TERMINOS DE REFERENCIA

SERVICIO DE CONSULTORIA EN DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

1. QUIENES SOMOS

Humanity & Inclusion (HI), es una organización no gubernamental reconocida en más de 60 países por su trayectoria en la prevención de la discapacidad y en proporcionar apoyo y respaldo a las personas que se encuentran en dicha condición.

HI vela por la autonomía y la integración de las personas con discapacidad promoviendo el mejoramiento de sus condiciones de vida, el respeto por su dignidad, sus derechos fundamentales y su independencia.

Conjuntamente a la amplia experiencia técnica de más de 30 años adquirida en el desminado humanitario y la rehabilitación de víctimas de accidentes de minas antipersonal, HI posee una valiosa práctica y conocimiento en la rehabilitación física, la inserción social de las personas con discapacidad, la prevención de accidentes de tránsito, la defensa y protección de Derechos Humanos y la atención a personas afectadas por desastres naturales.

2. CONTEXTO DE LA CONSULTORIA

Humanity & Inclusion cuenta con un modelo de liderazgo desarrollado por la Organización el cual es denominado Manager 2.0, este modelo está basado en 3 competencias fundamentales:

- Saber apoyar el progreso de los Colaboradores
- Saber posicionarse para avanzar
- Saber priorizar y simplificar.

Estas competencias se desarrollan a través de 11 comportamientos claves los cuales son necesarios para acompañar la visión estratégica de la organización:

1. Objetivos y evaluaciones: Gestiono utilizando objetivos SMART y reconozco el rendimiento
2. Retroalimentación Regularmente proporciono a cada miembro de mi equipo comentarios para promover su crecimiento personal y profesional
3. En equipo: Pienso global antes de actuar localmente
4. Liderazgo: Tengo un buen conocimiento de la estrategia de la organización, puedo explicar los objetivos y prioridades para fortalecer el sentido de misión de mi equipo

5. Roles y responsabilidades: En los procesos clave, aclaro quien es la Autoridad, quien es el responsable, quien es el Consultado y quien recibe la información
6. Toma de decisiones: Es mi responsabilidad tomar decisiones y las asumo
7. Saber decir NO: Me concentro en las prioridades estratégicas y digo no a las iniciativas no estratégicas
8. Calibrar Esfuerzos: Priorizo y ajusto el esfuerzo a la necesidad. Se donde está mi valor añadido
9. Asumir Riesgos: Valoro la toma de riesgos en mi equipo. Digo “Porque no” A las sugerencias y no Si, pero ...
10. Estructurar: Para mí, la simplicidad es la clave para la resolución del problema y la toma de decisiones. Para todos los problemas claramente identificados hay una respuesta simple
11. Volver al para que: No pierdo de vista el objetivo

Las herramientas básicas de este modelo se han compartido con los líderes de la región, a través de una escuela de Liderazgo implementada en el año 2022. Esta escuela es un espacio de aprendizaje que incluye formación en las competencias del Manager 2.0, liderazgo Situacional, Manager como BP (Business Partner) y a lo largo del tiempo se han incluido algunos módulos como lo son resiliencia, adaptación al cambio e inteligencia emocional.

A través del modelo 70:20:10, acompañamos a nuestros colaboradores hacia el desarrollo del 70 % de sus conocimientos con la práctica de su trabajo, el 20 % interactuando con sus compañeros y el 10% a través del aprendizaje formal del modelo Manager 2.0.

3. DESCRIPCION DEL SERVICIO ESPERADO

3.1 OBJETIVO DE LA CONSULTORIA

Potencializar las habilidades de los líderes de la región, a través de la Escuela de Liderazgo de la organización, con contenidos innovadores y estratégicos que estén alineados a la metodología interna del modelo de Manager 2.0 incluyendo nuevas tendencias y competencias requeridas para la estrategia LAC 20206-2030.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Exponer y analizar metodologías y herramientas de liderazgo que contribuyan al fortalecimiento de las competencias de liderazgo de nuestros Managers en la región LAC.

- Acompañar bajo el modelo 70-20-10 la implementación de los contenidos de la metodología del Manager 2.0
- Desarrollar habilidades de innovación y mentalidad ágil utilizando herramientas de trabajo colaborativo y pensamiento estratégico.

ALCANCE GEOGRÁFICO Y GRUPO OBJETIVO DE LA CONSULTORIA

Actualmente, la Organización cuenta con 50 líderes, los cuales están ubicados en Colombia, Cuba, Venezuela, Ecuador, Honduras y Perú. Los participantes ocupan posiciones en cargos de dirección, mandos medios y líderes emergentes, previamente identificados por la organización como parte de su estrategia de desarrollo de liderazgo.

Las formaciones se desarrollarán en modalidad virtual principalmente y en idioma español, con grupos de diferentes niveles de liderazgo.

Nombrar el alcance presencial y especificar

Las sesiones se impartirán a través de la plataforma Microsoft Teams de HI, o si se acuerda, la plataforma del proveedor. Cualquier material adicional que se requiera para las sesiones, deberá coordinarse previamente con el/la responsable de la formación de los países participantes.

El proveedor deberá considerar la diversidad cultural, los contextos locales y las particularidades organizacionales de Latinoamérica, adaptando las metodologías, ejemplos y casos prácticos para asegurar la pertinencia y efectividad de las formaciones.

Todo el contenido, materiales y herramientas generadas serán entregadas a HI para su uso interno y continuo.

PRODUCTOS ESPERADOS

1. Diseño del programa de formación
 - 1.1. Abordaje del Modelo de competencias de liderazgo Manager 2.0
 - 1.2 Ruta de aprendizaje Manager 2.0(Diseño de itinerarios formativos, ejemplo según nivel)
 - 1.3 Ruta de aprendizaje para las sesiones complementarias de formación propuesta por el consultor

1.4 Plan de formación (Contenidos, metodología, cronograma, recursos)

2. Implementación del programa

2.1 Sesiones de capacitación (# de sesiones necesarias por cada comportamiento clave del Manager 2.0)

2.2 Sesiones de capacitación de otras estrategias de liderazgo según propuesta del consultor

2.2 Desarrollo de material didáctico (Guías, manuales, presentaciones, videos, ejercicios de autoevaluación, casos prácticos)

3. Productos complementarios

3.1 Comunidad de lideres (Espacios colaborativos para compartir experiencias, retos y aprendizajes)

3.2 Boletines o cápsulas de aprendizaje: Contenido breve y periódico para reforzar los temas vistos

3.3 Caja de herramientas: Contenido clave para que los lideres puedan acceder y continuar con su formación de forma autodidactica

La propuesta debe incluir el costo por hora o por desarrollo de las sesiones formativas anuales para nuestros cargos de Dirección o 6 u 8 sesiones para los roles de Lideres Junior en la organización .Todos los productos deberán ser validados por HI antes de su aprobación final.

El/La consultor/a deberá tomar en cuenta un tiempo de validación de parte de HI en su cronograma de trabajo.

4. PERFIL DEL CONSULTOR

- Persona Natural o Jurídica con experiencia de mínimo 8 años en procesos de desarrollo y fortalecimiento de competencias de Liderazgo en organizaciones de más de 100 Colaboradores.

5. DURACION Y LUGAR DE DESARROLLO DEL SERVICIO

5.1 DURACION DEL SERVICIO

- Fecha de inicio esperada: 22/09/2025

- Fecha de conclusión esperada: 22/09/2026

5.2 MODALIDAD

- 100% virtual*
- Dada la naturaleza virtual del desarrollo del servicio, el proveedor puede estar basado en Colombia, Venezuela, Perú, Ecuador y/o Honduras.

*Para algunas necesidades identificadas en los países en los que se requiera de la presencialidad del proveedor se revisará previamente los costos asociados a los traslados y viáticos definidos.

5.3 CRONOGRAMA REFERENCIAL DE LA CONSULTORIA

- Fase 1: Preparación (Mes 1)
 - Sesión inicial para conocer el modelo de liderazgo de la Organización Manager 2.0
 - Reunión de alineación con el equipo de HI.
 - Presentación y validación del plan de trabajo inicial.
- Fase 2: Diseño (Mes 1-2)
 - Sesión 2: Presentación de módulos de liderazgo complementarios propuestos por el proveedor (definiendo número de sesiones y participantes).
 - Elaboración y validación del programa de formación.
 - Coordinación previa de materiales y recursos necesarios.
- Fase 3: Implementación (Mes 3-11)
 - Sesión 3: Diseño y desarrollo de sesiones de aprendizaje para el desarrollo de competencias de los Managers (según lineamientos de la Oficial de Desarrollo de Competencias y/o responsable de RRHH).
 - Ejecución de sesiones virtuales diferenciadas por nivel de liderazgo.
 - Seguimiento de asistencia y participación.
 - Apoyo en la gestión logística (convocatorias, asistencia, invitaciones).
 - Acompañamiento metodológico a oficiales de RRHH con necesidades de formación específicas.
- Fase 4: Cierre (Mes 12)
 - Sesión 4: Creación y socialización de la Caja de herramientas bajo el modelo 70:20:10 para aplicación práctica de lo aprendido.
 - Entrega final de la caja de herramientas.
 - Presentación del informe final de resultados y recomendaciones.

6. PERSONA DE CONTACTO

Dentro del marco de la consultoría, el/la consultor/a colaborará con el equipo de Humanity & Inclusion, en particular con Alexandra Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos y / o Sylvia Privette Oficial Regional de Desarrollo de Competencias

7. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS – LEGALES

METODO DE CONTRATACION:

Contrato por prestación de servicios.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Todos los productos elaborados por el/la consultor/a, así como los materiales físicos y digitales producidos bajo los presentes términos de referencia serán propiedad de Humanity & Inclusion teniendo los derechos para publicar, difundir y/o modificar dichos materiales.

IMPUESTOS DE LEY

La persona contratada deberá presentar recibo por los servicios prestados al momento de efectuarse cada uno de los pagos, caso contrario Humanity & Inclusion efectuará la retención impositiva conforme a ley.

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL DEL/LA CONSULTOR/A

En atención a que el/la consultor/a es responsable directo/a y absoluto/a de las actividades realizadas y productos entregados, deberá responder por los resultados de la consultoría, inclusive durante los siguientes 2 meses posteriores a la aceptación del informe final, por lo que en caso de ser requeridas aclaraciones, complementación o correcciones pertinentes no podrá negar su concurrencia.

8. TERMINOS DE PRESENTACION DE APLICACIONES

➤ Tiempos del proceso.

<u>Etapa</u>	<u>Fecha</u>
Publicación de los Términos de referencia.	14/08/2025
Reunión virtual para solución de inquietudes. Enlace de reunión. (Hora Colombia 03:00 pm)	22/08/2025
Solución de dudas e inquietudes escritas	27/08/2025

Fecha y hora máxima de recepción de ofertas	03/09/2025
Notificación a proveedores del proceso de selección	10/09/2025

9. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PROVEEDOR.

Las propuestas serán evaluadas por un comité de selección, conforme a los siguientes criterios:

<u>Criterio de evaluación</u>	<u>Porcentaje</u>
Propuesta Técnica	40%
Oferta económica	30%
Experiencia previa en servicios similares	30%

10. PRESENTACION DE LA OFERTA

Las organizaciones o consultores interesados y que cumplan con los requisitos deberán enviar la siguiente información:

- a. Un perfil que detalle la experiencia de la organización y el Currículo Vitae del/de la consultor/a.
- b. La propuesta técnica debe detallar el proceso que utilizará la organización o el equipo consultor para alcanzar los objetivos y productos requeridos en el tiempo propuesto.
- c. La propuesta económica debe detallar los ítems y sus costos para obtener cada producto requerido.

Correo electrónico o dirección para la entrega o envío de los documentos para la postulación a la consultoría: licitacion@colombia.hi.org y s.garzon@hi.org

Fecha y hora máxima para envío o entrega de los documentos para la postulación a la consultoría: 03 de septiembre del 2025 hasta las 11:59 p.m. (hora Colombia).

Indicar en el asunto del mensaje: "SERVICIO DE CONSULTORIA EN DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO"