



PERÚ

Ministerio
de EducaciónViceministerio
de Gestión PedagógicaUnidad
Ejecutora 118

PMESUT

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INFORME N° 001-2023-MINEDU/VMGP/UE.118/CI 062-2023-CE

PARA : **JULIO ALBERTO GUEVARA DÁVILA**
Responsable de la Unidad Logística del PMESUT

ASUNTO : Resultado de Proceso de Selección: Consultoría Individual
"Especialista para la ejecución de los planes de capacitación
de los proyectos de inversión del Componente 3 del
PMESUT"

REFERENCIA : a) Proceso N° 062-2023-UE.118-PMESUT-CI
b) CCP N° 607-2023
c) SEPA PMSUT-1327-3CV-CI-062-2023
d) Resolución Jefatural N° 036-2023-MINEDU-UE/MCEBS

FECHA : San Isidro, 29 de agosto del 2023

Tenemos a bien dirigirnos a usted para saludarlo cordialmente e informarle que en el marco del proceso indicado en la referencia a), se ha realizado la selección de un Consultor Individual para la posición de "Especialista para la ejecución de los planes de capacitación de los proyectos de inversión del Componente 3 del PMESUT", en atención a lo requerido por la Oficina de Gestión de Infraestructura, a través del Informe N° 106-2023-MINEDU/VMGP/UE118-OGI.

En este sentido, y teniéndose en cuenta las disposiciones contenidas en las normas de contratación del BID¹, se informan las siguientes acciones:

Se cursaron cartas de invitación a expresar interés², según el siguiente detalle:

CANDIDATOS	FECHA	TELÉFONOS	CORREO ELECTRÓNICO	CARTA N°
ANA PAOLA ACOSTA BARRIGA	25/08/2023	991897116	anapa50@gmail.com	CARTA N° 001-2023-MINEDU/VMGP/UE.118-PMESUT-CI 062/OGA/CE
IVETTE ARÉVALO ALEJOS	25/08/2023	983543768	iveara1@gmail.com	CARTA N° 002-2023-MINEDU/VMGP/UE.118-PMESUT-CI 062/OGA/CE
VALIA MARÍA HERRERA BRUSTEIN	25/08/2023	962743307	valiahburstein71@gmail.com	CARTA N° 003-2023-MINEDU/VMGP/UE.118-PMESUT-CI 062/OGA/CE

En las invitaciones efectuadas se anexaron los siguientes documentos:

¹ Documento GN-2350-15 Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo

² V. Selección de Consultores Individuales: Numeral 5.2:

..... () "Se pueden seleccionar sobre la base de la comparación de las calificaciones de por lo menos tres (3) candidatos entre quienes hayan expresado interés en el trabajo, o bien hayan sido contactados directamente por el Prestatario".

..... ()



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- Carta de invitación
- Términos de Referencia
- Modelo del documento de respuesta a la invitación (Expresión de interés) y
- Formato BID de CV.

Se verificó que los consultores antes indicados no tienen impedimento de contratar con el Estado, en la base de datos de la OSCE, BID.

Así mismo, se derivó al Comité de Evaluación para proceder con la revisión y evaluación requerida en el Término de Referencia a los consultores, los resultados obtenidos se encuentran en detalle en los cuadros de evaluación siendo en resumen lo siguiente:

REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS CURRICULUM VITAE:

Habiéndose recibido los currículums vitae de tres (03) participantes en el plazo previsto, se procedió a verificar el cumplimiento del perfil mínimo requerido y realizar la evaluación curricular. Los criterios para esta evaluación se detallan en el Anexo 01.

Los resultados de la evaluación curricular realizada se aprecian en el siguiente cuadro:

Consultores Postulantes:	Puntaje Total	ANA PAOLA ACOSTA BARRIGA	IVETTE ARÉVALO ALEJOS	VALIA HERRERA BURSTEIN
PERFIL DEL CONSULTOR				
a) Formación	10 Puntos	0.00	5.00	10.00
Profesional en Educación, Psicología, Ciencias Sociales y afines	Si cumple/ No cumple	Sí cumple - Bachiller en Educación (11/05/2005) Pontificia Universidad Católica del Perú	Sí cumple - Licenciado en Psicología (17/04/2002) Universidad Ricardo Palma	Sí cumple - Licenciado en Psicología con mención en Psicología Educacional (25/11/1998) Pontificia Universidad Católica del Perú
Deseable con experiencia en realización y/o seguimiento y/o monitoreo de consultorías para la mejora de la calidad de la educación superior, así como en elaboración de términos de referencia para estudios en educación superior	5 puntos	0.00	5.00	5.00
Deseable con experiencia en docencia en instituciones de educación superior	5 puntos	0.00	0.00	5.00
b) Experiencia	85 Puntos	70.00	85.00	85.00
Experiencia general mínima de cinco (05) años en el sector público y/o privado	Si cumple/ No cumple	Sí cumple - 10 años 3 meses de experiencia	Sí cumple - 19 años 3 meses de experiencia	Sí cumple - 21 años 8 meses de experiencia
Se puntuará la experiencia superior al mínimo requerido.	Máx. 40 Puntos	35.00	40.00	40.00
>=05 años y <10 años	30			





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

>=10 años y <15 años	35				
>=15 años	40				
Experiencia específica mínima de cuatro (04) años en diagnóstico y/o diseño de programas formativos y/o seguimiento a la implementación de programas formativos		Si cumple/ No cumple	Sí cumple - 9 años 11 meses de experiencia	Sí cumple - 19 años 3 meses de experiencia	Sí cumple - 19 años 3 meses de experiencia
Se puntuará la experiencia superior al mínimo requerido.					
>=04 año y <10 años	35	Máx. 45 Puntos	35.00	45.00	45.00
>=10 años y <15 años	40				
>=15 años	45				
TOTAL EVALUACIÓN CURRICULAR		95 puntos	70.00	90.00	95.00

ENTREVISTA:

Al respecto, se obtuvo respuestas a las invitaciones en las fechas previstas; las entrevistas telefónicas se realizaron el 29 de agosto de 2023 en el horario de 16:00 y 17:00 horas, en el siguiente cuadro se detalla las dos (02) preguntas formuladas en torno a la materia del servicio de consultoría.

Nombre de los Candidatos	PREGUNTAS	
	1. ¿Cuáles son las fases por las que cree que pasa el proceso de capacitación?	2. ¿Cómo se diseña una capacitación?
ANA PAOLA ACOSTA BARRIGA	El proceso de capacitación pasa por un diseño del programa en donde se hace un planteamiento de toda la capacitación, incluyendo materiales y luego la implementación.	La capacitación tiene un primer momento en donde se define la estructura general, acá se define el perfil de egreso, los contenidos, se articulan los contenidos con el perfil y esto se organiza en una malla. También se debe diseñar cómo se va a evaluar la capacitación. En un segundo momento, se elaboran los materiales más concretos, como el sílabo y las sesiones de aprendizaje.
IVETTE ARÉVALO ALEJOS	El proceso de capacitación debe tener una primera fase de diseño del programa, y luego viene la implementación de esta, que consiste en aplicar lo que se ha diseñado. Asimismo, existe una fase de evaluación que se da al final de la capacitación.	Se debe tener claro los objetivos de esta, y seleccionar qué contenidos se van a dar. También hay que tener claro qué materiales se van a necesitar y cómo se va a organizar todo esto en sesiones de aprendizaje.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

VALIA HERRERA BURSTEIN	<p>Se habla de un proceso de gestión de la capacitación que tiene, como todo proceso, un ciclo. Este es circular porque comienza con un diagnóstico, en donde se identifican las necesidades de capacitación (esto se hace a partir de fuentes primarias y secundarias); luego se pasa al diseño de la capacitación, que tiene un nivel más macro y un nivel micro; la tercera fase es la implementación a lo largo de la cual hay que hacer un seguimiento, tanto técnico como logístico; finalmente, viene la evaluación, que si bien se ha ido dando a lo largo del proceso, implica también una etapa final que brinda información sobre los puntos fuertes y también las debilidades, que son las que sirven para hacer ajustes y poder comenzar, nuevamente, el ciclo. Por eso se dice que es un proceso circular.</p>	<p>Cualquier diseño de un programa formativo tiene dos etapas.</p> <p>- La primera es la etapa macro curricular en la que se definen los objetivos profesionales (es decir qué se espera que el participante pueda hacer en su lugar de trabajo como consecuencia de la capacitación), el perfil de egreso, que son los logros de aprendizaje que deben evaluarse durante y al final del programa. Hay que diseñar acá cómo se va a evaluar cada uno de estos perfiles, a partir de rúbricas de evaluación y otros instrumentos. Luego, se van seleccionando los contenidos necesarios para alcanzar los logros de aprendizaje y estos se organizan en cursos o módulos formativos. Todo esto se puede ordenar en una matriz de articulación y en una malla curricular.</p> <p>- La siguiente etapa es la micro curricular. En esta etapa se diseña, primero, el sílabo del programa, en donde se recoge todo lo que se ha hecho en el diseño macro curricular. Luego, se deben diseñar las secuencias de aprendizaje, siguiendo un ciclo de aprendizaje con fases como motivación, exploración, reflexión, conceptualización, aplicación y evaluación. Esta parte también implica el diseño de todos los materiales necesarios y puede incluir, incluso, el diseño de manuales para el facilitador y para el participante.</p>
-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El resultado de la entrevista se plasma en el siguiente cuadro:

Consultores Postulantes:	Puntaje Total	Ana Paola Acosta Barriga	Ivette Arévalo Alejos	Valia María Herrera Burstein
c) Entrevista personal	5	5	5	5
Presentación (formalidad, prolijidad) y Facilidad de Comunicación (facilidad de expresión oral, dicción adecuada)	2	2	2	2
Dominio y experiencia de los temas relacionados a la consultoría (conocimiento de las funciones a desempeñar, logros alcanzados)	3	2	2	3
TOTAL ENTREVISTA PERSONAL	5	4	4	5

RESULTADO FINAL:

De acuerdo a la evaluación curricular y entrevista, se determinó la puntuación de los participantes del proceso con el siguiente resultado:

N°	Consultores	Puntaje Evaluación Curricular	Puntaje Entrevista	Puntaje Total	Resultado
1	VALIA MARÍA HERRERA BURSTEIN	95	5	100	1°
2	IVETTE ARÉVALO ALEJOS	90	4	94	2°
3	ANA PAOLA ACOSTA BARRIGA	70	4	74	3°





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RECOMENDACIÓN DE ADJUDICACIÓN DE CONTRATO³

Se recomienda la adjudicación del contrato para la Consultoría Individual "Especialista para la ejecución de los planes de capacitación de los proyectos de inversión del Componente 3 del PMESUT" al participante **VALIA MARÍA HERRERA BURSTEIN**. Finalmente, como parte del procedimiento, mucho agradeceremos se sirva aprobar y remitir el informe a la Dirección Ejecutiva para la aprobación del resultado del proceso a fin de continuar con las etapas correspondientes de notificación de resultados, elaboración y suscripción del contrato.

Atentamente,
Comité de Evaluación

.....
LUIS ALBERTO LEVANO PEÑA
Presidente Titular

.....
ENRIQUE ALEJANDRO SHIMABUKURO TERUYA
Miembro Titular

.....
MICHELLA SHIRLEY TUCTO ROBLES
Miembro Titular

³ Elaborado durante el periodo de vigencia del DS. N° 044-2020-PCM





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ANEXO 01

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN CURRICULAR

Consultores Postulantes:	Puntaje Total	
PERFIL DEL CONSULTOR		
a) Formación	10 Puntos	
Título profesional en Educación, Psicología, Ciencias Sociales y afines (se dará mayor peso a aquellos títulos vinculados con el sector educación)	Si cumple/ No cumple	
Deseable con experiencia en realización y/o seguimiento y/o monitoreo de consultorías para la mejora de la calidad de la educación superior, así como en elaboración de términos de referencia para estudios en educación superior	5 puntos	
Deseable con experiencia en docencia en instituciones de educación superior	5 puntos	
b) Experiencia	85 Puntos	
Experiencia general mínima de cinco (05) años en el sector público y/o privado	Si cumple/ No cumple	
Se puntuará la experiencia superior al mínimo requerido.	Máx. 40 Puntos	
>=05 años y <10 años		30
>=10 años y <15 años		35
>=15 años		40
Experiencia específica mínima de cuatro (04) años en diagnóstico y/o diseño de programas formativos y/o seguimiento a la implementación de programas formativos	Si cumple/ No cumple	
Se puntuará la experiencia superior al mínimo requerido.	Máx. 45 Puntos	
>=04 año y <10 años		35
>=10 años y <15 años		40
>=15 años		45
TOTAL EVALUACIÓN CURRICULAR		
	95 puntos	
c) Entrevista personal		
Presentación (formalidad, prolijidad) y Facilidad de Comunicación (facilidad de expresión oral, dicción adecuada)	Máx.2 Puntos	
Dominio y experiencia de los temas relacionados a la consultoría (conocimiento de las funciones a desempeñar, logros alcanzados)	Máx. 3 Puntos	
TOTAL ENTREVISTA PERSONAL		
	5 Puntos	
PUNTAJE TOTAL		
	100 puntos	

