



Proyecto Control de la Malaria en las Zonas Fronterizas de la Región Andina: Un Enfoque Comunitario

## **BASES ADMINISTRATIVAS**

**CONCURSO POR INVITACION  
ORAS/ CDSC – 007 /2006**

**SELECCIÓN Y CONTRATACION DE UN  
SUBRECEPTOR PARA LA  
CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO EN  
DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE  
MALARIA Y LA FORMACIÓN DE  
MICROSCOPISTAS PARA EL  
PROYECTO PAMAFRO EN COLOMBIA.**

**Bogotá, Enero de 2007**

**CONCURSOS POR INVITACION PARA LA CONTRATACION DE UN  
SUBRECEPTOR PARA LA CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO EN  
DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE MALARIA Y LA FORMACIÓN DE  
MICROSCOPISTAS PARA EL PROYECTO PAMAFRO EN COLOMBIA**

---

**INDICE**

- 1. Marco Referencial**
- 2. Antecedentes**
- 3. Calendario del Proceso de Evaluación**
- 4. Objetivos**
- 5. Documentos que conforman la propuesta**
- 6. Metodología**
- 7. Actividades**
- 8. Participantes**
- 9. Presupuesto**
- 10. Obligaciones del contratista**
- 11. Perfil del Subreceptor**
- 12. Evaluación**
- 13. Monitoreo**
- 14. Adjudicación y duración del Contrato**

# **CONCURSO POR INVITACION PARA LA CONTRATACION DE UN SUBRECEPTOR PARA LA CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO EN DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE MALARIA Y LA FORMACIÓN DE MICROSCOPISTAS PARA EL PROYECTO PAMAFRO EN COLOMBIA**

---

## **1. MARCO REFERENCIAL**

El Fondo Mundial de lucha contra la Tuberculosis, SIDA y malaria aprobó el Proyecto: “**CONTROL DE MALARIA EN LAS AREAS FRONTERIZAS DE LA REGION ANDINA: UN ENFOQUE COMUNITARIO**” presentado por el Organismo Andino de Salud, para ser desarrollado en las áreas de frontera de Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

El presente Concurso por Invitación tiene como marco las políticas y procedimientos del Fondo Mundial y está a cargo del Proyecto PAMAFRO. El Fondo Mundial cuando utiliza el término “gestión de contrataciones” hace referencia a todas las actividades necesarias para obtener la cantidad suficiente de productos y servicios de calidad garantizada, al menor precio posible y de conformidad con la legislación nacional e internacional, que el usuario final recibirá en forma fiable y oportuna.

A través de un concurso por invitación, se seleccionará una institución, o consorcio de instituciones, con experiencia en el desarrollo de procesos de formación, evaluación y certificación de recursos humanos en salud con el fin de capacitar a los Trabajadores Comunitarios de Salud (TCS) y Trabajadores de Salud (TS) en diagnóstico y tratamiento, actualizar microscopistas que ya se encuentran en funciones, hacer reforzamiento a aquellos que recibieron capacitación durante el primer año del proyecto y formar nuevos microscopistas en diez (10) departamentos fronterizos del país, los cuales hacen parte del Proyecto.

## 2. ANTECEDENTES

Esta actividad está definida en el **Objetivo 2** del Proyecto PAMAFRO, que contempla incrementar el acceso al diagnóstico y tratamiento de la malaria, para lo cual se han diseñado estrategias como la formación en diagnóstico y tratamiento para los TCS y TS, así como la capacitación a microscopistas con el fin de mejorar las capacidades diagnósticas y el conocimiento de la población implicada. Durante el primer año del proyecto se adelantaron capacitaciones en algunos departamentos del país, así que en el segundo año se contempla capacitar nuevos TCS, TS y microscopistas así como realizar el seguimiento y reforzamiento de los capacitados durante los años 1 y 2.

La integración de la sociedad civil, la comunidad y las instituciones de salud debe generar el desarrollo de un programa continuo y sostenible de capacitaciones que permita fortalecer y actualizar periódicamente el conocimiento y las capacidades diagnósticas en malaria en las poblaciones objeto del proyecto.

### 3. CALENDARIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ACTO	FECHA
Envío de Cartas de Invitación y acceso a los Términos de Referencia en la página Web del ORAS	<b>04 -01- 07</b>
Máximo plazo para formulación y resolución de dudas vía correo electrónico o telefónica 4 p.m.	<b>13 -01- 07</b>
La recepción de las ofertas impresas se realizará en las oficinas del Organismo Andino de Salud en Colombia, ubicadas en Carrera 15 # 92 – 36 oficina 301, Bogotá hasta las 5:00 pm	<b>24 - 01- 07</b>
Evaluación de las propuestas	<b>25 y 26 – 01 - 07</b>
Adjudicación del contrato.	<b>29 -01- 07</b>

El Equipo Evaluador para la contratación de un Subreceptor podrá modificar el Calendario del Proceso de Selección, informándolo a través de la página Web ([www.orasconhu.org](http://www.orasconhu.org)) La cancelación del concurso sólo podrá declararse hasta antes de adjudicar el contrato.

La prórroga, postergación o cancelación del Proceso de Selección no genera derecho a reclamo o impugnación alguna, ni responsabilidad para el **ORAS-CONHU**, por los gastos en que pudiesen haber incurrido los participantes para la elaboración y presentación de sus ofertas.

## **4. OBJETIVOS**

- 4.1.** Fortalecer las capacidades técnicas y el conocimiento con relación al diagnóstico y tratamiento de la malaria de los Trabajadores Comunitarios de Salud y de los Trabajadores de salud de las regiones de influencia del proyecto.
- 4.2.** Capacitar trabajadores comunitarios de salud en diagnóstico de malaria con pruebas rápidas para mejorar la oportunidad de diagnóstico y tratamiento en las áreas del proyecto
- 4.3.** Implementar un proceso de formación, evaluación y certificación de microscopistas, de acuerdo con normas de competencia laboral, en la zona objeto del proyecto PAMAFRO.
- 4.4.** Desarrollar, actualizar o adaptar y validar materiales educativos que constituyan una guía práctica para capacitación así como para evaluación y seguimiento del desempeño de microscopistas en la zona de influencia del proyecto PAMAFRO
- 4.5.** Fortalecer instituciones locales en la planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de programas de educación continuada para microscopistas con el fin de garantizar la calidad y oportunidad del diagnóstico y tratamiento de la malaria en áreas de influencia del proyecto PAMAFRO.

## **5. DOCUMENTOS QUE CONFORMAN LA PROPUESTA**

- Formulario A1 de presentación de la entidad firmado por la persona que dirigirá el equipo de trabajo (anexo 1).
- Propuesta metodológica como se describe en el punto 6 del presente instructivo.
- Todos los documentos que certifiquen la experiencia, formación académica y demás criterios para la evaluación que se presentan en el numeral 10, como lo son fotocopias de diploma, hojas de vida, certificaciones de experiencia, copias de contratos, certificación como

formador acorde a normas de competencias, publicaciones realizadas y cartas de intención de instituciones locales para participar en la convocatoria.

- Presupuesto y cronograma de actividades.

El componente técnico de la propuesta debe presentarse en un sobre cerrado denominado: “**Sobre A Propuesta técnica**” y la propuesta económica debe presentarse en otro sobre cerrado denominado: “**Sobre B Propuesta Económica**”.

## **6. METODOLOGIA**

La metodología presentada debe detallar claramente lo siguiente:

1. Estrategias para la logística y realización de las capacitaciones teniendo en cuenta la ubicación geográfica y distribución de las personas que serán formadas y certificadas, así como las que deben ser evaluadas, formadas y certificadas entre las que fueron entrenadas durante el año 1. (La distribución del número de personas a reforzar y capacitar por departamento y municipios se encuentra en el anexo 2).
2. Propuesta de metodología de evaluación, seguimiento y reforzamiento a capacitaciones realizadas durante el año 1 y las que ejecutarán en el año 2.
3. Contenido de cada capacitación que comprenda los temas en cuestión (diagnóstico y tratamiento, utilización de pruebas rápidas y microscopía) teniendo en cuenta el nivel de conocimiento deseado y las competencias a desarrollar para un TCS, un TS y un microscopista en cada tema.
4. Adicionalmente, deben detallar las estrategias pedagógicas a utilizar y el desarrollo de los materiales y ayudas que se utilizarán y entregarán durante las capacitaciones, de modo que sean acordes con el tipo de población y contengan la información necesaria, bien presentada y suficiente para constituir un material guía de apoyo para futuros reforzamientos o nuevos entrenamientos.
5. Estrategias para llevar a cabo las actividades en asociación, alianza o convenio con alguna(s) entidad(es) local(es) que generen participación y

compromiso de la comunidad para buscar la sostenibilidad del programa a largo plazo.

6. Cronograma y presupuesto de las actividades para ser desarrolladas de enero a diciembre del 2007.

## 7. ACTIVIDADES

Todas las actividades y programación a realizar deben ser concertadas con suficiente anticipación con la representación Nacional del PAMAFRO, el Ministerio de la Protección Social y las autoridades de las entidades Departamentales y Municipales y las organizaciones comunitarias.

## 8. PARTICIPANTES

El proyecto PAMAFRO hace presencia en diez (10) departamentos fronterizos de Colombia: Nariño, Putumayo, Amazonas, Guainia, Vichada, Arauca, Boyacá, Norte de Santander, Cesar y Guajira, en los cuales se realizarán las actividades de capacitación en diagnóstico y tratamiento y microscopía durante el año 2.

Por motivos geográficos, logísticos y socioculturales, se han organizado los 10 departamentos en tres zonas de trabajo:

**ZONA 1:** Nariño, Putumayo y Amazonas.

**ZONA 2:** Guainia, Vichada, Arauca y Boyacá.

**ZONA 3:** Norte de Santander, Cesar y Guajira.

Las propuestas deben presentarse únicamente por zonas, no serán tenidas en cuenta las propuestas presentadas por departamentos. Será a criterio del proponente la elección de trabajar en una, en dos o en todas las zonas y debe presentar la propuesta por cada zona ya que la evaluación se hará de manera independiente.



El listado de los participantes de cada municipio será concertado entre el PAMAFRO, el Ministerio de la Protección Social, las entidades territoriales y las organizaciones sociales.

Las definiciones de Trabajador Comunitario de Salud (TCS), Trabajador de Salud (TS) y microscopista, para el contexto colombiano, se observa a continuación:

#### **TRABAJADOR COMUNITARIO DE SALUD (TCS):**

- Promotores de Salud del nivel municipal o de comunidades indígenas.
- Líderes Comunitarios.
- Madres Comunitarias.
- Docentes.
- Autoridades Indígenas.
- Presidentes y miembros de Juntas de Acción Comunal.

#### **TRABAJADOR DE SALUD (TS):**

- Profesional o técnico en salud (médicos, odontólogos, bacteriólogos, enfermeros, auxiliares, etc) con competencias técnicas y/o administrativas. Se incluyen directivos de ARS o EPS del sector privado y/o público.
- Trabajador del sector salud a nivel técnico o administrativo (técnicos de saneamiento, técnicos de vectores, trabajadores de las Secretarías de Salud o Direcciones Locales de Salud, etc)

#### **MICROSCOPISTA:**

- Personal voluntario o remunerado a quien se le ha asignado o se le asignará un microscopio para realizar el diagnóstico de malaria a través de la lectura de gotas gruesas.

- Trabajadores de las entidades de salud (centros de salud, ESE, clínicas, etc) que tienen dentro de sus funciones la realización y lectura de láminas de gotas gruesas para el diagnóstico de malaria.

## 9. PRESUPUESTO

El Fondo Mundial de lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria, a través del Proyecto: “Control de la Malaria en las Zonas Fronterizas de la Región Andina: un Enfoque Comunitario” es el organismo que financia la adquisición y cuenta con un presupuesto para esta actividad como se presenta a continuación:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ZONA 1</b>	<b>ZONA 2</b>	<b>ZONA 3</b>	<b>PRESUPUESTO EN USD</b>
Capacitación nuevos TS en diagnóstico y tratamiento	35.000	13.750	3.750	52.500
Capacitación nuevos TCS en diagnóstico y tratamiento	105.000	42.500	15.000	162.500
Reforzamiento TS en diagnóstico y tratamiento	26.400	12.000	3.600	42.000
Reforzamiento TCS en diagnóstico y tratamiento	50.820	24.200	11.000	86.020
Capacitación microscopistas	46.440	26.660	9.030	82.130
Reforzamiento microscopistas	22.500	12.000	0	34.500
<b>TOTAL</b>	<b>286.160</b>	<b>131.110</b>	<b>42.380</b>	<b>459.650</b>

## 10. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

El contratista estará obligado a entregar los siguientes productos:

- 10.1. Plan de capacitación en diagnóstico y tratamiento para TCS y TS.
- 10.2. Plan para la formación, evaluación y certificación de microscopistas nuevos de departamentos y municipios definidos.
- 10.3. Plan de evaluación y seguimientos de conocimientos adquiridos antes y después de la aplicación de las capacitaciones.

- 10.4. Diseño y ejecución de una metodología para establecer programas de educación continuada a TCS, TS y Microscopistas.
- 10.5. Metodología y contenidos de los cursos, acordes a las normas de competencia laboral.
- 10.6. Manuales y guías que se utilizarán de acuerdo con las características socioculturales de la población y con base en el estudio Social Antropológico y las encuestas CAP realizadas por PAMAFRO y que serán entregados al subreceptor.
- 10.7. Informe mensual sobre el seguimiento y evaluación del proceso de formación, evaluación y certificación.
- 10.8. Proporcionar todos los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo el proceso de formación, evaluación y certificación.

## **11. PERFIL DEL SUBRECEPTOR**

- 11.1. Entidad con experiencia comprobada en procesos de formación, evaluación y certificación de recursos humano en salud, según normas de competencia laboral.
- 11.2. Entidad certificada para la formación, evaluación y certificación de recursos humanos en salud
- 11.3. Equipo humano profesional con experiencia en formación, evaluación y certificación de recursos humano en salud en los temas requeridos en población de zonas fronterizas colombianas.
- 11.4. Capacidad y experiencia de trabajo en coordinación con organizaciones locales, no gubernamentales y comunitarias.

## 12. EVALUACION

FACTOR	PUNTAJE
<b>1. SECCION TECNICA</b>	
a) Propuesta metodológica y pedagógica para evaluación, formación y certificación del recurso humano en salud	<b>20 puntos</b>
b) Contenidos del proceso de evaluación, formación y certificación del recurso humano en diagnóstico y tratamiento y microscopía.	<b>15 puntos</b>
c) Experiencia de la institución o consorcio de instituciones en procesos de capacitación y evaluación del recurso humano en salud, según norma de competencia laboral.	<b>15 puntos</b>
d) Formación académica del director del proyecto.	<b>5 puntos</b>
e) Experiencia y certificación del equipo de trabajo en procesos de formación, evaluación y certificación de recursos humano en salud en los temas de interés.	<b>15 puntos</b>
f) Articulación con organizaciones locales para la ejecución de la propuesta	<b>10 puntos</b>
<b>2. SECCION ECONOMICA</b>	
a) Propuesta económica	<b>20 puntos</b>

### 12. 1. SECCIÓN TÉCNICA

**A – B. PROPUESTA METODOLÓGICA Y CONTENIDO DE LA FORMACIÓN Y EVALUACION:** El comité evaluador analizará las propuestas y asignará a cada una, un puntaje máximo de veinte (**20 puntos**) para la propuesta metodológica y pedagógica y quince (**15 puntos**) para el contenido de la capacitación, según lo adecuada y acorde con lo requerido para la actividad.

**C - EXPERIENCIA DE LA INSTITUCIÓN EN PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD:** Se le asignará a cada institución un punto por cada actividad de capacitación y evaluación de recursos humanos en salud realizada hasta un máximo de quince **(15)** actividades, debidamente comprobadas.

**D – FORMACIÓN ACADÉMICA DEL DIRECTOR DEL PROYECTO:** Formación académica en áreas sociales o de salud pública del director del proyecto. (5 puntos doctorado, 3 puntos maestría, 1 punto especialización). Se calificará solamente el mayor grado alcanzado.

**E – EXPERIENCIA DEL EQUIPO OPERATIVO EN PROCESOS DE FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD:** Se evaluará la experiencia en trabajo relacionado con los temas de interés del equipo formador teniendo en cuenta los rangos que se muestran a continuación:

<b>RANGO No. DE NÚMERO DE CAPACITADORES CON EXPERIENCIA</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
0 - 2	0
3 - 4	3
5 - 8	6
9 - 12	9
13 - 15	12
> 15	15

Se dará preferencia a las personas que demuestren estar formadas y certificadas en la metodología SENA acorde a normas de competencia laboral.

**F – ARTICULACIÓN CON ORGANIZACIONES LOCALES PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:** Si la propuesta se presenta en conjunto con una entidad local para cada uno de los departamentos, según la(s) zona(s) que apliquen la(s) propuesta(s) se asignarán diez **(10)** puntos.

## **12. 2. SECCIÓN ECONÓMICA**

**A – PROPUESTA ECONÓMICA:** Únicamente a las propuestas que tengan mínimo 60 puntos en la evaluación técnica, se les evaluará la oferta económica. Las ofertas económicas deberán considerar el total de los servicios requeridos para este proceso de selección. En caso de divergencias en un valor expresado en forma literal y numérica, la expresión numérica prevalecerá sobre la literal.

A la propuesta de menor costo se le asignará el 100% de la puntuación, es decir veinte **(20 puntos)**. A las demás ofertas se les asignará la puntuación correspondiente al porcentaje que represente con respecto a la propuesta de menor valor.

## **13. MONITOREO**

- Se realizará según lo establecido en el Plan de Monitoreo del desempeño de los subreceptores.
- Se establecerán indicadores apropiados para el monitoreo de la consultoría (indicadores de cumplimiento y calidad), así como un cronograma de entrega de productos.
- El subreceptor seleccionado debe elaborar un Plan Operativo de Actividades (POA) con cronograma y presupuesto, y debe ser aprobado por PAMAFRO.

- La entidad seleccionada debe presentar avances de las capacitaciones en forma mensual (tanto del avance técnico como financiero) y trimestralmente del cumplimiento de las metas.

#### **14. ADJUDICACIÓN Y DURACIÓN DEL CONTRATO**

La propuesta que obtenga el puntaje más alto será posteriormente evaluada según la metodología para evaluación de subreceptores establecida por el Fondo Global, con el fin de valorar los factores institucionales, la capacidad financiera y de evaluación y monitoreo de la institución o consorcio de instituciones. De presentarse resultados favorables en estos aspectos, se le adjudicará el contrato con una duración de 11 meses, contados a partir de la fecha de firma del contrato. En caso que la entidad no sea satisfactoriamente calificada según el manual de subreceptores se procederá a realizar este mismo procedimiento con la institución que ocupó el segundo lugar en puntuación, y si fuera necesario con las siguientes en orden de calificación. Los resultados serán publicados en la página Web del Organismo Andino de Salud.

**ANEXO 1.**

**FORMULARIO A – 1**

**DOCUMENTO DE IDENTIFICACION DEL PARTICIPANTE**

Ref. Concurso por Invitación ORAS/CDSC-007/2006

Nombre o razón social: .....

Dirección principal: .....

Teléfono Número: .....

Fax Número: .....

Persona a contactar: .....

Cargo: .....

Email: .....

Nombre del representante legal: .....

Documento de identidad: .....

**FIRMA DIRECTOR GRUPO DE TRABAJO**



**ANEXO 2. DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTOS PARA TCS, TS Y MICROSCOPISTAS EN DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO PAMAFRO AÑO 2.**

Zonas	Depto	Municipios	DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO				MICROSCOPISTAS			
			Refuerzo año 1 y año 2		TCS NUEVOS	TS NUEVOS	Nuevos	Reentrenados	refuerzos año 1	refuerzos año 2
			TCS	TS						
ZONA 1	Nariño	Barbacoas, Magui, La Tola, Francisco Pizarro, Roberto Payán, Tumaco, Santa Bárbara, El Charco, Olaya Herrera.	150	65	220	90	18	30	20	20
	Putumayo	Pto Leguízamo, Pto Guzmán, Pto Asís, San Miguel, Villa Garzón, Mocoa	46	30	140	30	35	10	10	15
	Amazonas	Pedreña, Tarapacá, Leticia	35	15	60	20	6	9	0	10
	TOTAL		231	110	420	140	59	49	30	45
ZONA 2	Guainia	Inírida, Barranco Minas	35	15	60	20	20	10	10	10
	Vichada	Cumaribo	30	15	50	15	15	0	5	10
	Arauca	Saravena	30	15	40	15	10	0	0	5
	Boyacá	Cubará	15	5	20	5	7	0	0	0
	TOTAL		110	50	170	55	52	10	15	25
ZONA 3	Guajira	Dibulla	10	5	20	5	6			
	Cesar	Valledupar	10	5	20	5	5			
	Norte de Santander	Tibú	30	5	20	5	10	0	0	0
	TOTAL		50	15	60	15	21	0	0	0