contratante: Centro de Formación Técnica Santo Tomás Método de Selección: Selección basada en Calidad. Entrevista de preselección.
El nombre del trabajo es: Asistencia técnica individual “Levantamiento, Diseño y Validación del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género – FDI CST22101”
El representante del Contratante es: Patricia Noda Videá, Vicerrectora de Estudiantes y Vinculación con el Medio. Dirección: Av. Andrés Bello 2777, Las Condes. Teléfono: 22 376 3467 Correo electrónico: pnoda@santotomas.cl
Se realizará una reunión explicativa: Sí, el 16 de noviembre de 2023 de 10:00 a 11:00 horas (Reunión explicativa Asistencia técnica firma Modelo gestión empleabilidad, CFT Santo Tomás CST22101)
El Contratante proporcionará los siguientes insumos e instalaciones: Documentación base
Las ofertas deberán permanecer válidas durante 60 días después de la fecha de presentación.
Pueden pedirse aclaraciones a más tardar el día 19 de noviembre de 2023 hasta las 17:00 hrs. El correo electrónico para solicitar aclaraciones es: cfernandez@santotomas.cl
El número estimado de meses-personal profesional requerido para el trabajo es: 4 meses. El presupuesto disponible es: \$5.000.000 IVA incluido.
Capacitación es un componente de esta tarea: No
Se prevé que la fecha y lugar para iniciar los servicios de consultoría sean: 12 de diciembre de 2023. Trabajo remoto, con una dedicación exclusiva para la labor. Se exige reuniones periódicas y cumplimiento de productos según los plazos indicados.

FORMULARIO N°2: TERMINOS DE REFERENCIA (TDR)

El CFT Santo Tomás se dirige a usted con el fin de solicitar los Servicios de Consultoría denominado Asistencia técnica individual **“Levantamiento, Diseño y Validación del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género – FDI CST22101”** que se enmarca en la ejecución del Convenio de Desempeño **“Fortalecimiento del desarrollo de competencias de empleabilidad para la mejora de la inserción y desempeño profesional de estudiantes y egresados y egresadas con perspectiva de género e inclusión” “CODIGO CST22101”**, con financiamiento del Gobierno de Chile a través del Ministerio de Educación.

Se adjunta la siguiente información respecto a la Consultoría a contratar, para que su empresa la revise y confirme su disponibilidad e interés para ser una de las firmas candidatas a su adjudicación:

ANTECEDENTES

Centro de Formación Técnica Santo Tomás

Con 21 sedes desde Arica hasta Punta Arenas, el Centro de Formación Técnica Santo Tomás se encuentra acreditado institucionalmente por 5 años ante la Comisión Nacional de Acreditación y, desde 2021, en las áreas de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado, sus estudiantes nuevos y antiguos podrán acceder a la gratuidad.

Desde su creación, el CFTST se ha ocupado de ser una institución que promueve la movilidad social, estableciéndose como una alternativa de educación superior de alta calidad y pertinencia. Inspiradas en el pensamiento de Santo Tomás de Aquino.

Misión: Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de técnicos de nivel superior con competencias de especialidad y personales, inspiradas en valores cristianos, que les permitan desempeñarse y desarrollarse integralmente en el mundo laboral y en su entorno, y mediante vinculación con el medio e innovación, en ámbitos pertinentes a las regiones en que se localiza.

Visión: Ser un Centro de Formación Técnica de prestigio, con presencia nacional que, basado en una gestión académica e institucional de excelencia, se compromete con la igualdad de oportunidades educativas y la transformación de sus estudiantes mediante una educación integral en los ámbitos técnico, social y valórico, articulada con los niveles de formación técnica o profesional.

Valores: Amor a la Verdad, Excelencia y Esfuerzo, Fraternidad y Solidaridad, Respeto e Inclusión, Pensamiento Crítico.

Contexto

Externo (internacional-nacional)

Existe consenso entre expertos(as) y diversas organizaciones nacionales e internacionales respecto a los desafíos que enfrentan actualmente los y las trabajadoras producto de los cambios en el mundo del trabajo de las últimas décadas, que se caracteriza por ser competitivo, cambiante e incierto, en ocasiones con trabajos precarios, en especial en empleos menos cualificados, aunque con oportunidades diversas y flexibles de desarrollo laboral. En este contexto, resultado de la globalización y los avances tecnológicos propios de las sociedades del conocimiento, algunos grupos enfrentan importantes barreras para el acceso y desarrollo laboral, como son las personas con discapacidad y las mujeres.

The Future Jobs Report (2020), del Foro Económico Mundial, estima que para el 2025, 85 millones de trabajos pueden ser desplazados por un cambio en la división del trabajo entre humanos y máquinas, mientras que pueden surgir 97 millones de nuevos roles que están más adaptados a la nueva realidad. Si consideramos las cifras en Latinoamérica (LATAM), la Organización Internacional del Trabajo OIT destaca la tasa de desocupación juvenil como preocupante, dado que en general triplica la de población adulta, y los trabajos suelen ser precarios. De hecho, las mujeres están más expuestas al empleo informal que los hombres en más del 75% de los países de LATAM.

La equidad de género es una categoría transversal del quehacer de las instituciones de educación superior (IES) en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre las metas que debe cumplir el ODS 4 de aquí a 2030 (4.5), se deben eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Otras cifras relevantes muestran que, si bien los años de educación de la fuerza laboral se han incrementado en LATAM, de (14,5% a 20,5% en educación superior), esto no presenta un correlato con la tasa de ocupación de las y los graduados. En el caso específico de personas con discapacidad, las cifras de empleo revelan que, del total de su fuerza laboral, solo el 29% realizan algún tipo de trabajo remunerado (Maldonado y Silva, 2021).

Lo anterior ha movilizó a distintos expertos/as y organismos a proponer lineamientos con foco en la relevancia de enriquecer los procesos formativos y la integralidad de la experiencia estudiantil en educación superior, para mejorar las oportunidades y el desempeño de las/os graduados (Teichler, 2018; Salmi, 2017; Schwab, 2017), dando especial importancia a sistemas integrados que orienten y evalúen las distintas acciones en pos de fortalecer las competencias de empleabilidad, entendidas como “competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004, R. 195 I.2[d]), se refieren a los logros, habilidades, conocimientos y atributos de las personas que se expresan en el trabajo.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2017), en consonancia con su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, otorga un papel preponderante a la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP), con metas específicas

que apuntan a promover acceso igualitario a hombres, mujeres y personas vulnerables, y aumentar el número de adultos con competencias técnicas y profesionales, que incluyen las competencias de empleabilidad. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021) , realiza recomendaciones para el logro de transiciones exitosas de egresados/as de la formación técnica profesional al mercado laboral y construcción de trayectorias de trabajo formal, enfrentando desigualdades y sesgos de género en la oferta educativa, elección de carreras e inserción laboral y capacitando al personal y estudiantes en equidad de género, además destaca la importancia de generar coordinación interinstitucional desde la perspectiva de género y representatividad de actores claves, como también mecanismos de certificación de competencias y evaluación y seguimiento de los programas. La interrelación entre el enfoque de competencias laborales con la perspectiva de género en la formación, responde articuladamente a las necesidades y potencialidades de las personas y el empleo.

Una forma de responder a esta necesidad emergente de fortalecer los procesos formativos integrales y de preparación para el trabajo, intensificada por la pandemia Covid-19, es la orientación profesional -career guidance- (Comisión Europea, Fundación Europea de Formación (ETF), Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), OIT y UNESCO, 2019) , entendida como una manera de apoyar al estudiante o egresado/a para conocer las diversas formas de inserción en el mercado de trabajo, fomentar su autoestima, promover su motivación para seguir aprendiendo y orientarlo en la toma de decisiones y acciones durante su trayectoria formativa y profesional. Si bien es un concepto instalado internacionalmente, en LATAM presenta poco desarrollo desde las políticas públicas. La coincidencia de expertos y expertas, en general, es que contar con mecanismos o servicios de orientación proporciona beneficios económicos, educativos y sociales positivos, tanto a los individuos como a las sociedades. La International Labour Organization y la European Training Foundation (2021) refuerzan la idea de que la orientación profesional, para el desarrollo de competencias de empleabilidad, es clave para el aprendizaje a lo largo de la vida y releva la necesidad de que los países construyan sistemas nacionales de soporte para hacer frente a los desafíos del mundo actual.

En Chile el papel de los programas y servicios de orientación profesional es relevante pero limitado, y muy centrado en apoyar la colocación laboral, careciendo de la dimensión de orientación con perspectiva de género e inclusiva, ofreciendo principalmente información y ofertas de empleo, normalmente para ocupaciones poco cualificadas (Reporte País del ICCDPP, 2019) , lo que coincide con la CNA en que la formación debe promover el desarrollo de las y los estudiantes como personas y ciudadanos que se relacionan en la sociedad, generar habilidades que posibiliten a sus titulados/as continuar capacitándose a lo largo de la vida , esto desafía a los centros educativos a establecer mecanismos propios de vinculación y a destinar recursos específicos para estas acciones formativas.

Como segundo elemento a fortalecer hoy en la preparación para el mundo laboral de estudiantes y graduados/as es el fomento del emprendimiento como otra estrategia para dotar a las futuras generaciones de competencias que les permitan responder a un mundo en continuo cambio.

De acuerdo con Gómez Núñez et al., (2017), la formación en emprendimiento se trata de un proceso de transformación de la persona que al tiempo que la capacita para llevar a cabo una

función determinada, promueve el desarrollo destrezas que le permitan enfrentarse a las circunstancias que surgen en la vida. El desarrollo de habilidades de emprendimiento se ha posicionado como una estrategia que robustece no solo la formación de estudiantes, sino también la vinculación institucional con el entorno.

En Chile, los hombres alcanzan el 96,7% de participación laboral, reflejando elevadas probabilidades de emplearse, mientras que las mujeres tienen una tasa de participación laboral de 81,5%, además se proyectan cambios (transformación y/o desaparición) en el 34% de los puestos de trabajo, en su mayoría empleos ocupados por los trabajadores más vulnerables. De acuerdo con la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (2019), la demanda de trabajo, medida a través de avisos y vacantes publicados en bolsas de empleo, cayó fuertemente con el estallido social y declinó aún más con la pandemia.

La OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Chile (2022), recomiendan trabajar con foco en las mujeres, quienes fueron mayormente impactadas por la pandemia, cuyo índice de empleabilidad bajó con un retroceso de más de 10 años en el indicador y un aumento de los trabajos informales. La reactivación de mecanismos de intermediación y capacitación laboral con enfoque de género que impulsen la transición hacia el empleo está entre una de sus principales recomendaciones.

El Plan Nacional de Equidad Laboral del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género 2021 - 2030 (2022), para la Empleabilidad recomienda fortalecer las competencias laborales de las mujeres, para Inserción y Emprendimiento, potenciando el acceso a capacitación y perfeccionamiento de mujeres en diversas especialidades, de manera que puedan contar con más herramientas para su desarrollo profesional.

Esto releva la importancia de contar con estrategias que entreguen información, recursos y herramientas de orientación profesional y emprendimiento oportunas a los/as estudiantes y graduados/as sobre el entorno y alternativas ocupacionales, apoyando su toma de decisiones. En esa misma línea, la CEPAL (2021) plantea que las alianzas público-privadas, fortaleciendo la relación bidireccional con los empleadores.

Respecto de la cobertura de los CFTs, cuya función central es “formar técnicos, capaces de contribuir al desarrollo de los distintos sectores sociales y productivos del país” (Ley 21.091), del total de la matrícula de educación superior en Chile, concentran el 10,1% (131.758 estudiantes), con una variación del -2% entre 2021-2022 (SIES, 2022). Se estima que del total de estudiantes con discapacidad en pregrado (equivalente a 7.563 estudiantes), los CFTs concentran un 16,3% (equivalente a 1.294 estudiantes con discapacidad detectados), si bien en términos absolutos los estudiantes con discapacidad se concentran en universidades, en términos relativos, es mayor la presencia en CFTs (0,98% de la matrícula general en estas instituciones), duplicando a las universidades. El 41% de los/as matriculados/as en situación de discapacidad se encuentran en Santiago, seguida por la región del Bío Bío (11%) y Valparaíso (10%). Desde el punto de vista del género, de la matrícula total de los CFTs el año 2021, el 57,6% fueron mujeres, siendo la cifra más alta del sistema en Chile (SIES, 2022). Ambas cifras evidencian la oportunidad de diseñar e implementar acciones formativas específicas asociadas a empleabilidad en estos centros educativos, idealmente adaptadas a la realidad territorial de las distintas regiones y con especial

atención en estos grupos.

Institucional:

El Centro de Formación Técnica Santo Tomás (CFTST) se constituye como tal el año 2002 (sus antecedentes inician en 1981), contando con gratuidad para sus estudiantes desde el 2021. Con 21 sedes desde Arica hasta Punta Arenas, el CFTST se encuentra acreditado institucionalmente por 5 años ante la Comisión Nacional de Acreditación en 2019 -en las áreas de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado- y, desde 2021, sus estudiantes nuevos y antiguos podrán acceder a la gratuidad.

En la actualidad, el CFT Santo Tomás imparte 34 carreras técnicas de nivel superior en 10 áreas del conocimiento, enmarcadas en un modelo de acompañamiento al estudiante denominado “Educar para transformar”, cuyo objetivo es consolidar un modelo integral de la experiencia del estudiante en la Institución.

Se alcanzó una matrícula de 37.562 el año 2022, siendo el segundo CFT con mayor matrícula en Chile. Según su Encuesta de alumnos/as nuevos 2021, la mayoría son mujeres (70,2%), y provienen de establecimientos educacionales municipalizados (45,1%) y subvencionados (49,6%) principalmente.

Por otra parte, actualmente CFT ST tiene registro de 269 estudiantes con discapacidad (motora, visual, auditiva, cognitiva, TEA y psiquiátrica), de los cuales el 61% son mujeres. Se tiene registro de 249 personas egresados/as y titulados/as en situación de discapacidad distribuidos a lo largo de Chile.

Respecto de cifras de empleabilidad, la Encuesta de Seguimiento Titulados/as 2021 (con una tasa de respuesta de 3.144 personas) da cuenta de que el 28% no se siente suficientemente preparado/a para ejercer su profesión luego de estudiar en el CFT ST y que un 18% se encuentra sin empleo a un año de haber egresado. Complementando lo anterior, según cifras SIES (2021), en CFT ST 7 carreras de un total de 24, presentan una tasa de empleo menor al 30%. De acuerdo a la Encuesta de Género y Expectativas Laborales, el 83% de las egresadas encuestadas proyecta un futuro con mayores oportunidades laborales. Lo anterior implica la necesidad de fortalecer las acciones formativas de orientación profesional y emprendimiento, que consideren, adicionalmente, la extensión territorial, el alcance de la matrícula y la diversidad de los y las estudiantes.

El mundo del trabajo experimenta una serie de transformaciones y cambios constantes en las dinámicas presentes en el trabajo, lo que desafía a las instituciones de educación superior, especialmente a la educación técnico profesional, a desarrollar mecanismos que les permitan, por un lado, identificar las transformaciones y, por otro, fortalecer en sus estudiantes y egresados/as la capacidad de gestionar sus proyectos de vida y prepararse para el mundo del trabajo en permanente cambio. Por otra parte, en este contexto existen esfuerzos internacionales, liderados por distintos organismos, por relevar la importancia y beneficios, tanto individuales, como económicos y sociales de la orientación profesional, el emprendimiento y la vinculación del centro formativo y la industria, en este sentido, es esencial la interacción con actores claves, como son egresados/as y empleadores. Además, es necesario considerar la

diversidad de estudiantes, con perspectiva de género y discapacidad (diseño y accesibilidad universal), que eliminen barreras y favorezcan la participación y el acceso a la información y servicios para la preparación para el trabajo. Finalmente, el abordaje de la empleabilidad con una mirada institucional, desde un modelo integrado que considere la realidad territorial, con herramientas de apoyo a la gestión y mejora continua, emerge como un imperativo para CFT ST, a modo de continuar el desarrollo alcanzado hasta ahora en esta materia.

Considerando el marco regulatorio de la educación superior en Chile, las tendencias del entorno, las capacidades institucionales y los actuales desafíos que impone el cambio social, ambiental y tecnológico, el CFT ST inició en 2018 el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2023 y actualización de la misión del CFT ST. El PEI define cuatro Focos Estratégicos, destacando uno de ellos, que busca implementar un modelo integral de apoyo y servicio al estudiante, que favorezca una experiencia positiva en la institución. Este modelo considera el logro de las competencias declaradas en el perfil de egreso y, finalmente, su inserción en el mundo laboral, manteniendo un contacto permanente con los egresados/as, reconociendo la necesidad de vincular la experiencia de aprendizaje con el mundo del trabajo, lo que pone en evidencia la coherencia entre el diagnóstico del contexto, internacional y nacional, y los objetivos institucionales propuestos de cara al futuro.

Así, se crea el 2019 la Dirección de Experiencia Estudiantes y Egresados, para fortalecer la mirada integral de la experiencia, promoviendo el vínculo con estudiantes y egresados/as. Una de las principales acciones realizadas desde su creación fue actualizar la política de vinculación con egresados/as de acuerdo a los nuevos criterios de la CNA, formalizado durante el 2021 a través de decreto N°064/21 “Política de relacionamiento con egresados y egresadas”, buscando fortalecer los procesos de retroalimentación, las competencias de empleabilidad y aprendizaje a lo largo de la vida y la construcción de comunidad a nivel institucional, incluyendo la mirada territorial de las diferentes sedes, definiéndose a nivel institucional 227 iniciativas a implementarse durante el 2022 a nivel del CFT ST, tributando un 74% de estas en la línea de acción de empleabilidad y aprendizaje a lo largo de la vida, pero que genera un desafío institucional en sistematización, a través de recursos tecnológicos, para la planificación, ejecución, seguimiento y retroalimentación por la magnitud de intervenciones diseñadas. Adicionalmente, se ha avanzado en la implementación de un portal de desarrollo profesional (www.creaempleo.cl) como una herramienta de apoyo en los procesos de reclutamiento (vinculando con empleadores) y para ofertar los servicios de orientación profesional ocasionales, sin embargo, su posicionamiento a nivel territorial es más bien incipiente. En conjunto con lo anterior, durante el 2022 se implementó la “Ruta de preparación hacia el trabajo”, programa de orientación profesional compuesto por 11 charlas articuladas que tributan al fortalecimiento de las competencias de empleabilidad, considerando las distintas etapas del ciclo de vida del estudiante (descubrimiento, adaptación, consolidación y titulación), sin embargo, falta fortalecer su alcance a estudiantes y egresados/as y las estrategias de evaluación. Además, se realizan acciones a nivel nacional asociadas al emprendimiento, agrupadas bajo el nombre de Programa de Mercado E (inicia 2019), que, si bien ha logrado apoyar al desarrollo de las ideas de negocios de estudiantes y egresados/as, se espera poder abordar a un mayor número de participantes e impacto, por lo que se requiere una evaluación para su mejora continua.

De acuerdo al comparativo entre SIES y la Encuesta CFTST del porcentaje de empleabilidad en el

primer año de egreso en el 2021, en el seguimiento interno de egresados/as se visualiza una mayor tasa de empleo en relación a lo que evidencia SIES.

**Comparativo % Empleabilidad 1er año 2021
SIES y Encuesta CFTST**

COMPARATIVO POR ÁREA UNESCO

ÁREA UNESCO	% Empleabilidad CFTST	% Empleabilidad SIES	Diferencia	Títulos con continuidad de estudios SIES	Diferencia corregida
Administración y Comercio	82,6%	51,5%	31,1%	22,3%	6,4%
Agronegocios	85,2%	52,7%	32,5%	16,5%	16,6%
Ciencias Básicas	74,2%	59,5%	14,7%	5,8%	10,0%
Derecho	44,9%	40,2%	4,7%	19,7%	5,0%
Educación	73,7%	23,8%	49,9%	4,9%	39,4%
Salud	81,9%	45,4%	36,5%	5,3%	37,0%
Tecnología	74,3%	50,0%	24,3%	22,6%	3,7%
Total	81,9%	44,1%	37,8%	14,2%	21,1%

Fuente: DEEE, 2021

Parte de los insumos con los que se cuenta es una evaluación de empleabilidad a Santo Tomás realizada por el Banco Mundial (International Finance Corporation - IFC) (2021), con su herramienta de evaluación de la empleabilidad (IFC VITAE), utilizada para evaluar los programas del CFT ST, en cuatro carreras impartidas en cinco sedes, con el objeto de medir la preparación de sus egresados/as para el mundo laboral y dar recomendaciones para mejorar los procesos que afectan los resultados de empleabilidad de los y las estudiantes. Dentro de los principales resultados obtenidos se identificó como fortalezas el alto compromiso institucional con la empleabilidad y una cultura de mejora continua en todos los niveles de la institución y la existencia de iniciativas de apoyo para la empleabilidad y emprendimiento, sin embargo, algunas de las sugerencias fueron priorizar la estrategia de empleabilidad para atender al universo total de estudiantes y egresados/as, (ampliar la oferta de servicios virtuales y presenciales), con información, recursos y herramientas, incluso específicos para algunos grupos, con una estrategia de empleabilidad transversal; avanzar hacia un modelo de gestión de relación con empleadores que fortalezca los mecanismos de colaboración; fortalecer la relación con el egresado/a para potenciarlos como agentes de empleabilidad como apoyo y redes de contacto de los actuales estudiantes; fortalecer los sistemas de información de empleabilidad a nivel institucional; y avanzar en la integración de las competencias de empleabilidad y competencias transversales, considerando lo curricular y extracurricular.

La normativa nacional de la Ley 21.091 sobre Educación Superior y los Criterios y Estándares de Acreditación actualizados a los constantes cambios de las necesidades del país y del mundo, han solicitado a la Educación Técnico Profesional la necesidad de iniciar proceso de innovación, desarrollar capacidades de innovación en estudiantes y promover el emprendimiento.

Desde el ámbito curricular y extra/ co – curricular, el IP-CFT Santo Tomás ha definido un Modelo de competencias de empleabilidad para el desarrollo técnico profesional con foco en fortalecer la innovación y el emprendimiento como competencias claves de la empleabilidad, teniendo en consideración las siguientes argumentaciones: 1) Modelo curricular es la integración de competencias para que estudiante pudieran ir desarrollando competencias de empleabilidad de manera contextualizada. 2) Se definió una Ruta formativa de Innovación y Emprendimiento a

través de 7 asignaturas obligatorias a partir de la oferta programática 2023 para las carreras de diseño y rediseño. 3) A partir de informe levantamiento Modelo competencias empleabilidad del IP-CFT se plantea la necesidad de macro competencias que consideren el emprendimiento y la innovación como competencia de empleabilidad. Las mujeres son quienes han valorado mayormente esta habilidad, en tanto representan uno de los grupos sociales mayormente afectado por situación actual de inestabilidad. 4) El Modelo de competencias de empleabilidad del IP-CFT Santo Tomás, es un modelo curricular que atiende a la integración entre las competencias transversales de empleabilidad en las asignaturas disciplinares, siendo un proceso paulatino y progresivo. Se definieron 4 macro competencias: Innovación y Emprendimiento; Aprendizaje Permanente; Resolución de Problemas; Trabajo colaborativo. Este Modelo no sólo mira el perfil de egreso de las carreras, sino también el perfil de ingreso para levantar brechas y cubrirlas. Se tuvo especial énfasis en una mirada prospectiva, en el sentido de cuáles van a ser las competencias que se requieren en los próximos años. 5) Dentro de las asignaturas del IP-CFT que se encuentran a la base de la formación, en la ruta formativa existe la configuración de Curriculum, específicamente en la asignatura Orientación al Empleo y Emprendimiento.

La Vicerrectoría Académica del IP-CFT se ha adjudicado diversos proyectos del Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) del Ministerio de Educación a partir de los cuales se han realizado levantamientos y decisiones estratégicas que han entregado insumos para una actualización del procedimiento del diseño/rediseño de Programas Académicos del Instituto Profesional y del Centro de Formación Técnica Santo Tomás y que serán considerados como base a partir del cual se va a direccionar el levantamiento del proyecto CST22101 sobre fortalecimiento de competencias y modelo de gestión de empleabilidad con perspectiva de género y de inclusión. Los proyectos corresponden al Fondo de Desarrollo Institucional IST20101: “Innovación e implementación en los planes de estudio de carreras y programas académicos del IPST de Marcos de Cualificaciones e iniciativas sectoriales que permitan pertinencia e impacto en el logro del perfil de egreso de los estudiantes, egresados y titulados” ; CST20102: “Modelo de Innovación curricular para la Armonización de Carreras Técnicas del CFTST considerando lineamientos sectoriales y el Marco de Cualificaciones en la era de la Salud Digital”; y al proyecto IST21102 “Modelo de prospección laboral orientado al diseño/rediseño de rutas formativas técnico profesionales y laborales, sobre una estructura y sistema de gestión de diseño curricular que permita la gestión y actualización oportuna de planes de estudio”, cuya primera etapa es la realización de un benchmark sobre Experiencias Internacionales y Nacionales de Marcos Metodológicos de Prospección de Competencias de Empleabilidad.

El contexto externo e interno descrito implica la necesidad de fortalecer las acciones formativas de orientación profesional y emprendimiento, que consideren, adicionalmente, la extensión territorial, el alcance de la matrícula y la diversidad de los y las estudiantes. Mediante un modelo de gestión y el desarrollo de competencias de empleabilidad, con programas de orientación profesional y emprendimiento, con perspectiva de género e inclusión de personas con discapacidad, a través de iniciativas formativas que permitan, desde una etapa temprana del ciclo de vida del estudiante, acompañen a estudiantes y egresados/as, poniendo especial énfasis en aquellos grupos con mayores barreras de inserción y desarrollo laboral, como son las mujeres y personas con discapacidad. Se busca que las iniciativas formativas alcancen de forma escalable a las 21 sedes a lo largo de Chile, en sus 34 carreras y a las últimas cuatro cohortes de egresados/as, lo que equivale a un total de 70.098 posibles beneficiarios/as de los programas.

Desafío de instalar un modelo de gestión de empleabilidad. Si bien el CFT ST cuenta con un marco normativo y políticas institucionales (por ejemplo, Plan Estratégico y Política de Relacionamiento con egresados/as), que buscan fortalecer las competencias de empleabilidad y emprendimiento de los y las estudiantes y egresados/as, y existen diferentes áreas, como la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la Dirección de Experiencia de Estudiantes y Egresados/as, la Coordinación de Inclusión, la Dirección de Programas transversales y empleabilidad, entre otras, que realizan iniciativas que tributan, de alguna manera, al fortalecimiento de las competencias de empleabilidad y emprendimiento, no existe un modelo de gestión de empleabilidad institucional del CFT ST que oriente el diseño, implementación y evaluación de las acciones formativas realizadas, darles continuidad, mayor alcance, estabilidad e identidad, y permita integrar y coordinar las diferentes áreas en pos de una visión y objetivos comunes, incluyendo el fortalecimiento de la vinculación con el sector productivo y empleadores. Contar con un modelo de gestión de la empleabilidad, institucional, con perspectiva de género y acceso y diseño universal, permitiría orientar los diferentes programas y acciones formativas con una mirada integral, promoviendo una mayor relación entre lo curricular y extracurricular, además de potenciar la relación entre los diferentes actores claves, como son estudiantes, egresados/as y empleadores, pudiendo ser un aporte al sistema de educación técnico profesional en Chile.

Desafío institucional en sistematización, a través de recursos tecnológicos, para la planificación, ejecución, seguimiento y retroalimentación por la magnitud de intervenciones diseñadas.

Desafío de instalar de manera transversal la equidad de género e inclusión en acciones formativas para el desarrollo de competencias de empleabilidad. Necesario considerar la diversidad de estudiantes, con perspectiva de género y discapacidad (diseño y accesibilidad universal), que eliminen barreras y favorezcan la participación y el acceso a la información y servicios para la preparación para el trabajo.

En el marco de estos desafíos, la Dirección de Experiencia Estudiantes y Egresados/as, mediante el I Centro de Formación Técnica Santo Tomás (CFTST), se adjudicó el Proyecto CST22101 del Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) Año 2022 del Ministerio de Educación, que tiene como objetivo principal Fortalecer el desarrollo de competencias de empleabilidad, a través de programas de orientación profesional y emprendimiento, durante todo el ciclo vida estudiantil, que mejoren la inserción y desempeño profesional de estudiantes y egresados/as, por medio de la implementación de un modelo de gestión de empleabilidad que facilite la articulación e integración institucional, curricular y extracurricular, para el diseño de acciones formativas que sean inclusivas, escalables y con perspectiva de género, posicionando al CFT ST como referente nacional de buenas prácticas en empleabilidad.

Uno de los objetivos específicos del Proyecto CST22101 es diseñar e institucionalizar un modelo de gestión de empleabilidad CFT ST, con una perspectiva de género e inclusivo, que fortalezca, promueva y facilite acciones formativas extracurriculares de acompañamiento para estudiantes y egresados/as, acorde a sus necesidades y las del entorno según pertenencia local de cada sede, para fortalecer el desarrollo de competencias de empleabilidad.

Actualmente ha finalizado la etapa de diagnóstico y diseño modelo gestión de empleabilidad,

realizado con la asesoría de Asistencia técnica firma contratada para el levantamiento, análisis y diseño preliminar del Modelo de gestión. Los resultados de la etapa diagnóstico durante el primer semestre 2023 serán compartidos a la asistencia técnica firma que se adjudique esta asesoría, dando cuenta de principales resultados del benchmark nacional e internacional, del levantamiento interno del CFT Santo Tomás y de la visita de especialista internacional realizada en el marco del proyecto durante este periodo.

De esta manera, para la siguiente fase, se busca **levantar, diseñar y validar el Instrumento de autopercepción de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género del CFT Santo Tomás**, para orientar los diferentes programas y acciones formativas sobre orientación profesional y emprendimiento que sean inclusivas, escalables y con perspectiva de género, para fortalecer el desarrollo de competencias de empleabilidad de estudiantes y egresados/as acorde a sus necesidades y las del entorno según pertenencia local de cada sede, posicionando a la institución como referente nacional de buenas prácticas en empleabilidad.

Los siguientes aspectos Internos deben ser considerados en el logro de los objetivos de esta contratación: Para la ejecución de actividades debe utilizar información base que se pondrá a disposición. Toda participación en reuniones en el marco de esta contratación con actores internos y externos de Santo Tomás debe estar previamente coordinada con el responsable funcional de esta contratación. Plazos de ejecución y entrega oportuna de productos.

El Principal desafío de la contratación consiste en: La efectiva ejecución de las actividades cumpliendo con todos los productos en los plazos estipulados y con las exigencias descritas en los términos de referencia, con perspectiva de género y de inclusión.

Supervisión: La supervisión jerárquica y funcional de la ejecución de esta contratación y la toma de decisiones que involucre la iniciativa corresponde a la Vicerrectoría de Estudiantes y Vinculación con el Medio de Santo Tomás, Directora Experiencia Estudiantes y Egresados/as y Jefa de Proyecto CST22101, a quien le corresponde supervisar y retroalimentar la ejecución de este servicio de consultoría y su evaluación durante la implementación. Deberá contemplar una reunión semanal con el encargado(a) funcional de esta contratación para ir verificando los alcances de la misma.

Relación entre las partes: Las partes de este contrato declaran expresamente que su relación es exclusivamente civil, y no laboral.

Comunicaciones: Todas las comunicaciones entre las partes en cuanto a peticiones, observaciones, declaraciones, constancias, etc., se efectuarán a través de correo electrónico y mediante Microsoft Teams.

Confidencialidad y propiedad intelectual: La Asistencia técnica individual N1 - FDI CST22101 se compromete mantener confidencialidad sobre el proceso y los resultados de la consultoría, tanto durante la vigencia del presente Contrato, así como el término de la prestación de los mismos. Queda entendido y convenido que toda la información entregada

en la contratación será considerada siempre información confidencial, no pudiendo ser utilizada por la parte receptora de dicha información, para ningún otro fin que no sea para el estricto, fiel y oportuno cumplimiento del presente Contrato. La propiedad intelectual es de la institución.

El incumplimiento de las obligaciones contraídas, inclusive su cumplimiento parcial o técnicamente deficiente, autoriza al CFT ST para que de forma administrativa ponga término al contrato, mediando comunicación escrita al contratado afectado. El CFTST podrá determinar el término anticipado del TdR en los siguientes casos de incumplimiento de carácter grave y/o reiterado:

- La ejecución de la presente contratación no se realice o se haga imposible su ejecución;
- Retraso reiterado en la entrega de los productos. Se entenderá por retraso reiterado cuando esta situación ocurra más de tres oportunidades y obtener 3 productos consecutivos catalogados como “insatisfactorio”.
- En el evento que “la contraparte” por resolución fundada adopte la decisión de poner término anticipado al “Contrato”, la Asistencia técnica individual N1 - FDI CST22101 deberá proceder a la restitución de los recursos percibidos que hayan sido observados, no rendidos y/o no ejecutados, en la duración del “Contrato”. Para cumplir con esta obligación la “Asistencia técnica individual N1 - FDI CST22101” tendrá un plazo de noventa (90) días corridos contados desde la notificación del acto administrativo que pone término anticipado al “Contrato”.

Otra Información Relevante: Trabajo remoto, con una dedicación exclusiva para la labor. Se exige reuniones periódicas y cumplimiento de productos según los plazos indicados.

I. Identificación del problema a situación a mejorar
Contar con un instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad, institucional, con perspectiva de género y acceso y diseño universal, permitiría orientar los diferentes programas y acciones formativas con una mirada integral, promoviendo una mayor relación entre lo curricular y extracurricular, además de potenciar la relación entre los diferentes actores claves, como son estudiantes, egresados/as y empleadores, y ampliar cobertura, pudiendo ser un aporte al sistema de educación técnico profesional en Chile.
II. Objetivos (general y/o específicos)
<u>Objetivo General:</u>

Levantar, diseñar y validar a nivel institucional el instrumento de autopercepción de competencias de Empleabilidad del CFT Santo Tomás con perspectiva de género y acceso y diseño universal para orientar los diferentes programas y acciones formativas curriculares, co y extra curriculares sobre orientación profesional y emprendimiento que sean inclusivas, escalables y con perspectiva de género, para fortalecer el desarrollo de competencias de empleabilidad de estudiantes y egresados/as acorde a sus necesidades y las del entorno según pertenencia local de cada sede.

Objetivos Específicos:

OE1: Levantar información sobre acciones formativas curriculares, co y extra curriculares desde la mirada de estudiantes, egresados/as y empleadores considerando representatividad de las diferentes sedes en las 3 macrozonas (norte, centro, sur) para diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género.

OE2: Diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género en base al levantamiento de acciones formativas curriculares, co y extra curriculares y validar el instrumento con los actores institucionales clave.

III. Metodología, muestras e instrumentos a utilizar

La metodología a utilizar para el Servicio de Consultoría de Asistencia técnica individual **“Levantamiento, diseño y validación del Instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género – FDI CST22101”**, será de carácter mixta, cuantitativa y cualitativa. Se tiene por objetivo metodológico diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad que mida las competencias o conocimientos claves que deben tener estudiantes y egresados/as para insertarse en el mundo laboral, mediante mecanismos de aseguramiento de la calidad (instrumento estandarizado).

El proyecto CST22101 es liderado por el Centro de Formación Técnica Santo Tomás mediante la Dirección Experiencia Estudiantes y Egresados/as de Santo Tomás (DEEE). La DEEE está dirigida a las tres instituciones Santo Tomás: Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional y Universidad, por lo que, si bien el proyecto y sus productos son para el CFT, deben ser escalable a las otras instituciones ST para asegurar su sostenibilidad en el tiempo, además de poder ser un modelo de mejor práctica de gestión de empleabilidad que pueda ser replicado por otras Instituciones de Educación Superior.

La Dirección de Experiencia de Estudiantes y Egresados de Santo Tomás busca fomentar, permanentemente, la empleabilidad para toda la comunidad, desde Arica a Punta Arenas en sus tres instituciones. Entre las acciones que realiza, se destaca el Programa de

emprendimiento Mercado E ejecutado en conjunto con la Dirección de Asuntos Estudiantiles. Forma parte de un programa de 6 meses que tiene considerado una etapa de capacitación con diferentes talleres. Considera un ciclo de talleres y mentorías. Preparación de la ruta del trabajo, corresponde a un programa de 11 charlas cuyo objetivo es la orientación profesional en el desarrollo de carreras; Semana empleabilidad, emprendimiento e innovación; Cursos asincrónicos, Talleres de inserción laboral y Asesorías personalizadas.

Estas acciones son ejecutadas a través del Portal de Empleabilidad y Desarrollo Profesional, Crea Empleo, donde se ofrecen diferentes servicios, entre ellos publicación de ofertas laborales a nivel nacional para que estudiantes, egresados y egresadas puedan postular, así como también cápsulas de orientación profesional, cursos online, talleres, charlas, asesorías personalizadas. Del mismo modo, Crea Empleo permite la posibilidad de participar en concursos que se realizan durante el año.

Para el diseño del instrumento se deben considerar la información base del diagnóstico y levantamiento realizado con actores clave. Se debe considerar al menos 1 focus group con cada actor clave. Para el análisis, retroalimentación y validación del diseño del instrumento se deben considerar al menos 2 instancias de presentación y validación por Vicerrectores Académicos, de Aseguramiento de la Calidad y de Vinculación con el Medio, Dirección Nacional de Desarrollo Curricular, Dirección Nacional de Programas Transversales y Empleabilidad.

La Consultoría debe incluir como método de producción de información, las fuentes y documentos base entregados por la institución; el levantamiento con actores clave como estudiantes, egresados/as y empleadores de las 3 macrozonas para contar con pertinencia local; y la revisión de otros instrumentos levantados por la institución y otras instituciones de educación superior. Además, se debe considerar lineamientos de Criterios y Estándares de la Comisión Nacional de Acreditación, Plan Estratégico Institucional del CFT Santo Tomás, entre otros.

Es importante considerar un análisis de género y la integración de la perspectiva de género e inclusión en las acciones formativas y competencias de empleabilidad, lo cual permitirá integrar temáticas de género e inclusión pertinentes en su labor operacional. En este sentido, se debe realizar el levantamiento de competencias o conocimientos claves que deben tener los/as estudiantes para insertarse en el mundo laboral, considerando, los contenidos claves que debe tener la ruta de orientación profesional.

Se debe diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad y una escala evaluativa del instrumento, con su respectiva descripción de niveles de evaluación según puntajes estandarizados. El instrumento definitivo debe quedar disponible para su aplicación en la plataforma que la institución determine.

No obstante, lo anterior, la asistencia técnica individual podrá proponer un marco metodológico que contemple otros instrumentos o actividades además de los mencionados.

IV. Actividades requeridas y tiempos asociados (presenciales y no presenciales, si los hubiera) *[Mencionar las actividades más críticas de acuerdo con el tipo de trabajo a efectuar, como visitas periódicas a la IES, capacitaciones] [En caso de considerar el tiempo presencial, deberán indicar actividad, periodo y lugar; a fin de contemplar los márgenes de tiempo de cada actividad a realizar]*

OE1: Levantar información sobre acciones formativas curriculares, co y extra curriculares desde la mirada de estudiantes, egresados/as y empleadores considerando representatividad de las diferentes sedes en las 3 macrozonas (norte, centro, sur) para diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género. [Duración 2 meses. No presencial]

OE2: Diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género en base al levantamiento de acciones formativas curriculares, co y extra curriculares y validar el instrumento con los actores institucionales clave. [Duración 2 meses. No presencial]

V. *[Se permitirán o no se permitirán contribuciones]* de los consultores para ampliar o mejorar los TdR. De permitir indicar cuales.

La consultoría técnica de firma podrá proponer un marco metodológico que contemple otros instrumentos o actividades además de los mencionados.

VI. Precisar Resultados/ Informes/ Productos (cada uno debe estar asociado a fechas específicas o plazos definidos)

CRONOGRAMA ACTIVIDADES, RESULTADOS Y PLAZOS

ACTIVIDADES	RESULTADO/PRODUCTO FINAL ESPERADO (¿Para qué lo hace?)	PLAZOS Y MONTO ESTIMATIVO
Inicio contratación		Semana 1
<p><u>Fase N1: Levantamiento para el diseño del Instrumento de percepción de competencias de empleabilidad. 2 meses: diciembre 2023 – enero 2024</u></p> <p>Objetivo específico N1 AT: Levantar información sobre acciones formativas curriculares, co y extra curriculares desde la mirada de estudiantes, egresados/as y empleadores considerando representatividad de las diferentes sedes en las 3 macrozonas (norte, centro, sur) para diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género.</p>		
Levantamiento de acciones formativas curriculares, co y extra curriculares desde la mirada de estudiantes, egresados/as y empleadores	N1. Informe levantamiento, análisis y recomendaciones acciones formativas orientación profesional y	Semana 7

en las diferentes sedes y Levantamiento especialistas internacionales en formación técnica y orientación profesional, con perspectiva de género y discapacidad.	emprendimiento para el diseño preliminar del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad	
<p><u>Fase N2: Diseño y Validación del Instrumento de percepción de competencias de empleabilidad. 2 meses: febrero 2023 – marzo 2024</u></p> <p>Objetivo específico N2 AT: Diseñar el instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género en base al levantamiento de acciones formativas curriculares co y extra curriculares y validar el instrumento con los actores institucionales clave.</p>		
Diseño del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género	N2. Informe preliminar del Diseño instrumento autopercepción de competencias de empleabilidad.	Semana 10
Validación del instrumento de autopercepción con autoridades institucionales y actores clave y diseño final con ajustes incorporados del instrumento de autopercepción	N3. Informe final validado del Diseño instrumento autopercepción de competencias de empleabilidad, con ajustes incorporados.	Semana 15
Término contratación		
Entrega de toda la documentación levantada/realizada en esta consultoría	Carpeta compartida con documentación levantada/realizada, productos, etc.	Semana 16
**El plazo total de contratación es de 4 meses, entre el 12 de diciembre de 2023 y el 29 de marzo de 2024. Estas fechas forman parte de los Términos de Referencia de esta contratación.		
7. ESTIMACIÓN DE COSTOS		
ÍTEM		Monto IVA incluido [€]
N1. Informe levantamiento, análisis y recomendaciones acciones formativas orientación profesional y emprendimiento para el diseño preliminar del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad		\$1.500.000
N2. Informe preliminar del Diseño instrumento autopercepción de competencias de empleabilidad.		\$1.500.000
N3. Informe final validado del Diseño instrumento autopercepción de competencias de empleabilidad, con ajustes incorporados.		\$2.000.000
Total		\$5.000.000

VII. Referencias / Fuentes bibliográficas importantes para los consultores/as.	
Documentación base será compartida en el momento de inicio de la consultoría.	
VIII. Contribución del Contratante al trabajo que efectuará el/la consultor/a. <i>[Pueden considerar apoyo administrativo, espacios de oficinas, transporte local, equipo, información, etc.]</i>	
Entrega de información base, apoyo con equipo interno designado para esta contratación.	
IX. Perfil del/la profesional <i>[El perfil debe coincidir con lo que señala el aviso]</i>	
<p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación profesional o técnica de 8 o más semestres de duración, en los ámbitos de la Administración, Ciencias Sociales o Educación. - Postgrado en un área acorde a las competencias requeridas. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en metodologías cuantitativas, empleabilidad y educación superior y perspectiva de género e inclusión. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 años de experiencia con antecedentes que avalen experiencia demostrable en metodologías cuantitativas, diseño de instrumentos, y experiencia en instituciones de educación superior. <p>Experiencia deseable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia demostrable en empleabilidad, desarrollo de competencias y educación superior Técnico Profesional. - Experiencia demostrable en diseño de instrumentos cuantitativos. - Formación y/o experiencia demostrable en perspectiva de género e inclusión. <p>Se requiere el trabajo especializado de un consultor, cuyo servicio culmina en un producto tangible.</p>	
Evaluación – Precalificación	
EVALUACIÓN CURRICULAR, DE FORMACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL	
Criterio	Puntaje
Formación profesional o técnica de 8 o más semestres de duración, en los ámbitos de la Administración, Ciencias Sociales o Educación	40
Postgrado en área acorde a las competencias requeridas	15
5 años de experiencia con antecedentes que avalen experiencia demostrable en metodologías cuantitativas, diseño de instrumentos y/o empleabilidad en educación superior	40
Experiencia demostrable en empleabilidad, desarrollo de competencias, educación superior Técnico Profesional y/o perspectiva de género e inclusión.	5
TOTAL	100

EVALUACIÓN TÉCNICA	
Criterios	Puntaje
Experiencia del/la profesional en trabajos similares	35
Metodología y enfoque técnico	25
Plan de Trabajo	15
Propuesta Económica	25
TOTAL	100

EVALUACIÓN FINAL	
Criterio	Puntaje
Se ajusta totalmente al perfil de cargo	80-100
Se ajusta medianamente al perfil de cargo	60-79
Requiere mayor ajuste al perfil de cargo	Menos a 60

XI. Contraparte Técnica (IES)

La contraparte técnica de esta contratación es el Centro de Formación Santo Tomás. La supervisión jerárquica y funcional de la ejecución de esta contratación y la toma de decisiones que involucre la iniciativa corresponde a la Vicerrectoría de Estudiantes y Vinculación con el Medio y Comunicaciones de Santo Tomás, Directora Experiencia Estudiante y Egresados/as y Jefa de Proyecto FDI AE CST22101, a quien les corresponde supervisar y retroalimentar la ejecución de este servicio de consultoría y su evaluación durante la implementación. Deberá contemplar una reunión semanal con el encargado(a) funcional de esta contratación para ir verificando los alcances de la misma.

XII. Arreglos Administrativos

1. Tipo de Contrato	Contrato prestación de servicios
2. Documento para solicitar pago	Las etapas de pago se conformaron en torno a los 3 productos: Luego de cada entregable acordado, se realiza el pago contra producto, de acuerdo con las 3 etapas de pago.
3. Datos de la Institución (para efectos de emisión de la factura).	El/la profesional deberá emitir factura o boleta de honorarios a nombre de la Corporación Centro de Formación Técnica Santo Tomás, Rut 65.175.242-6. Se retendrá el IVA en el caso que corresponda.

FORMULARIO N° 3: DECLARACIÓN JURADA DE LA INEXISTENCIA DE INCOMPATIBILIDADES

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades

Yo _____ Cédula de Identidad N° _____,
Declaro bajo juramento lo siguiente:

No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a saber:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el CFT Santo Tomás.
- Tener litigios pendientes con el CFT Santo Tomás, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el CFT Santo Tomás. Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del CFT Santo Tomás.
- Hallarse condenado por crimen o simple delito.

FIRMA

FECHA

FORMULARIO N°4: EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DEL/LA CONSULTOR/A

a. DATOS PERSONALES CONSULTOR/A	
Nombres:	
Apellidos:	
Fecha de nacimiento:	
Correo electrónico:	
Teléfono:	
Región:	
Ciudad:	

b. FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA RELEVANTE CONSULTOR/A	
Título Profesional o técnico:	
Institución de educación superior:	
Experiencia relevante en consideración a las características del perfil requerido, durante los últimos 5 años. (máximo 500 palabras):	

FORMULARIOS N°5: OFERTA TÉCNICA

[Los comentarios en corchetes [] proporcionan orientación a las firmas para la preparación de sus Ofertas Técnicas]

- (a) Formulario Carta de Presentación Oferta Técnica.
- (b) Formulario Descripción del Enfoque, Metodología y Plan de Actividades para la Ejecución del Trabajo.
- (c) Formulario Plan de Trabajo.

(a) Formulario Carta de Presentación Oferta Técnica

[Santiago, noviembre 2023]

A: :: [Centro de Formación Técnica Santo Tomás, Av. Ejército 146 - Santiago]

Señoras / señores:

[E//la] profesional abajo firmante ofrece proveer los Servicios de Consultoría para “Asistencia técnica individual “Levantamiento, Diseño y Validación del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género – FDI CST22101”, de conformidad con las Bases Administrativas de fecha noviembre 2023. Entiendo que ustedes no están obligados a aceptar ninguna de las propuestas que reciban.

Atentamente,

Firma autorizada [*completa e iniciales*]:

Nombre y cargo del signatario:

Dirección:

Formulario Descripción del Enfoque, Metodología y Plan de Actividades para la Ejecución del Trabajo

[El Enfoque Técnico, la Metodología y el Plan de Trabajo son componentes claves de la Oferta Técnica. Se le sugiere que presente su Oferta Técnica (incluyendo gráficos y diagramas) dividida en las tres partes siguientes:]

- *Enfoque Técnico y Metodología. En este capítulo usted deberá explicar su comprensión de los objetivos del trabajo, enfoque de los servicios, metodología para llevar a cabo las actividades y obtener el producto esperado, y el grado de detalle de dicho producto. Usted deberá destacar los problemas que se están tratando y su importancia, y explicar el enfoque técnico que usted adoptaría para tratarlos. Usted deberá explicar la metodología que propone adoptar y resaltar la concurrencia de esa metodología con el enfoque propuesto.*
- *Plan de Trabajo. En este capítulo deberá proponer las actividades principales del trabajo, su contenido y duración, fases y relaciones entre sí, etapas y las fechas de entrega de los informes. El plan de trabajo propuesto deberá ser consistente con el enfoque técnico y la metodología, demostrando una comprensión de los Términos de Referencia y habilidad para traducirlos en un plan de trabajo factible. Aquí se deberá incluir una lista de los documentos finales, incluyendo informes, dibujos y tablas que deberán ser presentadas como producto final.*

(b) Enfoque Técnico y Metodológico

Objetivo	
Metodología	
Productos	

(c) Formulario Plan de Trabajo

N°	Actividad ¹	Meses ²												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	n
1														
2														
3														
4														
5														
n														

1. Indique todas las actividades principales del trabajo, incluyendo entrega de informes (por ejemplo, inicial, provisional, informes finales), y otras etapas tales como aprobaciones por parte del Contratante. Para tareas en varias fases, indique separadamente las actividades, entrega de informes y etapas para cada fase.
2. Las duraciones de las actividades deberán ser indicadas en un gráfico de barras.

FORMULARIOS N°6: OFERTA ECONÓMICA

[Los comentarios en corchetes [] proporcionan orientación a las firmas consultoras para la preparación de sus Ofertas Económicas y no deberán aparecer en las Ofertas que presenten.]

Los formularios estándar deberán ser utilizados para la preparación de éstas de acuerdo con las instrucciones proporcionadas en las Bases Administrativas y en los mismos formularios.

- (d) Formulario Carta de Presentación Oferta Económica
- (e) Formulario Resumen de Costos
- (f) Formulario Desglose de Costo por Actividad

(d) Formulario Carta de Presentación Oferta Económica

[Santiago, noviembre 2023]

A: [Centro de Formación Técnica Santo Tomás, Av. Ejército 146 - Santiago]

Señoras / señores:

[El/la] profesional abajo firmante ofrece proveer los Servicios de Consultoría Individual para “Levantamiento, Diseño y Validación del instrumento de autopercepción de competencias de empleabilidad con diseño y accesibilidad universal y perspectiva de género – FDI CST22101” de conformidad con lo propuesto en las Bases Administrativas de fecha noviembre 2023. La oferta económica que se adjunta es por la suma total de [monto en palabras y en cifras¹].

La Oferta Económica será obligatoria para [el/la] profesional y hasta la expiración del período de validez de la Oferta, es decir, antes de la fecha indicada en las Bases Administrativas e Instrucciones para los Consultores.

Entiendo que ustedes no están obligados a aceptar ninguna de las ofertas que reciban.

Atentamente,

Firma autorizada: [nombre completo e iniciales]: __

Nombre y cargo del signatario: _

Dirección: _

¹ Las cifras deberán coincidir con las indicadas en el Costo total de la Oferta Económica del Formulario Resumen de Costos.

(e) Formulario Resumen de Costos

Costo Neto	
IVA	
Costo total de la Oferta Económica ₁	

1 Los costos deberán coincidir con la suma de los totales por actividad indicado en el siguiente formulario.

(f) Formulario Desglose de Costo por Actividad¹

Grupo de Actividades (Fase): ² [Desagregación de la actividad]	Descripción: ³	Costos Netos
1. 2. 3. 4.		
Subtotal por Grupo de Actividades (Fase)		
IVA		
Total por Grupo de Actividades (Fase)		

1. El Formulario deberá contemplar todas las actividades. En caso de que algunas actividades requieran una manera diferente de facturar y de pago (por ejemplo: el trabajo tiene etapas y cada etapa tiene un plan de pago diferente), la firma deberá llenar un formulario separado para cada grupo de actividades. La suma de totales por Grupo de Actividades, deberán coincidir con el Costo total de la Oferta Económica indicado en el Formulario Resumen de Costos, considerando la sumatoria de las remuneraciones indicadas en el siguiente formulario.

2. El nombre de las actividades (Fases) deberá ser igual o corresponder a los indicados en la segunda columna del Formulario PLAN DE TRABAJO.
3. Las actividades (Fases) deberán ser presentadas con una breve descripción.

NOTA: Los gastos de remuneraciones se deben incorporar en este formulario.

