

<b>CODIGO SIGP</b>	25218
<b>PROPONENTE</b>	LA PREVISORA S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS
<b>OBSERVANTE</b>	NELSY PAOLA BENAVIDES GAMBOA
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:nelsy.benavides@previsora.gov.co">nelsy.benavides@previsora.gov.co</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	26 de marzo de 2020 11:49 a. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*El puntaje correspondiente a: 4. Evento de formación Curso mayor a 40hr o Diplomado – (2 puntos) El proyecto propone el 50,0%\* o más de la acción (es) de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado, el cual se da un valor de 1 punto.*

*Frente a lo cual, a continuación, se presenta el resumen de la propuesta que consta de dos Acciones de Formación (sin incluir Transferencia), **una de las cuales (50%), Acción de Formación1: Desarrollo de la cultura digital en la organización La Previsora, tiene una duración de 40 horas**, cumpliendo o aplicando a los dos (2) puntos para el ítem; en este únicamente se reconoce uno (1) en la calificación.*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Efectivamente por error al diligenciamiento de la ficha de evaluación en el criterio “Evento de formación Curso mayor a 40hr o Diplomado”, toda vez que su proyecto solo tiene 2 acciones de formación y una de ellas cumple con la condición  $\geq$  a 40 horas, equivalente al 50% de las acciones de formación. Y se asigna 2 puntos.

En consecuencia, se ratifica el concepto de **(CUMPLE)** y se modifica el puntaje a **96.25** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25227
<b>PROPONENTE</b>	ACOPI
<b>OBSERVANTE</b>	Rosmery Quintero Castro
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:conveniosena@acopiatlantico.com">conveniosena@acopiatlantico.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	jueves, 26 de marzo de 2020 4:29 p. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

**1. El evaluador presenta las siguientes observaciones relacionadas con las actividades pedagógicas y estrategias didácticas de las acciones de formación 2, 21 y 23:**

- *Para las acciones de formación AF2 a la AF21 y AF23, el proponente plantea de manera general las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán en la acción de formación, sin realizar la descripción de las mismas por unidad temática.*
- *Para las acciones de formación AF2 a la AF21 y AF23, el proponente plantea las actividades pedagógicas de acuerdo con los contenidos propuestos, sin embargo, se plantean las mismas actividades de aprendizaje para todas las unidades temáticas sin realizar la descripción de las actividades pedagógicas por unidad temática.*

En su segunda observación, mediante la cual amplía la primera, el evaluador afirma que “*el proponente plantea las actividades pedagógicas **de acuerdo con los contenidos propuestos***”. Por lo tanto el evaluador reconoce de manera expresa la coherencia entre los contenidos propuestos y las actividades pedagógicas planteadas.

En la siguiente parte de su observación el evaluador comenta que “*se plantean las mismas actividades de aprendizaje para todas las unidades temáticas **sin realizar la descripción de las actividades pedagógicas por unidad temática***”. Es claro entonces que el evaluador debe observar relacionamiento explícito entre actividades pedagógicas y unidades temáticas para reconocer el mayor puntaje de este criterio en las tres acciones en comentario.

Al respecto, presentamos la siguiente tabla en la que puede apreciarse cómo las actividades pedagógicas y las estrategias didácticas poseen relación explícita con cada unidad temática de las acciones de formación No. 2, 21 y 23.

No. AF	Descriptor	Contenido en el proyecto	Relación con las unidades temáticas
AF 2	Actividades pedagógicas	<p>50 horas de sesiones magistrales para la transferencia de conocimiento y discusiones sobre <b>aspectos básicos del fortalecimiento de la asociatividad para la competitividad</b>, así como los <b>fundamentos conceptuales de la conformación de comunidades empresariales</b>.</p> <p>30 horas de talleres y ejercicios prácticos donde se <b>aplicará la teoría aprendida para la construcción de comunidades empresariales</b>.</p>	<p>Las 50 horas magistrales corresponden a la sumatoria de las intensidades horarias de la unidad temática 1 (30 horas) y la unidad temática 2 (20 horas).</p> <p>La unidad temática 1: FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD COMPETITIVA EN EL SECTOR AGROPECUARIO, como lo indica su nombre, versa sobre el <b>fortalecimiento de la asociatividad para la competitividad</b> que se menciona en las actividades pedagógicas. De esa manera se demuestra que está establecida una relación explícita entre las actividades pedagógicas puntualizadas en el descriptor número 8 de la acción de formación No. 2 (transferencia magistral de conocimiento y discusiones grupales) y el contenido de la unidad temática 1.</p> <p>La unidad temática No. 2: GESTIÓN DE COMUNIDADES EMPRESARIALES, como lo indica su nombre, versa sobre los <b>fundamentos conceptuales de la conformación de comunidades empresariales</b> que se menciona en las actividades pedagógicas. De esa manera se demuestra que está establecida una relación explícita entre las actividades pedagógicas puntualizadas en el descriptor número 8 de la acción de formación No. 2 (transferencia magistral de conocimiento y discusiones grupales) y el contenido de la unidad temática 2.</p>

2

No. AF	Descriptor	Contenido en el proyecto	Relación con las unidades temáticas
			<p>Por otra parte, las 30 horas de talleres prácticos corresponden a las de la unidad temática número 3 (30 horas).</p> <p>La unidad temática No. 3 CASO PRÁCTICO: CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES EMPRESARIALES EN EL SECTOR DE FRUTAS, NUECES Y PLANTAS BEBESTIBLES, como lo indica su nombre, está orientada a la aplicación de <b>la teoría aprendida para la construcción de comunidades empresariales</b> que se menciona en las actividades pedagógicas. De esa manera se demuestra que está establecida una relación explícita entre las actividades pedagógicas puntualizadas en el descriptor número 8 de la acción de formación No. 2 (Ejercicios prácticos) y el contenido de la unidad temática 3.</p>
	Estrategia didáctica	<p><b>Aprendizaje colaborativo</b>, con el empleo de la técnica de resolución de problemas y actividades como <b>discusiones grupales y elaboración de productos grupales</b>.</p> <p><b>Los productos grupales</b> que se esperan alcanzar en esta formación están contenidos en la unidad temática 3, en la cual se resumen los resultados prácticos del <b>desarrollo temático realizado en las dos primeras unidades</b>.</p>	<p>El propósito de explicar que "Los <b>productos grupales</b> que se esperan alcanzar en esta formación están contenidos en la unidad temática 3, en la cual se resumen los resultados prácticos del desarrollo temático realizado en las dos primeras unidades", es mostrar cómo se entrelazan las 3 unidades temáticas de la acción de formación alrededor de la estrategia de <b>Aprendizaje Colaborativo</b>.</p> <p>De acuerdo con lo consignado en el descriptor, las <b>dos primeras unidades temáticas</b>, en las que se desarrollan <b>discusiones grupales</b> que son elementos distintivos del</p>

3

No. AF	Descriptor	Contenido en el proyecto	Relación con las unidades temáticas
		<p>Identificación de adyacencias Complementariedad entre empresarios Identificación de recursos estratégicos Construcción de mapas relacionales Articulación de redes colaborativas</p>	<p><b>Aprendizaje Colaborativo</b>, brindarán a los beneficiarios las bases conceptuales suficientes para la <b>elaboración de los productos</b> que son característicos de dicha estrategia didáctica. Adicionalmente se hace una exposición de los <b>productos grupales</b> que se obtendrán, los cuales concuerdan exactamente con los subtemas de la unidad temática número 3:</p> <p><i>Identificación de adyacencias Complementariedad entre empresarios Identificación de recursos estratégicos Construcción de mapas relacionales Articulación de redes colaborativas</i></p> <p>De esa manera se demuestra que está establecida una relación explícita entre la estrategia didáctica puntualizada en el descriptor número 8 de la acción de formación No. 2 y el contenido de las unidades temáticas 1, 2 y 3.</p>
AF 21	Actividades pedagógicas	<p>18 horas de sesiones magistrales para la transferencia de conocimiento sobre los <b>principales sistemas y modelos de negocio</b> implementados en la Industria 4.0</p> <p>6 horas de <b>talleres y ejercicios prácticos</b> por medio de los cuales se busca fortalecer las lecciones</p>	<p>En el caso de esta acción de formación, ambas unidades temáticas tienen tanto momentos magistrales (6 horas en la UT 1 y 12 horas en la UT 2, para un total de 18 horas) como ejercicios prácticos (3 horas en la UT 1 y 3 horas en la UT 2 para un total de 6 horas).</p> <p><b>Sesiones magistrales</b> En la unidad temática No. 1, las horas magistrales están</p>

4

No. AF	Descriptor	Contenido en el proyecto	Relación con las unidades temáticas
		<p>aprendidas y aplicar <b>a la realidad de las empresas</b>.</p>	<p>destinadas al conocimiento de los <b>principales sistemas</b>, mientras que la unidad temática No. 2 MODELO DE NEGOCIO BASADO EN INDUSTRIA 4.0, como lo indica su nombre, las horas magistrales abordan los <b>modelos de negocio implementados en la industria 4.0</b>. De esa manera se demuestra que está establecida una relación explícita entre las actividades pedagógicas puntualizadas en el descriptor número 8 de la acción de formación No. 21 (<b>transferencia magistral de conocimiento</b>) y el contenido de las unidades temáticas 1 y 2.</p> <p>Por otra parte los contenidos de cada unidad temática son explícitos cuando se da cabida a las <b>actividades prácticas</b> destinadas a aplicar el conocimiento <b>a la realidad de las empresas</b>.</p> <p>En la Unidad Temática 1: "Ejercicio práctico: <i>Introducción al análisis científico de datos reales de mi empresa (3 horas)</i>"</p> <p>En la Unidad Temática 2: "Taller práctico: <i>Diseño de un modelo de negocio de la Industria 4.0 para implementar en mi empresa (3 horas)</i>"</p> <p>De esa manera se demuestra que está establecida una relación explícita entre las actividades pedagógicas puntualizadas en el descriptor número 8 de la acción</p>

5

No. AF	Descriptor	Contenido en el proyecto	Relación con las unidades temáticas
	Estrategia didáctica	<p><b>Aprendizaje colaborativo</b>, con el empleo de la técnica de resolución de problemas y actividades como discusiones grupales y <b>elaboración de productos grupales</b>.</p> <p>El principal producto grupal que se espera de los asistentes a esta capacitación es un <b>modelo de negocio de la Industria 4.0 para implementar en la empresa</b>.</p>	<p>de formación No. 21 (<b>talleres y ejercicios prácticos</b>) y el contenido de las unidades temáticas 1 y 2.</p> <p>En este caso se señala la ruta que sigue la estrategia didáctica de la acción de formación. Consistente en la entrega de conocimiento sobre sistemas y herramientas de la industria 4.0, para obtener al final la producción de modelos de negocio de la Industria 4.0 para <b>implementar en la empresa</b> de cada asistente.</p> <p>De esa manera se demuestra que está establecida una orientación explícita entre la estrategia didáctica puntualizada en el descriptor número 8 de la acción de formación No. 21 y el contenido de las unidades temáticas 1 y 2.</p>
	Actividades pedagógicas	Se acepta el concepto del evaluador en este aspecto del descriptor 8 de la acción de formación No. 23.	
AF 23	Estrategia didáctica	<p>Se empleará el aprendizaje colaborativo definido como "un método fundamental que se basa en realizar actividades de aprendizaje en conjunto donde los alumnos pueden y deben trabajar en equipo, tanto dentro como fuera del aula, para poder interactuar entre ellos con la <b>meta de conseguir un mismo objetivo común</b>".</p> <p><b>En este caso el objetivo es establecer las brechas tecnológicas presentes</b>. En el aula los alumnos se dividen en pequeños grupos que trabajan una temática que se les ha asignado de acuerdo a</p>	<p>Teniendo en cuenta que la estrategia de aprendizaje colaborativo consiste en la consecución de un <b>mismo objetivo común</b>, o lo que en otros apartes de la propuesta se ha llamado <b>productos grupales</b>, en la acción de formación No. 23 se ha establecido un objetivo muy concreto que es que los beneficiarios queden en capacidad de <b>establecer las brechas tecnológicas presentes</b>, lo cual se demostrará con la presentación del análisis de brechas de su empresa <b>en las áreas que abarca la metodología</b>.</p> <p>Esto lo lograrán en la unidad temática No. 2, tras la obtención</p>

6

No. AF	Descriptor	Contenido en el proyecto	Relación con las unidades temáticas
		<p><b>las áreas que abarca la metodología y por último compartirán sus conclusiones tras la finalización del ejercicio práctico. Para las horas prácticas se suministrará información suficiente a los beneficiarios para que de ella extraigan, ordenen y analicen los datos pertinentes para establecer las brechas presentes en la(s) empresas del caso. Adicionalmente se incentivará que, a medida que avanza el curso, vayan aplicando los instrumentos de análisis en sus empresas</b>, de tal manera que se familiaricen también con la realidad de su entorno laboral y sectorial.</p>	<p>de las bases conceptuales y procedimentales en la unidad temática No. 1, porque como bien se puede observar, el contenido de ambas unidades es, en esencia, el mismo, con la diferencia de que el propósito en la UT1 es <b>conocer</b> las metodologías y el de la UT2 es <b>aplicar en la propia organización</b> estándares internacionales para la medición de su madurez tecnológica frente a los requerimientos de la industria 4.0. (Competencias por desarrollar – Descriptor 7 Unidades temáticas).</p> <p>De esa manera se demuestra que está establecida una relación explícita entre la estrategia didáctica puntualizada en el descriptor número 8 de la acción de formación No. 23 y el contenido de las unidades temáticas 1 y 2.</p>

Por lo anterior, solicitamos al evaluador tener en cuenta lo explicado en la tabla y revisar el puntaje otorgado al criterio "METODOLOGÍA" de las acciones de formación No. 2, 21 y 23.

7

## RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. El pliego de la convocatoria DG-01 de 2020 en el **numeral 3.2.8 Metodología**, expresa: *"La metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica. **Por tanto, cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán, teniendo en cuenta las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios**".*
2. La **matriz de evaluación** que se aplico a todos los proyectos, se estructuró teniendo en cuenta el **numeral 3.2.8 metodología** del pliego de la convocatoria DG-01 de 2020.
3. Para las acciones de formación AF2 a la AF21 y AF23, la metodología planteada por el proponente (teórica, teórico-práctica o práctica) guarda coherencia con la modalidad de formación (presencial, virtual o combinada); **sin embargo, las unidades temáticas se plantean de manera general sin realizar la descripción de las actividades pedagógicas o estrategias didácticas por cada unidad temática.** Es decir, el proponente resume para cada acción de formación, la cantidad de horas



que se destinaran a sesiones magistrales, trabajo colaborativo, o actividades prácticas, pero NO especifica la(s) unidad(es) temática(s) a que se refieren estos tiempos en cada una de las acciones de formación como lo solicita el numeral 3.2.8. metodología del pliego de la convocatoria DG-01 de 2020. Por tal motivo, no se le dio la puntuación máxima en este ítem.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

*El proponente dice: “se acepta la apreciación del evaluador”.*

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a que el proponente acepta la observación presentada por el evaluador, el equipo evaluador no tiene nada que responder a la misma.

## **OBSERVACIÓN No. 3:**

*El proponente realiza la siguiente observación por la exclusión de la acción de formación AF13 denominada “inteligencia artificial y aprendizaje automático”:*



ACOPI considera que NO SE JUSTIFICA la exclusión de esta acción de formación, teniendo en cuenta lo siguiente:

- El numeral 4.3.2. Causales técnicas y financieras de exclusión de las acciones de formación, dice que la acción de formación puede ser excluida cuando “pueda ser impartida por el SENA, bien sea de manera presencial y/o virtual”.
- A través del numeral 3.2. “ACCIONES DE FORMACIÓN”, los pliegos de la convocatoria establecen como único referente objetivo de lo que el SENA puede impartir bien sea de manera presencial y/o virtual al **Anexo No. 20 “catálogo de Oferta Complementaria del SENA”**:

*“En el marco del Programa de Formación Continua Especializada, no se deben incluir acciones de formación [...] que el SENA imparta, bien sea de manera presencial y/o virtual. Para ello tenga en cuenta verificar el Anexo N°. 20 catálogo de Oferta Complementaria del SENA, para corroborar que la(s) acción(es) de formación que formule no corresponda(n) en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por la Entidad.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto).

- Se observa entonces que los pliegos piden remitirse al anexo 20 **para corroborar que la(s) acción(es) de formación que formule no corresponda(n) en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por la Entidad**; no piden consultar otras publicaciones, ni que el proponente tenga en cuenta algún documento oculto a su vista cuando no le es posible conocer de su existencia ni acceder a él por los medios de dominio público de la entidad. Al respecto, hay que tener en cuenta que es principio de contratación pública que los pliegos y sus anexos deben contener toda la información de referencia que los proponentes deben emplear para la presentación completa y adecuada de sus propuestas. De esto se deriva que la única información vinculante para los proponentes es la que aparece en los pliegos y sus anexos, tal como lo afirma el Consejo de Estado en su sentencia Sentencia CE SIII E 25642 DE 2013: *“En el procedimiento de selección del contratista no puede operar la discrecionalidad administrativa –positiva o material y negativa o formal-, postulado que hace exigible que las decisiones que se adopten a lo largo del trámite precontractual sean de carácter motivado, con apoyo en los parámetros y directrices fijadas en el pliego de condiciones”* (Negrilla y subrayado fuera del texto).
- Aunque el único referente vinculante creado por el SENA **para corroborar que la(s) acción(es) de formación que formule no corresponda(n) en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por la Entidad** sea el **Anexo N°. 20 catálogo de Oferta Complementaria del SENA**, existen otros medios de



dominio público que ACOPI con extremo cuidado consultó para evitar duplicidad con la oferta del SENA y asegurarse de realmente brindar formación especializada a sus afiliados y miembros de su cadena productiva. Estos medios fueron, además del **Anexo N°. 20**, la plataforma SOFIA PLUS y Sena Virtual. **La búsqueda realizada por ACOPI no se limitó al título de la acción de formación sino que también se extendió a las unidades temáticas e inclusive a los contenidos de las unidades temáticas, arrojando en todo caso que el SENA NO HA PUESTO a disposición de las empresas por ningún medio de dominio público el contenido integral de la acción de formación No. 13 INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y APRENDIZAJE AUTOMÁTICO.**

El resultado detallado de la búsqueda realizada por ACOPI se presenta en la siguiente tabla:

BÚSQUEDA REALIZADA	SITIO DE BÚSQUEDA	
	ANEXO_20_CATALOGO_DE_OFERTA_COMPLEMENTARIA_DEL_SENA	<a href="http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa">http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa</a>
	RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA EN ANEXO 20	RESULTADO EN SOFIA PLUS
INTELIGENCIA ARTIFICIAL	ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS PARA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA FINANCIERA.	DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LO PERSONAL Y LABORAL.
	MANEJO DE HERRAMIENTAS DE VIGILANCIA ESTRATEGICA E INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS PARA EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO
	DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LO PERSONAL Y LABORAL.	TECNICAS DE COMUNICACIÓN EN EL NIVEL OPERATIVO
	INSEMINACION ARTIFICIAL DE HEMBRAS BOVINAS APLICANDO PROTOCOLO CONVENCIONAL ESTABLECIDO	ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS PARA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA FINANCIERA.
	PRINCIPIOS PARA INSEMINACIÓN ARTIFICIAL EN BOVINOS	MANEJO DE HERRAMIENTAS DE VIGILANCIA ESTRATEGICA E INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL
	BÍSGICO EN INSEMINACIÓN ARTIFICIAL BOVINA	BÍSGICO EN INSEMINACIÓN ARTIFICIAL BOVINA
	BÍSGICO EN INSEMINACIÓN ARTIFICIAL EN PORCINOS	BÍSGICO EN INSEMINACIÓN ARTIFICIAL EN PORCINOS
	INSEMINACION ARTIFICIAL EN PORCINOS	CONTROL DE SISTEMAS DE LEVANTAMIENTO
	INSEMINACION ARTIFICIAL EN BOVINOS	EMPREENDEDOR EN PRESTACION DE SERVICIOS DE MEJORAMIENTO GENETICO BOBINO A TRAVES DE LA INSEMINACION ARTIFICIAL
	EMPREENDEDOR EN PRESTACION DE SERVICIOS DE MEJORAMIENTO GENETICO BOVINO A TRAVES DE LA INSEMINACION ARTIFICIAL	FORTALECIMIENTO EN INSEMINACION ARTIFICIAL DE BOVINOS

BÚSQUEDA REALIZADA	SITIO DE BÚSQUEDA	
	ANEXO_20_CATALOGO_DE_OFERTA_COMPLEMENTARIA_DEL_SENA	<a href="http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa">http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa</a>
	RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA EN ANEXO 20	RESULTADO EN SOFIA PLUS
	INSEMINACION ARTIFICIAL EN ESPECIE PORCINA	INSEMINACION ARTIFICIAL DE HEMBRAS BOVINAS
	INSEMINACION ARTIFICIAL EN EMPRESA GANADERA SOSTENIBLE	INSEMINACION ARTIFICIAL DE HEMBRAS BOVINAS APLICANDO PROTOCOLO CONVENCIONAL ESTABLECIDO
	FORTALECIMIENTO EN INSEMINACION ARTIFICIAL DE BOVINOS	INSEMINACION ARTIFICIAL DE HEMBRAS BOVINAS PARA EL MEJORAMIENTO GENETICO
	INSEMINACION ARTIFICIAL DE HEMBRAS BOVINAS	INSEMINACION ARTIFICIAL EN EMPRESA GANADERA SOSTENIBLE
		INSEMINACION ARTIFICIAL EN ESPECIE PORCINA
		INSEMINACION ARTIFICIAL EN PORCINOS
		INSEMINACION ARTIFICIAL EN BOVINOS
		INSEMINACION ARTIFICIAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD GANADERA
		PRINCIPIOS PARA INSEMINACION ARTIFICIAL EN BOVINOS
		PRODUCCION DE HUEVO E INCUBACION ARTIFICIAL
APRENDIZAJE AUTOMATICO	INTEGRACION DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS EN LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	COCINA
	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y DESARROLLADOR	CONSTRUCCION DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INTEGRANDO TIC
	INTEGRACION DE TECNOLOGIAS DEL APRENDIZAJE, DEL CONOCIMIENTO Y LA PARTICIPACION	CONTEXUALIZACION EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE PARA INSTRUCTORES SENA
	FORMACION TECNOPEDAGOGICA EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE BLACKBOARD 9.1	ESTRATEGIAS Y MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE DE LA TECNOLOGIA
	CONSTRUCCION DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INTEGRANDO TIC	FORMACION DE AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE
	CONTEXUALIZACION EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE PARA INSTRUCTORES SENA	DECORACION DE ESPACIOS INTERIORES
HERRAMIENTAS EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE PARA APRENDICES SENA	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y DESARROLLADOR	

BÚSQUEDA REALIZADA	SITIO DE BÚSQUEDA	
	ANEXO_20_CATALOGO_DE_OFERTA_COMPLEMENTARIA_DEL_SENA	<a href="http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa">http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa</a>
	RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA EN ANEXO 20	RESULTADO EN SOFIA PLUS
	ESTRATEGIAS Y MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE DE LA TECNOLOGIA	DESARROLLO DE HABILIDADES COMUNICATIVAS BASICAS EN LENGUA DE SEÑAS COLOMBIANA
	MANTENIMIENTO DE VALVULAS DE CONTROL AUTOMATICO	EVALUACION DE APRENDIZAJES
		FORMACION TECNOPEDAGOGICA EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE BLACKBOARD 9.1
		HERRAMIENTAS EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE PARA APRENDICES SENA
		FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES TECNICAS, PEDAGOGICAS Y HUMANAS PARA LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLES EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE 1
		GESTION DE PROYECTOS DE FORMACION DESDE LA INGENIERIA PEDAGOGICA
		GESTION DEL APRENDIZAJE EN LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL DEL SENA
		INSTALACIONES PARA SUMINISTRO DE GAS COMBUSTIBLE EN EDIFICACIONES RESIDENCIALES Y COMERCIALES
		INTEGRACION DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS EN LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
		INVESTIGACION HISTORICA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA EN EL AMBITO ESCOLAR
		MANTENIMIENTO DE VALVULAS DE CONTROL AUTOMATICO
		METODOLOGIA PARA LA NORMALIZACION DE COMPETENCIAS LABORALES
		MITIGACION Y ADAPTACION AL CAMBIO CLIMATICO A NIVEL LOCAL
	MODELOS DE CALIDAD DE SOFTWARE	
	PRODUCCION DE CAFES ESPECIALES	

BÚSQUEDA REALIZADA	SITIO DE BÚSQUEDA	
	ANEXO_20_CATALOGO_DE_OFERTA_COMPLEMENTARIA_DEL_SENA	<a href="http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa">http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa</a>
	RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA EN ANEXO 20	RESULTADO EN SOFIA PLUS
		ORIENTACION DE PROCESOS FORMATIVOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
		PISCICULTURA
		RECONOCIMIENTO DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGIA Y LA INNOVACION A PARTIR DE METODOLOGIAS EXPERIENCIALES PARA ALCANZAR APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS
MATEMÁTICAS ESENCIALES PARA EL APRENDIZAJE AUTOMATICO	DISEÑO DE ESTRATEGIAS DIDACTICAS EN MATEMATICAS PARA LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL	ANALISIS DE INDICADORES TECNICOS DE PRODUCCION EN EL CULTIVO ACUICOLA
	MATEMATICAS FINANCIERAS APLICADAS A NIC - NIIF	CIENCIAS BASICAS EN MATEMATICAS Y FISICA
	CIENCIAS BASICAS EN MATEMATICAS Y FISICA	DISEÑO DE ESTRATEGIAS DIDACTICAS EN MATEMATICAS PARA LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL
ECUACIONES, FUNCIONES Y GRAFICA	MATEMATICA FINANCIERA	MATEMATICAS FINANCIERAS APLICADAS A NIC - NIIF
	FUNDAMENTOS DE ECUACIONES Y FUNCIONES PARA EL TALLER METALMECANICO	FUNDAMENTOS DE ECUACIONES Y FUNCIONES PARA EL TALLER METALMECANICO
DIFERENCIACION Y OPTIMIZACION		AUTOCAD 2D: APLICACION DE HERRAMIENTAS INTERMEDIAS EN LA OPTIMIZACION DE PROYECTOS DE DIBUJO ASISTIDO POR COMPUTADOR
		AGROBIOTECNOLOGIA
		ASEGURAMIENTO METEOROLOGICO INDUSTRIAL
		AUTOMIACION INDUSTRIAL
VECTORES	PROMOCION DE LA SALUD EN LAS ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR VECTORES	PROMOCION DE LA SALUD EN LAS ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR VECTORES
	ANALISIS DE DATOS EMPLEANDO ESTADISTICA DESCRIPTIVA	ANALISIS DE DATOS EMPLEANDO ESTADISTICA DESCRIPTIVA
ESTADISTICAS Y PROBABILIDAD	PROCESAMIENTO DE INFORMACION ESTADISTICA	RAZONAMIENTO CUANTITATIVO SABER PRO

BÚSQUEDA REALIZADA	SITIO DE BÚSQUEDA		
	ANEXO_20_CATALOGO_DE_OFERTA_COMPLEMENTARIA_DEL_SENA	<a href="http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa">http://oferta.senasofaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa</a>	
	RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA EN ANEXO 20	RESULTADO EN SOFIA PLUS	
		CONSTRUCCION DE INFORMACION ESTADISTICA PARA EL ANALISIS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO REGIONALES	
		ESTADISTICA INFERENCIAL PARA EL ANALISIS DEL MERCADO	
		HERRAMIENTAS DE SOFTWARE PARA COMERCIO ELECTRONICO	
		PROCESAMIENTO DE INFORMACION ESTADISTICA	
		SISTEMA DE REGISTRO CIVIL Y ESTADISTICAS VITALES - CAPTURA DE CERTIFICADOS DE NACIDO VIVO Y DEFUNCION	
	MODELOS LINEALES Y MODELOS AVANZADOS DE APRENDIZAJE AUTOMATICO	ALINEACION DE EJES COLINEALES Y PARALELOS POR METODO DE COMPARADOR Y LASER	AVANZADO TRABAJO EN ALTURA
		ESTRUCTURACION DE MODELOS DE NEGOCIO VERDES E INCLUSIVOS	BOMBAS LINEALES ELECTRONICAS
		BOMBAS LINEALES MECANICAS	BOMBAS LINEALES MECANICAS
		BOMBAS LINEALES ELECTRONICAS	MANEJO AVANZADO DE HERRAMIENTAS DE HOJAS DE CALCULO EXCEL
		MODELOS DE CALIDAD DE SOFTWARE	COMUNICACION CON EL CLIENTE EN LENGUA INGLESA PARA SERVICIOS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS AVANZADO
		COMUNICACION CON EL TURISTA EN LENGUA INGLESA PARA SERVICIOS HOTELEROS AVANZADO	
		DETECCION DE FALLAS EN TARJETAS ELECTRONICAS UTILIZANDO HERRAMIENTAS DE DIAGNOSTICO AVANZADO	
		DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL AVANZADO PARA UN PROCESO CONTINUO V2	
		ITALIANO AVANZADO APLICADO A NUEVAS TENDENCIAS EN LA MODA	
		MICROSOFT WORD AVANZADO	



BÚSQUEDA REALIZADA	SITIO DE BÚSQUEDA	
	ANEXO_20_CATALOGO_DE_OFERTA_COMPLEMENTARIA_DEL_SENA	<a href="http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa">http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa</a>
	RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA EN ANEXO 20	RESULTADO EN SOFIA PLUS
		REENTRENAMIENTO NIVEL AVANZADO TRABAJO SEGURO EN ALTURAS
		PRESTACION DE SERVICIOS DE GUIANZA TURISTICA EN IDIOMA INGLES AVANZADO
		SEGURIDAD Y SALUD EN LABORES MINERAS SUBTERRANEAS - AVANZADO PARA PERSONAL OPERATIVO
		SEGURIDAD Y SALUD EN LABORES MINERAS SUBTERRANEAS - AVANZADO PARA PERSONAL TECNICO
		SONIDO DIRECTO PARA PRODUCCION DE MEDIOS AUDIOVISUALES
		WORD AVANZADO

Como apunte final sobre este asunto, consideramos que con la exclusión no justificada de esta acción de formación que el SENA no ofrece ni a través de sus centros ni en modalidad virtual, se está retrasando el conocimiento e implementación de tecnologías 4.0 en las Mipymes del Magdalena, el Atlántico y Bolívar, lo que atenta contra las prioridades tácticas del Gobierno Nacional, del Gremio y del mismo SENA.

#### CONCLUSIÓN DE LA BÚSQUEDA:

Al realizar la comparación de la acción de formación No. 13 "INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y APRENDIZAJE AUTOMÁTICO", con las formaciones contempladas en el ANEXO 20 CATALOGO DE OFERTA COMPLEMENTARIA DEL SENA y en la página oficial del SENA <http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa>, no se evidencia formación alguna impartida por la entidad que guarde relación con la que se está descalificando, ni con su contenido temático. Solo se presentan formaciones con coincidencias en algunas palabras clave de la acción de formación, lo cual no quiere decir que se desarrolle el mismo contenido.

Es claro entonces que absolutamente ninguna de las salidas de las búsquedas efectuadas arroja relación integral con la temática de la acción de formación que se pretende excluir. De existir un catálogo de oferta no publicado con base en el cual se esté aplicando la causal de exclusión d) del numeral 4.3.2., este resulta NO OPORTUNO al proponente en tanto que no hace parte de los pliegos. Por lo tanto le solicitamos a la Dirección General del SENA:

1. Reversar la exclusión de la acción de formación No. 13 "INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y APRENDIZAJE AUTOMÁTICO"
2. Restituir el puntaje que por su exclusión se está restando a la calificación final de la propuesta de ACOPI.

14

15

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta que **la Dirección de Formación Profesional Integral**, ratifica la exclusión de la AF "inteligencia artificial y aprendizaje automático" así:

Cordial saludo, dando respuesta al numeral 3 del oficio PFCE 2020 emitido por Rosmery Quintero Castro, Directora Ejecutiva de ACOPI del 26 de Marzo del 2020, con asunto: Respuesta a la publicación preliminar de la verificación financiera y evaluación técnica convocatoria DG 001 – 2020.

Después de analizar las razones por las cuales se afirma que NO SE JUSTIFICA la exclusión de esta acción de formación (AF13: INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y APRENDIZAJE AUTOMÁTICO), en primera instancia se menciona: que desde la Dirección de Formación no se ha emitido ningún concepto descalificando la acción formativa propuesta.

En segunda instancia, se realizó un procedimiento exhaustivo de la revisión de cada acción de formación propuesta a) en la base de datos del catalogo complementaria (versión empleada en la convocatoria) b) y finalmente se contrastó con las bases de datos disponibles en el aplicativo Sofiaplus (<http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>), se revisó la existencia de programas de

formación complementarios que encontraron en estado de ejecución con contenidos curriculares similares desde el planteamiento de la denominación del programa a los resultados de aprendizaje, y los conocimientos de proceso y principio. En la acción propuesta se analizó el título de la acción de formación, las unidades temáticas, el tipo de evento (en el caso de ser diligenciado) y los resultados de aprendizaje propuestos que a continuación se presentan los propuestos de la acción de formación AF13:

### **Unidades Temáticas Acción de formación AF13**

#### **I.MATEMÁTICAS ESENCIALES PARA EL APRENDIZAJE AUTOMÁTICO**

##### **1.1. COMPETENCIAS POR DESARROLLAR:**

- Aprender los fundamentos matemáticos del aprendizaje automático y la inteligencia artificial.

##### **1.2. CONTENIDO Y CONOCIMIENTOS ASOCIADOS:**

- Ecuaciones, funciones y graficas (2 horas)
- Diferenciación y optimización (1 horas)
- Vectores y matrices (1 horas)
- Estadística y probabilidad (2 horas)

##### **1.3. INTENSIDAD: 6 Horas**

#### **II.INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

##### **2.1. COMPETENCIAS POR DESARROLLAR:**

- Comprender el concepto de IA y sus principios rectores
- Conocer lo impactos, riesgos y oportunidades de implementar la IA en las empresas
- Entender cómo la IA se relaciona con otras tecnologías consideradas dentro de la transformación digital (cuarta revolución industrial)

##### **2.2. CONTENIDO Y CONOCIMIENTOS ASOCIADOS:**

- Concepto, historia y principios de la IA (2 horas)
- Implicaciones sociales, éticas y filosóficas de los desarrollos en IA (1 hora)
- Habilidades transversales requeridas en la Cuarta Revolución Industrial: creatividad, pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, manejo del tiempo (3 horas)

- Razonamiento artificial (5 horas)
- Ejercicio práctico: Resolución de problemas por búsqueda (8 horas)

2.3. INTENSIDAD: 19 Horas

### III. APRENDIZAJE AUTOMÁTICO

#### 3.1. COMPETENCIAS POR DESARROLLAR:

- Comprender los conceptos fundamentales del aprendizaje automático
- Aprender técnicas de aprendizaje automático

#### 3.2. CONTENIDO Y CONOCIMIENTOS ASOCIADOS:

- Concepto de aprendizaje automático (2 hora)
- Modelos lineales de aprendizaje automático (8 horas)
- Modelos avanzados de aprendizaje automático (8 horas)

3.3. INTENSIDAD: 18 Horas

### IV. TALLER PRÁCTICO: EJERCICIO DE APLICACIÓN INICIAL DE LA IA

#### 4.1. COMPETENCIAS POR DESARROLLAR:

- Aplicar y resolver problemas reales de la IA

#### 4.2. CONTENIDO Y CONOCIMIENTOS ASOCIADOS:

- Ejercicio práctico de aplicación inicial de la IA (7 horas)

4.3. INTENSIDAD: 7 Horas

### **Resultados Aprendizaje Acción AF13**

- Domina los fundamentos matemáticos del aprendizaje automático y la inteligencia artificial (20%)
- Comprende el concepto de IA y sus principios rectores (10%)
- Identifica los impactos, riesgos y oportunidades de implementar la IA en las empresas (10%)
- Entiende cómo la IA se relaciona con otras tecnologías consideradas dentro de la transformación digital (cuarta revolución industrial) (10%)

-Comprende los conceptos fundamentales del aprendizaje automático (20%)

-Aplica modelos de aprendizaje automático e inteligencia artificial en la resolución de problemas (30%)

## REVISIÓN DEL CATALOGO DE FORMACIÓN DE COMPLEMENTARIA (BASE ANEXA A LA CONVOCATORIA)

Revisando los programas de formación con los que cuenta el Sena en la base de datos enviada como anexo en la convocatoria se encuentran los siguientes programas relacionados a la acción propuesta AF13.

Se encontraron directamente relacionados al área de inteligencia artificial y a los contenidos curriculares propuestos dentro de la acción AF13 los programas de formación que se encuentran en la tabla 1.

Adicionalmente, se consultaron los programas relacionados a bigdata y analítica de datos, los cuales se mencionan en la tabla 2, los programas de formación relacionados a procesos de automatización (tabla 3), programas de formación relacionados a seguridad de la información (tabla 4), programas de formación relacionados al modelado, desarrollo y diseño en 3d (tabla 5), programas relacionados al internet de las cosas (tabla 6) y finalmente, los programas de formación complementaria relacionados a la programación y al desarrollo (tabla 7).

De acuerdo a lo anterior, se encuentran identificados en el anexo de la convocatoria programas de formación complementaria con contenidos curriculares similares a los presentados en la acción de formación AF13. Por lo tanto, se considera que los contenidos curriculares de la acción de formación AF13 ya se existen dentro de la formación impartida por el Sena.

Tabla 1: Programas relacionados a Inteligencia Artificial.

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
A DISTANCIA		2000107	FORTALECIMIENTO DE LA LOGICA Y EL PENSAMIENTO MATEMATICO COMO HERRAMIENTA EN EL CAMPO DE LA TECNOLOGIA	44
PRESENCIAL		2000107	FORTALECIMIENTO DE LA LOGICA Y EL PENSAMIENTO MATEMATICO COMO HERRAMIENTA EN EL CAMPO DE LA TECNOLOGIA	44
PRESENCIAL	EDUCACION	41311554	IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE CONTROL CON LENGUAJE DE PROGRAMACION JAVA Y ARDUINO	48
VIRTUAL	ELECTRICIDAD	22420183	IDENTIFICACION Y ANALISIS DE CIRCUITOS INTEGRADOS Y COMPUERTAS LOGICAS	40
VIRTUAL	ELECTRICIDAD	83210151	CONTROLADORES LOGICOS PROGRAMABLES_PLC I	40
PRESENCIAL	EDUCACION	41311396	PROGRAMACION DE DISPOSITIVOS EMBEBIDOS DE LOGICA CONCURRENTE CON LENGUAJE-VHDL-	40
PRESENCIAL	EDUCACION	41311397	PROGRAMACION DE DISPOSITIVOS EMBEBIDOS MICRO-CONTROLADOS EN LENGUAJE C	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730170	ALGORITMIA	80



Tabla 2: Programas de formación complementarios relacionados a BigData y Analítica de datos.

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL	EDUCACION	41311371	MANEJO DE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES PARA LIMPIEZA DE GRANDES VOLUMENES DE DATOS	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	2130017	DISEÑO DE BASES DE DATOS RELACIONALES	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530488	PROCESAMIENTO DE BASES DE DATOS EN CONTACT CENTER	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710085	ANALISIS DE DATOS EMPLEANDO ESTADISTICA DESCRIPTIVA	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710092	PROGRAMACION CON BASES DE DATOS EN ACCESS	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710093	PROCESAMIENTO DE INFORMACION ESTADISTICA	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21720068	DESARROLLO DE BASES DE DATOS CON SQL	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730173	DISEÑO Y MODELADO DE BASES DE DATOS RELACIONALES	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730177	BASES DE DATOS CON MYSQL	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810240	CREACIÓN DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810749	FUNDAMENTOS DE REDES DE DATOS	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810785	CREACION DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21710088	BASES DE DATOS GENERALIDADES Y SISTEMAS DE GESTION	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710000	ANALITICA DE DATOS MEDIANTE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES	180

Tabla 3: Programas de formación relacionados a procesos de automatización.

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL		2000110	GESTION DE LA PRODUCCION EN SISTEMAS DE MANUFACTURA AUTOMATIZADOS APLICANDO HERRAMIENTAS INFORMATICAS.	80
PRESENCIAL	INDUSTRIA	21320022	PUESTA A PUNTO DE PROCESOS BASICOS DE AUTOMATIZACION INDUSTRIAL EN PROCESOS MODULARES DE PRODUCCION ASISTIDAS POR PLC	80
PRESENCIAL	INDUSTRIA	22430089	CONCEPTUALIZACION PARA LA INTEGRACION DE PLC EN LA AUTOMATIZACION DE SISTEMAS INDUSTRIALES	48
PRESENCIAL	INDUSTRIA	84310005	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS INDUSTRIALES	20
PRESENCIAL	SERVICIOS	21460015	AUTOMATIZACION DE PROCESOS NEUMATICOS DISCRETOS	80
VIRTUAL	ELECTRICIDAD	83210129	INTRODUCCION A SISTEMAS DE AUTOMATIZACION	40
VIRTUAL	ELECTRICIDAD	83210130	SERVICIOS DE AUTOMATIZACION	40
VIRTUAL	INDUSTRIA	22510150	APLICACION DE LOS PLC EN LA AUTOMATIZACION DE PROCESOS INDUSTRIALES.	40

Tabla 4: Programas de formación relacionados a la seguridad de la información.



MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL	EDUCACION	41311560	IMPLEMENTACION DE TECNOLOGIAS APLICADAS A LA CIBERSEGURIDAD	48
PRESENCIAL	EDUCACION	41311451	GESTION DE ACTIVOS EN SEGURIDAD DIGITAL	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21450173	INTRODUCCION A LOS SISTEMAS DE GESTION DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION SEGUN LA NORMA ISO IEC 27001.	40
VIRTUAL	ELECTRICIDAD	83240071	REDES Y SEGURIDAD	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21720170	GESTION DE LA SEGURIDAD INFORMATICA	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21730025	CONTROLES Y SEGURIDAD INFORMATICA	40

Tabla 5: Programas de formación relacionados al desarrollo, diseño y modelado en 3d.

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL	EDUCACION	41311521	DESARROLLO DE APLICACIONES MULTIMEDIA CON UNITY 3D	48
PRESENCIAL	INDUSTRIA	22510039	MODELACIÓN DE SÓLIDOS EN SOLID EDGE	32
PRESENCIAL	INDUSTRIA	52410142	PRODUCCIÓN DE MODELADO 3D EN AUTODESK MAYA BÝSICO	20
PRESENCIAL	INDUSTRIA	83710095	APLICACIÓN DE SOFTWARE 3D EN LA INDUSTRIA	50
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21710094	MODELADO EN 3D CON LA HERRAMIENTA SKETCHUP	40

Tabla 6: Programas de formación relacionados a Internet de las Cosas.

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL	EDUCACION	41311538	IMPLEMENTACION DE SISTEMA DE CONTROL CON INTERNET DE LAS COSAS	48
PRESENCIAL	INDUSTRIA	83710041	APLICACIÓN DE LOS SENSORES EN LA TECNOLOGÍA DE MEDICIÓN Y CONTROL DE PROCESOS .	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	13210021	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN TICS (INTERNET)	40
VIRTUAL	AGROPECUARIO	72210083	AGRICULTURA DE PRECISION EN EL CULTIVO DE DURAZNO.	40

Tabla 7: Programas de formación relacionados a programación y desarrollo.

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL	EDUCACION	41311517	CREACION DE APLICACIONES CON REALIDAD AUMENTADA	48
PRESENCIAL	EDUCACION	41311519	ELABORACION DE APLICACIONES CON REALIDAD VIRTUAL	48
PRESENCIAL	SERVICIOS	13120046	FUNDAMENTOS BASICOS EN PROGRAMACIÓN JAVA	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730001	DISEÑO Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION.	140
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730057	CREACIÓN PÁGINAS WEB CON BASES DE DATOS. PHP Y MYSQL	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730061	FUNDAMENTOS DE PROGRAMACIÓN	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730066	PROGRAMACIÓN BÁSICA DE MICROCONTROLADORES PIC	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730081	FUNDAMENTOS DE PROGRAMACIÓN	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730161	DESARROLLO DE APLICACIONES PARA DISPOSITIVOS MOVILES ANDROID	100
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730162	DESARROLLO DE APLICACIONES PARA DISPOSITIVOS MOVILES CON PLATAFORMA ANDROID	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730181	FUNDAMENTOS DE PROGRAMACION Y ADMINISTRACION DE BASES DE DATOS ORACLE	60
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21450165	DESARROLLO DE APLICACIONES CON MANEJO DE DATOS EN LA MEMORIA- JAVA	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21450167	DESARROLLO DE APPLETS/APLICACIONES CON USO DE BASE DE DATOS, REDES, SERVLETS Y MULTIMEDIA	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21450168	ESTRUCTURA DEL LENGUAJE DE PROGRAMACION C++ (NIVEL I)	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21450169	MODULOS, ESTRUCTURA DE ALMACENAMIENTO Y POO UTILIZANDO EL LENGUAJE DE PROGRAMACION C++ (NIVEL II)	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21450170	USO DE CLASES, OBJETOS, METODOS Y ARCHIVOS SECUENCIALES EN POO CON LENGUAJE DE PROGRAMACION C++ (NIVEL III)	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21730016	METODOLOGIA DE LA PROGRAMACION DE SISTEMAS INFORMATICOS	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21730134	PROGRAMACION DE DISPOSITIVOS MOVILES	40
PRESENCIAL	ELECTRICIDAD	22420204	PROGRAMACION DE ROBOTS EN SISTEMAS DE MANUFACTURA INTEGRADA POR COMPUTADOR	40

## B. BÚSQUEDA EN APLICATIVO SOFIA- PLUS:

Se buscaron en las bases de datos programas similares a la acción propuesta. Se encontró el programa complementario denominado “Aplicación de algoritmos de machine learning en clasificación y predicción” con código 22810000 de 144 horas de intensidad horaria, los contenidos curriculares de este programa se presentan a continuación como también se anexa el reporte del programa que emite el aplicativo.

Código	Nombre del programa	Versión	Estado
22810000	APLICACION DE ALGORITMOS DE MACHINE LEARNING EN CLASIFICACION Y PREDICION	1	En ejecución 

### Resultados de aprendizaje:

- ARGUMENTA LA IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL A TRAVÉS DEL TIEMPO.
- CLASIFICA VARIABLES SEGÚN EL ALCANCE DEL PROBLEMA.
- SELECCIONA VARIABLES SEGÚN RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN.
- ESTABLECE LOS CRITERIOS DEL ALGORITMO DE ACUERDO CON SU APLICACIÓN.
- APLICA TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE MACHINE LEARNING DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA.
- AJUSTA PARÁMETROS DE ALGORITMOS SEGÚN RESULTADOS DE EVALUACIÓN Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS.
- CODIFICA EL MÓDULO SEGÚN EL ALGORITMO ESTABLECIDO.

### CONOCIMIENTOS DE CONCEPTOS Y PRINCIPIOS:

- CARACTERÍSTICAS, APLICABILIDAD, CRITERIOS ÉTICOS DE USO, RAMAS, HERRAMIENTAS DE DESARROLLO, HERRAMIENTAS DE APLICACIÓN.
- RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: CONCEPTO, TIPOS, CARACTERÍSTICAS, MÉTODOS, TIPOS DE VARIABLES.
- HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS: TIPOS, CARACTERÍSTICAS, APLICACIONES, TÉCNICAS.
- MACHINE LEARNING: CONCEPTO, ALGORITMOS, MÉTODOS, TÉCNICAS DE EVALUACIÓN, PARÁMETROS, PRECISIÓN Y RECUPERACIÓN.
- ALGORITMOS: CARACTERÍSTICA, TÉCNICAS DE REPRESENTACIÓN, CODIFICACIÓN.
- **ALGORITMOS MACHINE LEARNING**: CONCEPTO, APLICACIÓN, VENTAJAS Y DESVENTAJAS.
- SISTEMAS EXPERTOS: CONCEPTO, CLASIFICACIÓN, APLICACIONES.
- PLATAFORMAS DE PROGRAMACIÓN PARA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS, INSTALACIÓN.

Para finalizar, se concluye que los contenidos curriculares propuestos en la acción de formación AF13, ya se encuentran impartidos dentro de la formación del Sena, como lo evidencian el anexo a la convocatoria (catálogo de formación complementaria), y las bases de datos del aplicativo Sofiaplus.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación (**CUMPLE PARCIALMENTE**) con el puntaje de **98,02** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25289
<b>PROPONENTE</b>	BANCO CAJA SOCIAL
<b>OBSERVANTE</b>	SOFIA MARCELA LIZARAZO DE LA OSSA
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:mlizarazo@fundaciongruposocial.co">mlizarazo@fundaciongruposocial.co</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	01-04-2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*Del Factor a evaluar en: Articulación, pertinencia y coherencia del proyecto en el criterio de evaluación: **Certificado de competencias laborales vigente**, por parte de trabajadores de la empresa proponente o trabajadores de empresas agrupadas o afiliadas al gremio. **La evaluación emitida por ustedes es de 0.00 de 2.00 puntos**, argumentado que el proponente no referencia tener trabajadores que hayan obtenido certificado de Competencias laborales en el periodo.*

**OBSERVACION:** *En el proyecto radicado en el ITEM de Descripciones 3, de 8 pagina vinculación a proceso de SENA se argumenta en: **Algunos de los trabajadores de Banco Caja Social han obtenido certificación de Competencias Laborales. La certificación se encuentra vigente, adicionalmente, se relaciona a 3 trabajadores que han sido certificados con sus respectivos nombres y cédulas: Jennifer Ramos Pérez C.C. 52.959.051, Jorge Humberto Gómez Quiroz C.C. 98.538.754, Sofia Lizarazo de la Ossa, C.C.63.538.615. Dado lo anterior el puntaje asignado por ustedes NO APLICA por lo que solicitamos se sirvan ajuste del puntaje a 2.00.***

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Dado que el numeral **3.1.1 “Descripción del proponente”** ... Indique si en el periodo entre el 1 de enero de 2019 y a la fecha del cierre de la presente Convocatoria, ... si alguno de los trabajadores del proponente o trabajadores de las empresas agrupadas o afiliadas al gremio ha obtenido Certificación de Competencias Laborales y si la misma se encuentra vigente ...; los 2 puntos se le otorgan aquellas empresas que gestionan ante el SENA la certificación de competencias laborales para un grupo o algunos de sus trabajadores, no aplica para los trabajadores que de manera independiente solicitan la certificación por competencia laborales. Adicionalmente verificando en el aplicativo Certificados Sena: <http://certificados.sena.edu.co/default.asp#result>, se pudo constatar que las 3 personas referenciadas por la empresa si han sido certificadas en cursos complementarios con el SENA, pero no le han sido certificado competencias laborales.

Por otra parte esta información es suministrada por el GRUPO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORALES DG SENA y ellos indican que luego de verificar en el aplicativo la participación de la empresa se puede decir que “El proponente no referencia tener trabajadores que hayan obtenido certificado de competencias laborales en el periodo 01/01/2019 - 03/03/2020

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

Del Factor a evaluar en Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) en el criterio de evaluación Identificación del problema o necesidad de formación. La evaluación emitida por ustedes es de 9,50 de 10.00 puntos, *argumentado que en la AF1 DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS HACIA LA TRANSFORMACION CENTRADA EN EL CLIENTE el proponente no incluye datos cuantitativos en la definición de la necesidad de formación.*

**OBSERVACION:** En el proyecto radicado en el ITEM Descripción 4 de 8 METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN página 4, se comunica e incluye los datos cuantitativos. ASÍ: Los resultados y los índices de desempeño con base en el cumplimiento de objetivos funcionales y una revisión de los niveles de conocimientos y competencias individuales y grupales, reveló un **desempeño promedio de 3.9 (en una escala de 1 a 5)**. Las brechas en conocimientos y competencias que se requieren para afianzar el perfil y los roles hacia la transformación centrada en el cliente, **indican que el 75%** de los trabajadores requieren mejorar el conocimiento y habilidades para lograr mejorar la oferta de valor. Los hallazgos encontrados reflejaron que el área que requiere intervención inmediata es el área de ventas en su canal no digital de red de oficinas, compuesta por 3.900 personas. Las oportunidades de mejora se desarrollarán por medio del fortalecimiento del conocimiento y habilidades en: transformación digital, pensamiento crítico y relacionamiento con el cliente para los **niveles estratégicos y tácticos**. El anterior grupo objetivo corresponde a la **AF1 DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS HACIA LA TRANSFORMACION CENTRADA EN EL CLIENTE**. Adicionalmente en la Descripción 1 de 22 1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN del proyecto página 10 según el manual de diligenciamiento remite a que se sustente de acuerdo a lo establecido por el pliego. Copio: 1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN: Determine el problema o necesidad de formación, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria. En el punto 3.2 ACCIONES DE FORMACION, página 26, Copio: 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación a partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos cualitativos y cuantitativos que se consideren pertinentes para la formación requerida, se debe identificar el problema o necesidad de formación (causas y efectos), y con base en ello, plantear objetivos, definir el perfil de los beneficiarios, unidades temáticas y competencias a desarrollar o fortalecer por los trabajadores y los resultados de aprendizaje esperados. Una vez delimitado el problema o necesidad, se debe justificar el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, y establecer porqué la acción de formación priorizada para la solución del problema o necesidad es especializada; adicionalmente debe describir y justificar la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes. **Como se puede observar en este punto no se nombra que se debe repetir información cuantitativa que ya se ingreso en Descripción 4 de 8 3. METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN. Dado lo anterior consideramos muy respetuosamente que el argumento del evaluador NO APLICA por que solicitamos ajuste del puntaje a 10.00.**

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

La AF1 DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS HACIA LA TRANSFORMACION CENTRADA EN EL CLIENTE, CUMPLE con lo establecido en el pliego de la convocatoria, En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: pasa de 9.5 a 10 puntos, y se verá reflejado en la

publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

Del Factor a evaluar en Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) en el criterio de evaluación Metodología: La evaluación emitida por ustedes es de 3.50 de 6.00 puntos, *argumentado: "En las tres acciones de formación el proponente describe de manera general las estrategias pedagógicas y no lo hace por cada unidad temática como lo solicita la convocatoria". En ninguna de las tres acciones de formación en las que aplica metodología Bootcamp y puesto de trabajo real el proponente plantea la aplicación del indicador tasa de incremento del conocimiento.*

**OBSERVACION:** En el proyecto radicado se presentan tres acciones de Formación. En la acción de formación 1. AF1 DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS HACIA LA TRANSFORMACIÓN CENTRADA EN EL CLIENTE, se especifica en la descripción 11 de 22 Metodología página 1, allí se describe de forma detalla la metodología Bootcamp ASÍ: La metodología seleccionada para esta acción de formación esta basada en el modelo de aprendizaje Bootcamp, un formato de aprendizaje para el desarrollo de habilidades de forma ágil y de alto impacto que permite adquirir conocimientos por medio de una experiencia dirigida en un ambiente de inmersión total de 24 horas, tres días seguidos de 8 horas cada uno. A través de la metodología Bootcamp se pretende generar estrategias y actividades prácticas encaminadas a cumplir los objetivos por medio de talleres y ejercicios prácticos experienciales de co-creación en los que se generen oportunidades para dar soluciones que aseguren la apropiación de conocimientos y habilidades, y así garantizar resultados concretos en la aplicación de los mismos. En la segunda de formación. En la acción de formación 2. y 3 respectivamente. AF2 DESARROLLO DE HABILIDADES GESTIÓN COMERCIAL CENTRADA EN EL CLIENTE y la AF3 DESARROLLO DE HABILIDADES TÁCTICAS HACIA LA TRANSFORMACIÓN CENTRADA EN EL CLIENTE se especifica la metodología así: El tipo de metodología seleccionada es mixta teórica-práctica, 30% teórica para homogenizar conceptos y dar fundamento de los mismos a través de la facilitación de aprendizaje magistral apoyándose de material didáctico y metodología de aprendizaje como el Story Telling, ejemplos de casos reales e interacción con los participantes para co-construir con los casos reales. La parte de metodología práctica corresponde al 70% del curso, se desarrollará a través de un ambiente de aprendizaje con simulación en el puesto de trabajo a través de actividades prácticas, vivenciales, como dinámicas grupales e individuales, en las que se pueda reflejar y simular situaciones laborales y por medio de estas actividades prácticas llevar los "qué" a los "cómo" y al "hacer" en situaciones reales del puesto de trabajo, transmitir las herramientas y técnicas con los "cómo" para resolver problemas y casos reales asociados a la competencia que se estén desarrollando.

En el pliego DICE: en 3.2.8 Metodología: *"La metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica. Por tanto, cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán, teniendo en cuenta las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios. Para la presente Convocatoria y de acuerdo a la metodología planteada, en la acción de formación se considera opcional aplicar alguno de los modelos de aprendizaje enunciados a continuación: Modelo de aprendizaje puesto de trabajo real, Modelo*

*de aprendizaje aula invertida - Flipped Classroom y Modelo de aprendizaje Bootcamp.”*

Dado a lo anterior y con el entendimiento del pliego de: ***la metodología planteada, en la acción de formación se considera opcional***, en nuestro proyecto seleccionamos metodología ***para la AF1 metodología Bootcamp con su respectiva descripción, y para la AF2 y AF3 la metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica, con sus respectiva descripción y estrategias pedagógicas. En estas dos últimas acciones de formación no se eligió metodología de aprendizaje en puesto de trabajo como lo afirma el evaluador, la razón es porque no se ajustaba a nuestras necesidades, nuestro grupo objetivo y número de beneficiarios a impactar. Por otro lado, en la descripción de metodología en el pliego, no se comunica que en estos ítems se debe plantear la aplicación del indicador tasa de incremento del conocimiento. Dado lo anterior consideramos muy respetuosamente que el argumento del evaluador NO APLICA por lo que solicitamos ajuste del puntaje a 6.00.***

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El proponente describe de manera general las estrategias pedagógicas y no lo hace por cada unidad temática, según lo establecido en el Pliego de la Convocatoria Numeral 3.2.8 Metodología // La metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica. Por tanto, cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán, teniendo en cuenta las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios.

Por esta razón se otorga 1 punto dado que en la propuesta no especifica por cada unidad temática las actividades pedagógicas como tampoco las estrategias didácticas; el proponente lo hace de manera general.

### **OBSERVACIÓN No. 4:**

Del Factor a evaluar en Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) en el criterio de evaluación Lugar de ejecución: La evaluación emitida por ustedes es de 1.33 de 3.00 puntos, *argumentado La AF1 y la AF3 se le da 1 punto en el ítem "lugar de ejecución" anexo 6; teniendo en cuenta que el proponente ejecutará la acción de formación en el municipio de Cundinamarca. La AF2 se ejecutará en Tolima, Valle del Cauca e Ibagué.*

**OBSERVACION.** En el anexo de criterios de evaluación dice: (2 puntos) Lugar de ejecución: Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá, con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según



Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o **Tolima**. (1 punto) Lugar de ejecución: Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, **Cundinamarca**, Risaralda, **Valle del Cauca**, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá.

*En nuestro proyecto vamos a ejecutar en la AF2, 1 grupo en Ibagué (Tolima), 1 grupo en Cali (valle). Para acceder a 2 puntos se debe ejecutar en alguna de las regiones nombradas, es decir Tolima. Por lo anterior el puntaje que corresponde es de 2.00 dado que en la descripción de criterio de evaluación lugar de ejecución solo nombra "Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos. Dado lo anterior consideramos muy respetuosamente que el argumento del evaluador NO APLICA por que solicitamos ajuste del puntaje a 2.00.*

#### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la convocatoria otorga 3 puntos cuando el Proponente con domicilio, que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima y 2 PUNTOS - Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima Subrayado fuera de texto, por esta razón se otorgan 2 puntos dado que la AF2, se propone para 16 grupos, de los cuales 14 grupos se dictaran en la ciudad de Bogotá, 1 grupo en Ibagué – Tolima y el otro en Cali – Valle.

#### **OBSERVACIÓN No. 5:**

Del Factor a evaluar en Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) en el criterio de evaluación "Evaluación de aprendizaje". La evaluación emitida por ustedes es de 3.00 de 4.00 puntos.

**OBSERVACION:** La descripción de la evaluación de aprendizaje incluida en el proyecto dice: La evaluación de aprendizaje se realizara de la siguiente forma:

Evaluación ex antes, medición de la acción de formación se realizará de forma individual. Esta evaluación se diseñará con el objetivo de evaluar el conocimiento y se desarrollará por medio de formato test de 10 preguntas que contendrán criterios de evaluación que deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación. El test se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, su resultado medirá la tasa de incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación.

Evaluación ex post, medición después de la acción de formación se realizará de forma individual: Esta evaluación se diseñará con el objetivo de evaluar el conocimiento y se desarrollará por medio de

formato test de 10 preguntas que contendrán criterios de evaluación que deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación. **El test se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, su resultado medirá la tasa de incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación. Se entregará un informe acerca de los indicadores ex-antes y ex-post aplicado y análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.** La misma está sustentada en lo que el pliego que dice: 3.2.11 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, se deben definir los criterios de evaluación o indicadores que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo. Como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, el Programa de Formación Continua Especializada establece para la ejecución de los eventos curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida- Flipped Classroom, o Bootcamp el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver anexo 17). ***Dado lo anterior consideramos muy respetuosamente que se debe ajustar el puntaje ya que la evaluación de aprendizaje está fundamentada en lo dispuesto en pliego por lo que solicitamos ajuste del puntaje a 4.0***

#### **RESPUESTA No 5:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Las Acciones de Formación cumplen con lo establecido en el pliego de la convocatoria. En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: pasa de 0 puntos a 1 punto /cada acción de formación y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

#### **OBSERVACIÓN No. 6:**

Del Factor a evaluar en Optimización de recursos en el criterio de evaluación: cofinanciación solicitada al SENA es inferior a lo establecido por modalidad. La evaluación emitida por ustedes es de 3.00 de 6.00 puntos, *argumentado La cofinanciación SENA corresponde al 45,003% por lo tanto no se aplica el máximo puntaje en este caso.*

**OBSERVACION.** En el proyecto radico en el ITEM de PRESUPUESTO y resumen de rubros página 8 y 9 del proyecto se comunican los valores de cofinanciación que copio a continuación: Totales: FINANCIACION: 107,129,476 PORCENTAJE 45.00% EFECTIVO 130,919,527 PORCENTAJE 55.00%. Esto reposa en la plataforma e igualmente en el físico entregado y radicado. Sumado a que el sistema arrojó la página 8 con los datos validados en los porcentajes indicados y requeridos para obtener la puntuación completa. ***Dado lo anterior consideramos muy respetuosamente que el argumento del evaluador NO APLICA por que solicitamos ajuste del puntaje a 6.00***

## **RESPUESTA No 6:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Teniendo en cuenta lo establecido en el Anexo 6. Criterios Generales de Evaluación, según evidencia la siguiente imagen.

4	Optimización de Recursos	10,00	La cofinanciación solicitada al SENA es inferior a lo establecido por modalidad: (6 puntos) Para la modalidad Individual menor o igual a 45,000%; Para la modalidad Empresas agrupadas menor o igual menor o igual a 55,000%; Para la modalidad Gremios menor o igual a 75,000% (3 puntos) Para la modalidad Individual entre 45,001 % y 49,999%; Para la modalidad Empresas agrupadas: entre 55,001 % y 59,999%; Para la modalidad Gremios entre 75,001 % y 79,999%. (0 puntos) Para la modalidad Individual: 50%; Para la modalidad Empresas agrupadas: 60%; Para la modalidad Gremios: 80%.	6,00
			El proyecto que proponga por modalidad un mayor número de trabajadores beneficiarios: (4 puntos) Para la Modalidad Empresa Individual: número de trabajadores beneficiarios mayor o igual a 200; Para la Modalidad Empresas Agrupadas: número de trabajadores beneficiarios mayor o igual a 300; Para la Modalidad Gremios: número de trabajadores beneficiarios mayor o igual a 1200. (2 puntos) Para la Modalidad Empresa Individual: número de trabajadores beneficiarios entre 100 y 199; Para la Modalidad Empresas Agrupadas: número de trabajadores beneficiarios entre 150 y 299; Para la Modalidad Gremios: número de trabajadores beneficiarios entre 600 y 1199. (1 punto) Para la Modalidad Empresa Individual: número de trabajadores beneficiarios entre 20 y 99; Para la Modalidad Empresas Agrupadas: número de trabajadores beneficiarios entre 20 y 149; Para la Modalidad Gremios: número de trabajadores beneficiarios entre 20 y 599.	4,00

Y teniendo en cuenta que la cofinanciación solicitada al SENA es de 45,003%, el cual se ubica en el rango de 45,001 y 49,999%, por tanto, se asigna el puntaje de 3 PUNTOS.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de 90.33 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25245
<b>PROPONENTE</b>	CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA
<b>OBSERVANTE</b>	JOSE ALEXANDER CORZO ECHEVERRY
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	JOSE.CORZO@camaradirecta.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	Jueves, 26 de marzo de 2020 5:23 p. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

#### **1) Causal de Rechazo propuesta: Número de Pendones.**

Teniendo presente la causal de rechazo de la propuesta presentada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga, referente a incluir más de un (1) pendón por grupo por Acción de Formación, ponemos a su consideración los siguientes argumentos:

- 1) En los Pliegos y sus adendas solo se hace referencia al anexo 17 en una sección: “Como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, el Programa de Formación Continua Especializada establece para la ejecución de los eventos curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver anexo 17)”. En todo el contenido de los pliegos no hace referencia al anexo 17 como elemento constitutivo ni de evaluación ni de causalidad de rechazo de Acciones de formación ni de causal de rechazo de propuesta. Adicionalmente, en todo el texto de los pliegos no se encuentra referencia a la palabra “pendón” como elemento crítico para la evaluación de una propuesta o causalidad de rechazo. Por lo anterior se considera que la referencia en los pliegos al Anexo 17 debió ser explícita si el número de pendones iba a ser un elemento tan crítico como para rechazar una propuesta en su totalidad.
- 2) En la Resolución de tarifas, cuando se describe el recurso “pendón”, no se acota un límite en el número de pendones a utilizar, ni por acción de formación, ni por grupo, solo se limita el uso del pendón a formación presencial. En la resolución de tarifas tampoco se evidencia ninguna referencia al anexo 17. Esta referencia debió ser explícita en esta Resolución si el número de pendones iba a ser un elemento tan crítico como para rechazar una propuesta en su totalidad.
- 3) En el anexo comparativo del año pasado (2019) esta fue la disposición por parte del SENA:

Aquí no se observa ninguna alusión a la cantidad de pendones a utilizar (o permitidos), por lo que se considera que el proceso 2020 debió hacer más visible un cambio que sería crítico para rechazar una propuesta.

- 4) En las observaciones publicadas se encuentra una sólo pregunta de la Universidad EAN, referente al tema de los pendones:

“5. Dentro de la Resolución de tarifas se menciona el Rubro de Promoción y Divulgación, dentro de los cuales está el R05.1 Pendón Impreso.

La inquietud es si es obligatorio en todas las acciones de formación contar con el Pendón Impreso, o si la entidad no lo incluye en el presupuesto, estaría excluida de tenerlo en los lugares de formación?”

Cuya respuesta por parte del SENA fue la siguiente:

“Atendiendo su observación, se precisa lo siguiente de acuerdo a lo establecido en el ANEXO 17 del Pliego de Condiciones de la Convocatoria 2020, Numeral 2.5.1 Crédito institucional, en donde se establece... “En todos los lugares donde se imparta(n) la(s) formación(es), es de obligatorio cumplimiento el uso del pendón con el respectivo reconocimiento a la imagen institucional SENA, con las siguientes especificaciones: • Tamaño 1.00 x 1.50 mt. • Estilo: Banner • Acabados: Mínimo requerido: tubo (parte superior e inferior). • Ubicación: En el sitio donde se realice(n) la(s) acción(es) de formación, en lugar visible. Cuando se realice el evento de formación conferencia, se debe utilizar un backing digital de alta resolución”, en este sentido, es obligatorio contar con este para la divulgación de las formaciones a impartir.

De acuerdo a lo mencionado por usted en la observación el hecho de no incluirlo en el presupuesto no lo exime de cumplir con lo establecido en el anexo 17, el Pliego de la Convocatoria y la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020.”

En esta respuesta el SENA debió ser enfático en la nota 2 del numeral 2.5.1, si ese elemento iba a ser definitivo o crítico para rechazar una propuesta, para haber otorgado la importancia que debería habersele dado al número de pendones. Si se nota se hace énfasis en que SI es obligatorio incluirlo, mas no en el límite presupuesto.

- 5) En el Anexo 17 se establece textualmente lo siguiente: “**Nota 2:** Se debe utilizar un (1) pendón por grupo por acción de formación.” Sin embargo, a diferencia de otros rubros y recursos no se hace alusión a que la cantidad sea obligatoria. En la resolución de tarifas se hace evidente las palabras “mínimo”, “máximo”, “al

menos”, “por lo menos”, para cuantificar los límites de cada **todos y cada uno de los rubros y recursos**: “experiencia relacionada de mínimo 3 años...” “experiencia laboral de por lo menos tres (3) países...”, “dominar mínimo dos (2) idiomas”, “mínimo tres (3) publicaciones”, “tarifa máxima por día”, “monto máximo financiable por día”, “Tarifa máxima”, “sin exceder el tope de”, “de 1 a 100 hojas”, “de 1 a 200 unidades”, “... de 201 unidades en adelante”, “ hasta 30 beneficiarios hora/salón”, etc, favor analizar cada recurso y cada rubro, todos en su totalidad tienen un límite cuantificado, en cambio el rubro “pendones” no tiene esta restricción ni en la Resolución de Tarifas ni en el Anexo 17 si se compara objetivamente el tratamiento que se le da en los dos documentos (Resolución de tarifas y Anexo 17).

- 6) En la resolución de tarifas se hace alusión a que si bien se establece un indicativo de unidad, este implícitamente no significa que no se pueda un número mayor, por ejemplo:

Lo mismo se observa en los pliegos:

Pregunta: en cualquiera de los casos presentados, si se aporta un capacitador con dos (2) años de experiencia, esto es un elemento que invalida el requisito? (según el concepto objetivo, se considera que no invalida el requisito), esto a razón que a mayor número de años de experiencia, se brindará un mejor servicio.

De la misma manera, a mayor número de pendones, es más visible la imagen del SENA como financiador y patrocinador de Formación Continua Especializada, por lo que en este caso no perjudica al SENA ni a sus políticas y manual de Imagen Corporativa, el hecho de que se le de mayor visibilidad, a su vez que la propuesta presentada por Cámara de Comercio de Bucaramanga no incumple con elementos de economía ni costo beneficio, y es coherente con el principio de optimización de recursos disponibles sin afectar la calidad de la formación, el cual está presente en las consideraciones de la resolución de Tarifas:

Esto considerando que la limitación del número de pendones no está explícita en la resolución de tarifas.

- 7) Se interpreta que el anexo 17 es una guía de ejecución, que como su nombre lo indica es para un momento posterior a la evaluación. Como se evidencia en el mismo, tiene un propósito orientativo, más no se menciona en la presentación de la misma, que tenga carácter evaluativo ni ser generador de causal de rechazo de Acciones de Formación ni de la propuesta.

Sin embargo, si se analiza en detalle su contenido solo la nota 2 del numeral 2.5.1, que genera la causalidad de rechazo de la propuesta, es la única que no guarda coherencia con el contenido de los pliegos ni de la resolución de tarifas. Todo el contenido del Anexo 17, a excepción de esta nota, si guarda la coherencia que debiera.

8) Respecto a la Resolución de Tarifas se establece que:

Por lo que se considera por todos los argumentos expuestos, solicitamos al SENA analizar si lo contemplado en la nota 2, del numeral 2.5.1 del Anexo 17 es una disposición contraria ya sea en modo explícito o tácito o por omisión, o incluso contrario al principio de buena fe de la Cámara de Comercio de Bucaramanga en calidad de proponente. Desde el concepto de Cámara de Comercio de Bucaramanga, prima lo definido en la resolución de Tarifas sobre todo lo demás, esperamos el SENA pueda considerar el mismo concepto.

Por todo lo anterior solicitamos muy respetuosamente al SENA “Aceptar” la propuesta, considerando los argumentos expuestos.

Agradecemos además que la respuesta de parte del SENA, sea extensiva a todas las propuestas que fueron rechazadas por el mismo concepto, para mantener igualdad de condiciones en la evaluación por parte del SENA,

#### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Haciendo un recorrido por la normatividad aplicable a la evaluación del proyecto presentado y la totalidad de documentos, encontramos:

1. Acuerdo 005 del 2014 “Por el cual se aprueban las directrices del Programa de formación continua especializada y los criterios generales para orientar los recursos de que trata el artículo 16 de la ley 344 de 1996 y modificado por el artículo 32 de la ley 1607 de 2012 y se derogan los acuerdos 002 de 2012 y 0012 de 2012”, expresa lo siguiente en su artículo 7:

**ARTÍCULO 7: Ejecución del Programa:** El SENA realizará convocatorias públicas abiertas o limitadas para la participación de empleadores aportantes al SENA, de acuerdo con los requerimientos exigidos para la ejecución del Programa de Formación Continua Especializada. Para tal efecto, el SENA establecerá las correspondientes condiciones de participación, regulación jurídica, determinación y ponderación de factores de selección y todas las demás circunstancias de tiempo, modo y lugar que se consideren necesarias para la debida operación del Programa.



- Para el desarrollo de la Convocatoria DG-01-2020 fueron publicados en la página institucional del SENA los documentos que rigen la misma.



Es importante mencionar que los documentos publicados hacen parte integral de la convocatoria y deben ser observados y tenidos en cuenta como un todo, al momento de formular sus proyectos.

En la sección de anexos, el ANEXO 17. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS menciona claramente en la Nota 2 del Numeral 2.5.1 Crédito institucional. “Nota 2: Se debe utilizar un (1) pendón por grupo por acción de formación.

- Por otra parte en la Resolución No. 1-00081 “Por la cual se fijan las Tarifas para los rubros financiables para el programa de Formación continua especializada 2020 y se deroga la Resolución 1-0502 de 2019”, se establece lo siguiente:

Rubro: Promoción y Divulgación de las Acciones de Formación			
Tipo	Código Rubro	Descripción	Valor (Se reconocerá hasta)
Promoción y Divulgación de las Acciones de Formación	R05.	R05.1 Pendón Impreso: Tamaño 1X1.50 mts; Acabado: tubo (parte superior e inferior). Aplica para todas los eventos de formación en modalidad presencial. Exclusivo para el lugar donde se imparta la acción de formación.	\$245.600 c/u

GD-F-010 V04 Pag # 8

Como podemos observar en el ítem de Promoción y Divulgación de las Acciones de Formación se describe en singular “pendón”, haciendo alusión a la cantidad de uno (1). Además se usa el término “Exclusivo” para el lugar donde se impartirá la acción de formación, y en el mismo pliego y proyecto se define que el lugar de formación es uno solo.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de 75,28 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

### **2) EXCLUSIÓN de la Acción de Formación AF 9 CONFERENCIA CON EXPERTO: ENCUENTRO ANUAL DE EMPRESARIOS - LA SOSTENIBILIDAD COMO MOTOR DE COMPETITIVIDAD CON TECNOLOGIAS 4.0,**

La AF se Excluye, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG-01 de 202, según Numeral 4.3.2, Literal f) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia), dado que el proponente indica que el evento conferencia se realizará bajo la metodología Teórico Practica y este evento solo se puede realizar con metodología teórica.

Sin embargo, si se examina con detenimiento el contenido de la propuesta, se observa que la palabra: “teórico práctica” se utiliza en la descripción **5. Evento de Formación**, lo cual correspondió a un error de transcripción o digitación,, porque si se analiza el contenido de la sección que corresponde a la evaluación, que es la descripción **8. Metodología**, la cual se copia textualmente a continuación y en la que se observa que la descripción metodológica corresponde a teórica y no a teórico práctica:

“La metodología mediante la cual se desarrollará la acción de formación es presencial, cuyo objetivo es que los trabajadores adquieran las competencias profesionales y específicas en una jornada de 4 horas, denominada CONFERENCIA CON EXPERTO: ENCUENTRO ANUAL DE EMPRESARIOS-LA SOSTENIBILIDAD COMO MOTOR DE COMPETITIVIDAD CON TECNOLOGIAS

4.0 aplicando los conocimientos compartidos por los LÍDERES MUNDIALES para que los aplique a su propia empresa o cargo. El proceso de aprendizaje se verifica desde el saber ser, saber conocer y saber hacer. Los contenidos que se contemplan en la competencia del SABER CONOCER, hacen referencia la exposición de casos de éxito en materia de innovación y desarrollo competitivo empresarial, especialmente en ciudades con condiciones socioeconómicas y productivas similares a las del territorio santandereano, permitiendo al asistente que inicie el proceso de aprendizaje mediante la identificación de sus fortalezas y debilidades. Los elementos que contemplan la competencia del SABER SER, comprometen al estudiante a desarrollar actitudes de crecimiento personal y profesional, mediante la participación activa en el desarrollo de la conferencia, la cooperación y el trabajo en equipo, factores preponderantes en el desarrollo del reto que exige la unidad. Estrategias Pedagógicas: 1) Desarrollo de incentivos con el fin de motivar a los participantes a comprometerse con un trabajo eficiente. 2) Desarrollo de actividades de cooperación entre los diferentes participantes para compartir información conseguida.

El desarrollo de la competencia del SABER HACER, debe finalizar con las evidencias físicas que genere el desarrollo de la unidad para valorar las competencias adquiridas por los asistentes en el reconocimiento práctico de las problemáticas mundiales y sus lecciones aprendidas.

El INSTRUMENTO EVALUADOR será 5 preguntas realizadas por los conferencistas que permitan debatir, discutir, analizar y concluir sobre los temas tratados y las experiencias vividas en otros países. Se verificará después de seis meses mediante encuesta realizada por la Cámara, la implementación de las herramientas de la revolución industrial 4.0 para la sostenibilidad y la competitividad en las iniciativas clúster.”

Por lo anterior, se solicita NO Excluir la Acción de Formación analizada.

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la Convocatoria 2020 en su numeral **3.2.5 Evento de formación**, expresa lo siguiente:

### 3.2.5 Evento de formación

Cada acción de formación se caracteriza, ejecuta y certifica a través de un evento de formación, el cual se determina según metodología, modalidad de formación, requerimientos de las empresas y características de los trabajadores beneficiarios.

A través del Programa de Formación Continua Especializada se establecen los siguientes eventos de formación:

Tipo de evento	Definición	Duración	No. Trabajadores Beneficiarios por Grupo
Conferencia/ ponencia	Presencial, con metodología teórica, donde se presentan nuevos avances o descubrimientos en determinadas materias y se difunde información sobre temas relacionados con las actividades desarrolladas por los trabajadores beneficiarios  <b>Nota:</b> Este tipo de evento puede desarrollarse en el contexto de un congreso y para su desarrollo se exige que los capacitadores cumplan con el perfil de capacitador internacional profesional con maestría o doctorado, o líder mundial, de acuerdo con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA.	De 2 a 4 horas	Mínimo doscientos (200) máximo quinientos (500) por grupo

Como podemos observar, el documento es específico en determinar que la formación para este tipo de eventos de se debe realizar exclusivamente bajo la metodología teórica y al realizar el análisis de la acción de formación propuesta se evidencia que consideraron horas teóricas y horas prácticas para el desarrollo del mismo.

ACCIÓN DE FORMACIÓN 9 DE 10					
8. CONFERENCIA CON EXPERTO: ENCUENTRO ANUAL DE EMPRESARIOS - LA SOSTENIBILIDAD COMO MOTOR DE COMPETITIVIDAD CON TECNOLOGÍAS 4.0					
<a href="#">Generalidades de la acción</a> , <a href="#">Entidades de la acción</a> , <a href="#">Descripciones</a> , <a href="#">Perfil</a> , <a href="#">Presupuesto</a> , <a href="#">Resumen por rubros</a> , <a href="#">Cobertura Geográfica</a> , <a href="#">Ir al menú del proyecto</a>					
Generalidades de la Acción de Formación 8. CONFERENCIA CON EXPERTO: ENCUENTRO ANUAL DE EMPRESARIOS - LA SOSTENIBILIDAD COMO MOTOR DE COMPETITIVIDAD CON TECNOLOGÍAS 4.0					Acción de Formación
Norma de competencia	Implementar acciones que fortalezcan la competitividad institucional de acuerdo con planeación, requerimientos del sector externo, necesidades identificadas y delegación.				
Número de beneficiarios	500				
Beneficiarios empresa	500				
Beneficiarios SENA	0				
Perfil beneficiarios	Empresarios, profesionales y tecnólogos de las empresas afiliadas, en especial MIPYMES en más del 60% y sus cadenas productivas, pertenecientes al nivel directivo, ejecutivo, medio y alto, que requieran actualizar y mejorar sus competencias en sostenibilidad y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, CON TECNOLOGÍAS 4.0 para elevar su cualificación e incrementar la competitividad y productividad de la empresa.				
Número de grupos	1				
Número de días x grupo	1				
Horas de la Acción de Formación					
Horas teóricas presenciales por grupo	3	Horas prácticas presenciales por grupo	1	Total horas presenciales por grupo	4
Horas teóricas virtuales por grupo	0	Horas prácticas virtuales por grupo	0	Total horas virtuales por grupo	0
Horas teóricas combinadas por grupo	0	Horas prácticas combinadas por grupo	0	Total horas combinadas por grupo	0
				Total de horas grupo	4
				Total de horas acción	4

<p>Descripción 7 de 22</p> <p><b>5. EVENTO DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CONFERENCIA CON EXPERTO: ENCUENTRO ANUAL DE EMPRESARIOS-LA SOSTENIBILIDAD COMO MOTOR DE COMPETITIVIDAD CON TECNOLOGÍAS 4.0. Es presencial con un líder mundial, cuya duración será de 4 horas, mediante metodología teórico-práctica de carácter presencial, donde participarán 500 profesionales y trabajadores de las empresas afiliadas. La acción de formación se divide en 2 unidades temáticas, la primera con una intensidad horaria de 2 horas y la segunda: 2 horas.</p> <p>Al finalizar la acción de formación se expedirá una constancia de participación a cada beneficiario donde se indicará la duración del evento.</p>
<p>Descripción 8 de 22</p> <p><b>6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>La modalidad de formación para CONFERENCIA CON EXPERTO: ENCUENTRO ANUAL DE EMPRESARIOS-LA SOSTENIBILIDAD COMO MOTOR DE COMPETITIVIDAD CON TECNOLOGÍAS 4.0 es PRESENCIAL, este tipo de formación se ajusta al perfil de los profesionales y tecnólogos y facilita el aprendizaje de las diferentes herramientas para el desarrollo e innovación tecnológica, orientada a la competitividad del mercado del trabajo. Los profesionales y tecnólogos aplicarán en su empresa los conocimientos, tendencias y buenas prácticas. La experiencia y actualizaciones que se realizarán en jornada permitirán contar con el reconocimiento de habilidades, técnicas y prácticas bajo estándares internacionales y aplicarlas en su organización.</p> <p>Este encuentro se realizará en un mismo espacio, contando con la participación simultánea del capacitador y los trabajadores y empresarios en formación, con temáticas ajustadas a las necesidades de formación previamente identificadas y las condiciones de escolaridad de los beneficiarios. El encuentro será de 4 horas.</p>

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de **75,28 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en

los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

3) **Exclusión de Acción de Formación AF1 DIPLOMADO: OPERACIÓN SOSTENIBLE DE RESTAURANTES CON TECNOLOGÍAS 4.0,** se Excluye, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG-01 de 202, según Numeral 4.3.2, Literal b) Cuando las unidades temáticas no contribuyan con el logro del objetivo de la acción de formación, dado que la acción de formación menciona en su objetivo y en la justificación estar alineada con Revolución 4.0, sin embargo, las unidades temáticas y los resultados de aprendizaje no obedecen a lo establecido en el pliego "Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada)".

Sin embargo en la descripción de sus unidades se hace evidente que se va a generar capacidades a partir del uso de herramientas y tecnologías 4.0 (si bien no se especifica cual de ellas):

“UNIDAD TEMÁTICA 2: MARKETING ESTRATÉGICO PARA RESTAURANTES (30 horas)  
COMPETENCIAS: Dirigir estrategias de marketing y cultura de servicio al cliente **haciendo uso de tecnologías 4.0** y economía naranja. CONOCIMIENTOS: Gestión comercial de marketing y cultura del servicio de restaurantes con **herramientas 4.0 y economía naranja**  
CONOCIMIENTOS DE PROCESOS: Herramientas de Gestión comercial de marketing y cultura del servicio  
UNIDAD TEMÁTICA 3: TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS (30 horas)  
COMPETENCIAS: Dirigir estrategias de negocios de restaurante **haciendo uso de tecnologías 4.0** y economía naranja.  
CONOCIMIENTOS: conceptos de gestión estratégica, modelos de negocio y alianzas estratégicas **usando herramientas 4.0** y economía naranja  
CONOCIMIENTOS DE PROCESOS: Herramientas de Gestión estratégica y modelos de negocio”

Sin embargo en la descripción **2. Objetivos de la Acción de Formación** más específicamente en el subtítulo ALINEACIÓN CON EL OBJETIVO DEL PROYECTO se planteó el tipo de herramientas 4.0 susceptibles para la AF:

“El sector TURISMO hace parte de la Agenda departamental de competitividad e innovación de Santander, es un Foco Temático de Desarrollo Regional en CTeI, está relacionado con economía naranja e Industrias 4.0 siendo uno de los objetivos de la AF promover su uso y aplicabilidad (comidas ancestrales, posadas rurales, **Inteligencia artificial, realidad aumentada**) para la mejora de su competitividad.”

Respecto a los resultados, en la descripción **11. Evaluación de Aprendizaje** se planteó como uno de los indicadores de resultado un proyecto de innovación para operación de restaurantes son herramientas 4.0

“Indicadores de resultado:  
(Proyecto de innovación para operación de restaurantes **con herramientas 4.0**)/(Proyecto sin tecnología)\*100” “

Adicional a lo expuesto, la AF no solo está enfocada en revolución 4.0, también lo está con Economía Naranja, con la cual el sector turismo guarda estrecha relación.

Por lo anterior solicitamos NO excluir la AF en referencia.

4) Por último solicitamos revisar de nuevo la evaluación de los siguientes criterios de Aspectos Académicos de todas las Acciones de formación presentadas, dado que se considera estas evaluaciones requieren recibir un nuevo análisis, desde otra perspectiva objetiva:

- Identificación del Problema
- Objetivos de la AF
- Unidades Temáticas
- Metodología
- Material de formación
- Resultados de aprendizaje
- Evaluación de aprendizaje

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la AF1 DIPLOMADO: OPERACIÓN SOSTENIBLE DE RESTAURANTES CON TECNOLOGÍAS 4.0: La acción de formación menciona en su objetivo y en la justificación estar alineada con Revolución 4.0, sin embargo, las unidades temáticas y los resultados de aprendizaje no obedecen a lo establecido en el pliego "Acción de formación que estén dirigidas y **den aplicación a la Revolución Industrial 4.0** (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada)"; La acción de formación no identifica el enfoque de la acción de formación hacia el desarrollo tecnológico, innovación o competitividad; Las unidades temáticas y los resultados de aprendizaje no evidencian la relación entre estos y la Industria 4.0. Adicional a esto los resultados de aprendizaje fueron presentados en términos de productos y no de conocimientos, destrezas o habilidades. Los resultados no guardan relación con los objetivos propuestos. Si bien es cierto en la propuesta se menciona la aplicación de los parámetros de la Revolución industrial 4.0, En los resultados de aprendizaje propuestos no se da aplicación o no se manifiesta de qué forma, estos resultados aplicarían Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada.

Los resultados de aprendizaje fueron planteados de la siguiente forma:

“A continuación se relacionan los resultados que se espera obtener por los trabajadores finalizada la Acción de Formación, para así mejorar la competitividad empresarial

optimizando las oportunidades y aprovechando las capacidades desarrolladas para enfrentar los cambios tecnológicos, sociales y económicos que el país enfrenta.

PRODUCTOS: Presupuesto de Alimentos y Bebidas, Propuesta de mejora de Diseño de cocina/bar/área de servicio, plan de mercadeo de alimentos y bebidas.

RESPUESTAS Y DESEMPEÑOS: Cambios en actitudes hacia creatividad, gestión de personas, coordinación de los demás, Inteligencia emocional, juicio y toma de decisiones, orientación de servicios, negociación y flexibilidad cognitiva.

CUALIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA: Los asistentes desarrollarán capacidades actitudinales que les permitirán no sólo aprender sobre tendencias globales y buenas prácticas en materia de innovación, productividad y competitividad en la gestión eficiente de restaurantes y bares, sino que fortalecerán la toma de decisiones sobre aspectos relevantes para la diversificación de su oferta, el desarrollo tecnológico en su hacer diario y la satisfacción de sus clientes.”

En ninguna parte del planteamiento se menciona, especifica cómo estos productos esperados tendrían aplicabilidad e involucrarían un componente innovador relacionado con la Revolución y las tecnologías 4.0. Por lo anterior se concluye que las unidades temáticas no contribuyen con el logro del objetivo de la acción de formación, dado que no evidencian el componente de revolución 4.0.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de 75,28 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**



<b>CODIGO SIGP</b>	25287
<b>PROPONENTE</b>	<b>NALSANI S A S</b>
<b>OBSERVANTE</b>	Mileidy Amaya Bonilla
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:Mileidy.Amaya@totto.com">mailto:Mileidy.Amaya@totto.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 – 03- 2020

**OBSERVACIÓN No. 1:**

1. Del Factor a evaluar Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF), en el criterio de evaluación “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes”. La evaluación emitida por ustedes es de 0,5 de 1.00 puntos.

OBSERVACIÓN. En los criterios de evaluación se informa que Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas) obtendrán 1 punto. En nuestro proyecto incluimos a franquiciados compuestos por coordinadores y administradores de los puntos de venta y representantes de franquicias. En la AF1 y AF2 los franquiciados son empresas Mipymes que hacen parte de nuestra cadena de valor y nuestra cadena productiva. Dado lo anterior consideramos muy respetuosamente el ajuste del puntaje a 1.00

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Respecto al criterio mencionado en la carta de observaciones, se interpreta que por lo menos un miembro de empresas Franquiciadas Mipymes serán beneficiarios en las acciones de formación AF 1 “Desarrollo de habilidades en innovación y comunicación” y AF 3 “Desarrollo de habilidades tácticas hacia la transformación digital” por lo tanto, se modifica la puntuación de 0,5 a 1 punto en esas dos acciones de formación.

**OBSERVACIÓN No. 2:**

2. Del Factor a evaluar Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF), en el criterio de evaluación “Clasificación de la acción de formación por sector y subsector”. La evaluación emitida por ustedes es de 0,5 de 1.00 puntos,

OBSERVACIÓN: Nuestra empresa hace parte del sector comercio ya que producimos y comercializamos nuestros productos a través de puntos de venta físicos y digitales. En el proyecto en las tres acciones de formación AF1, AF3 en el ítem de 4. IMPACTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR: se comunica que hacemos parte del sector comercio. Dado lo anterior consideramos muy respetuosamente el ajuste del puntaje a 1.00.



## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Teniendo en cuenta la coincidencia entre el sector y subsector COMERCIO, según lo establece el Pliego de la Convocatoria Numeral " 3.2.4 Clasificación de la acción de formación por sector y subsector // Cada acción de formación debe indicar el sector(es) a beneficiar: Comercio, Servicios, Industria, Primario y Extractivo, Transversal, y subsector(es): Agropecuario, Comercio, Construcción, Educación, Electricidad, Entidades Públicas y Entidades Oficiales, Hotelería y Turismo, Industria, Minería, Salud, Textiles, Transporte, Transversal, Vigilancia, a los cuales pertenecen las empresas donde se desempeña los trabajadores beneficiarios de la formación". Subrayado fuera de texto.

En consecuencia, el criterio de evaluación **Clasificación de la acción de formación por sector y subsector**, se modifica de 0,5 a **1 punto** y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

## **OBSERVACIÓN No. 3:**

3. Del Factor a evaluar en Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) en el criterio de evaluación "Metodología": La evaluación emitida por ustedes es de 4.00 de 6.00 puntos.

OBSERVACIÓN: En el proyecto radicado se presentan tres acciones de Formación. En las acciones de formación AF1 "Desarrollo de habilidades en innovación y comunicación". AF3 "Desarrollo de habilidades tácticas hacia la transformación digital", se describe la metodología así: El tipo de metodología selecciona es mixta teórica-práctica, 30% teórica para homogenizar conceptos y dar fundamento de los mismos a través de la facilitación de aprendizaje magistral apoyándose de material didáctico y metodología de aprendizaje como el storytelling, ejemplos en de casos reales e interacción con los participantes para co-construir con los casos reales. La parte de metodología práctica corresponde al 70% del curso, se desarrollará a través de un ambiente de aprendizaje con simulación en el puesto de trabajo a través de actividades prácticas, vivenciales, como dinámicas grupales e individuales en las que se pueda reflejar y simular situaciones laborales y por medio de estas actividades prácticas llevar los "qué" a los "cómo y al hacer" en situaciones reales del puesto de trabajo, transmitir las herramientas y técnicas con los "como" para resolver problemas y casos reales asociados a la competencia que se estén desarrollando.

...

## **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la convocatoria establece en el numeral 3.2.8 Metodología // La metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica. Por tanto, “cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán, teniendo en cuenta las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios”. Subrayado fuera de texto, por tanto, no se evidencian actividades pedagógicas y estrategias didácticas para cada una de las unidades temáticas que se implementarán en la acción de formación. Evidentemente se encontraron actividades pedagógicas generales para el desarrollo de todas las unidades temáticas a desarrollar por acción de formación, por lo que se le asigna 1 Punto.

#### **OBSERVACIÓN No. 4:**

4. Del Factor a evaluar en Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) en el criterio de evaluación “Lugar de ejecución”: La evaluación emitida por ustedes es de 1.33 de 3.00 puntos, argumentando que en las AF1 "Desarrollo de habilidades en innovación y comunicación" se ejecutará en Magdalena; La AF2 "Desarrollo de habilidades gerenciales hacia la transformación digital" y la AF3 "Desarrollo de habilidades tácticas hacia la transformación digital", se ejecutarán en la Ciudad de Bogotá.

☰

#### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Efectivamente en la AF1 “Desarrollo de habilidades en innovación y comunicación” se asigna puntaje de 2 puntos y en las AF2 “Desarrollo de habilidades gerenciales hacia la transformación digital” y AF 3 “Desarrollo de habilidades tácticas hacia la transformación digital” fue asignado 1 punto por desarrollarse en la ciudad de Bogotá, lo que en promedio genera un resultado de 1,33 de los 3 puntos disponibles.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE**, y se modifica el puntaje de 91,83 a **92,67 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CÓDIGO SIGP</b>	25225
<b>PROPONENTE</b>	COLOMBIANA DE COMERCIO SA SIGLAS CORBETA SA, ALKOSTO SA
<b>OBSERVANTE</b>	Luis Guillermo Albarracín Bautista
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:luis.albarracin@colcomercio.com.co">luis.albarracin@colcomercio.com.co</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	26 de marzo de 2020 6:00 p. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

#### **CONCEPTO DE VERIFICACIÓN FINANCIERA**

La propuesta presentada, CUMPLE PARCIALMENTE con la verificación financiera, de acuerdo con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020 y lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG01 de 2020. La AF4 "HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN EFECTIVA DE PROCESOS LOGÍSTICOS Y DE DISTRIBUCIÓN CON UNA MIRADA SOSTENIBLE" se "Excluye" según Numeral 4.3.2, Literal s) Cuando las tarifas aplicadas a uno o varios de los rubros financiables excedan los establecidos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA, dado que el Rubro R01 .4.1. Honorarios Capacitadores Nacionales e Internacionales, Alojamiento, Manutención y Transporte, excede los toques establecidos en la resolución de tarifas al solicitar para alojamiento manutención el valor de \$578.586 día, presupuestado para 10 días, para capacitador nacional y en el descriptor cita: "Alojamiento, manuntenc y transp local 5 días x 2 grupos = 10 días".

#### **RESPUESTA CORBETA**

Las tarifas aplicadas al rubro 'R01.4.1-Alojamiento, manutención y transporte del Capacitador Nacional' NO EXCEDEN los toques establecidos en la Resolución de Tarifas, conforme a las siguientes argumentaciones:

1. La confusión se origina por cuanto el texto incluido en el campo 'Descripción' del rubro indicamos: "Alojamiento, manuntenc y transp local 5 días x 2 grupos = 10 días", cuando realmente los grupos fuera de Bogotá corresponden a TRES (3): Pasto (Nariño), Medellín (Antioquia) y Cali (Valle), como se detalla en el Descriptor 17 de 22 Lugar de Ejecución de la respectiva Acción de Formación.
2. Así las cosas, no son 10 días, sino 15 días de alojamiento (5 días x 3 grupos), de manera que el monto total del rubro estimado en \$5.785.860 dividido en 15 días, da como resultado un valor de \$385.724, que corresponde justamente a la tarifa máxima por día definida en la Resolución de Tarifas.
3. Del mismo modo, se puede validar que son TRES GRUPOS en el descriptor utilizado para el rubro R02.1.1-Tiquetes Aéreos y Transp. Intermunicipal, por cuanto indica: "TIQUETES (se

solicitan 5 por grupo, dado que el docente imparte en el mismo viaje 8 horas por cada grupo)”. En este sentido, 5 tiquetes por TRES grupos dan un total de 15 tiquetes. El valor total estimado para este rubro corresponde a \$9.000.000 que dividido en 15 tiquetes arroja un valor por tiquete equivalente a \$600.000, que fue el valor estimado por tiquete para todas las acciones de formación, lo cual puede ser validado por los evaluadores del SENA. Por lo anterior, solicitamos amablemente que el CONCEPTO INTEGRAL DE EVALUACIÓN TÉCNICA Y PRESUPUESTAL se cambie de CUMPLE PARCIALMENTE a CUMPLE, y sean aprobadas todas las Acciones de Formación planteadas.

## **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La calificación de cada uno de los ítems se realiza de acuerdo a la información registrada por el proponente en el pliego de la convocatoria DG-01-2020, en este caso el proponente registró para el rubro R01.4.1-Aloj. manut. y transp. cap Nal: "Alojamiento, manutenc y transp local 5 días x 2 grupos = 10 días" para un total de 5.785.860 día, suma que **excede el monto máximo**, de acuerdo a la resolución de tarifas SENA No. 1-0081 de 2020; como se evidencia en el pantallazo que contiene la información registrada por el proponente:

Presupuesto de la Acción de Formación AF4- HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN EFECTIVA DE PROCESOS LOGÍSTICOS Y DE DISTRIBUCIÓN CON UNA MIRADA SOSTENIBLE (Total: 8)

Acción de Formación

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R01.1.4-Honor. Cap. Nal. Maestría Exp 3 años	HONORARIOS DOCENTE NAL MAESTRÍA	41.790.294	78,75	0	0	11.276.746	21,25	53.067.040
R01.4.1-Aloj. manut. y transp. Cap. Nal	Alojamiento, manutenc y transp local 5 días x 2 grupos = 10 días	0	0	0	0	5.785.860	100	5.785.860
R02.1.1-Tiquetes Aéreos y Transp. Intermunicipal	TIQUETES (se solicitan 5 por grupo, dado que el docente imparte en el mismo viaje 8 horas por cada grupo)	0	0	0	0	9.000.000	100	9.000.000
R03.2.1.1-Mat. F. Carti. 1-100 hojas / 1-200 unid	MATERIAL CARTILLA IMPRESA FULL COLOR	0	0	0	0	6.573.120	100	6.573.120
R03.4.1-Mat. Form. Diplomas hasta 200 unidades	Diplomas en Opalina hasta 200 unidades	0	0	0	0	595.080	100	595.080
R04.1.1.3-Cap hasta 30 bene - Salones	Aula Empresarial	0	0	16.032.000	50	16.032.000	50	32.064.000
R05.1-Promoción y divulgación - Pendón	Pendón impreso 1 X 1,50 acabado tubo parte superior e inferior	0	0	0	0	982.400	100	982.400
R06-Gastos de operación	Gastos de operación	0	0	0	0	1.400.000	100	1.400.000
		41.790.294	38,2	16.032.000	14,6	51.645.206	47,2	109.467.500

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 8)

Acción de Formación

Por las razones anteriormente expuestas la acción de formación AF4 "HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN EFECTIVA DE PROCESOS LOGÍSTICOS Y DE DISTRIBUCIÓN CON UNA MIRADA SOSTENIBLE" se "Excluye" según Numeral 4.3.2, Literal s) Cuando las tarifas aplicadas a uno o varios de los rubros financiables excedan los establecidos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** con el puntaje de 100 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

## **Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25281
<b>PROPONENTE</b>	ASOBUFALOS
<b>OBSERVANTE</b>	ALBA LUCIA SUAREZ QUICENO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	asobufalosen@gmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	26/03/2020

**OBSERVACIÓN No. 1:**

*"La AF6 (SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO) se "Excluye" según Numeral 4.3.2., Literal p (Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA.), dado que el Rubro 1 4.1 (Alojamiento manutención y transporte Capacitador Nacional) supera el tope establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020, toda vez que se está planteado un valor de alojamiento para 4 Capacitadores Nacionales por valor de \$570.000, donde participan en un (1) día de dos (2) que dura el evento y lo establecido es de \$385.724, esto porque el proponente en el presupuesto contempla 5 capacitadores nacionales incluido el capacitador interno donde el perfil de este último no fue contemplado en el perfil de los capacitadores.*

*RTA/ Para la unidad temática 2: se emplearan 6 docentes Nacionales, los cuales se detallan en 3 Expertos Nacional Profesional con especialización, 1 Experto Nacional Profesional con maestría y 2 Experto Nacional Profesional docentes internos, los cuales también interactuaran en la unidad temática 1.*

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Lo consignado en la propuesta por parte del proponente no es coincidente con lo planteado en la observación, dado que en la descripción del perfil del capacitador para la unidad 2 se plantea:

- 3 Experto Nacional Profesional con especialización
- 1 Experto Nacional Profesional con maestría
- 1 Experto internacional Profesional con especialización

El perfil del capacitador interno de Experto Nacional Profesional no es coincidente con las descripciones brindadas. A continuación se relaciona lo planteado para la unidad temática 2 por parte del proponente:

"UNIDAD TEMÁTICA 2:

## EL SECTOR BUFALINO Y SU PERSPECTIVA EMPRESARIAL, SU PRODUCTOS Y EL CAMBIO CLIMATICO (8 HORAS):

COMPETENCIA: Con el desarrollo de esta unidad el participante Desarrolla habilidades por medio de la obtención de conocimientos de administración y cambio climático para el mayor productividad del negocio bufalino.

### CONTENIDOS:

- La Ganadería sostenible como estrategia para enfrentar el cambio climático (habilidad transversal)
- La actividad ganadera desde la perspectiva empresarial - MSD Salud Animal
- La industria láctea en respuesta a las tendencias del consumo
- Situación del sector lácteo nacional

PERFIL DEL CAPACITADOR 1: Experto Nacional Profesional con especialización en las áreas, Ingeniería, economía, administración de empresas, ciencias pecuarias. 3 años de experiencia relacionada con experiencia laboral aplicada en sistemas reproductivos y productivos en animales y/o veterinaria y/o administrativas y financieras y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible

Experiencia en capacitación, docente y/o formación para el trabajo mínimo de 1 año

Número de capacitadores: 3

Número de horas del capacitador: 5 horas.

PERFIL DEL CAPACITADOR 2: Experto Nacional Profesional con maestría en las áreas, Ingeniería, economía, administración de empresas, ciencias pecuarias. 3 años de experiencia relacionada con experiencia laboral aplicada en sistemas reproductivos y productivos en animales y/o veterinaria y/o administrativas y financieras y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible

Experiencia en capacitación, docente y/o formación para el trabajo mínimo de 1 año

Número de capacitadores: 1

Número de horas del capacitador: 2 horas.

PERFIL DEL CAPACITADOR 3: Experto internacional Profesional con especialización en las áreas, Ingeniería, economía, administración de empresas, ciencias pecuarias. 5 años de experiencia relacionada con experiencia laboral aplicada en sistemas reproductivos y productivos en animales y/o veterinaria y/o administrativas y financieras y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible

Experiencia en capacitación, docente y/o formación para el trabajo mínimo de 1 año

Número de capacitadores: 1 Número de horas del capacitador: 1 horas.



## **OBSERVACIÓN No. 2:**

*La AF6 (SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO) se "Excluye" según Numeral 4.3.2., Literal i (Cuando el(los) perfil(es) del(los) capacitador(es) no responda(n) a la necesidad o requerimiento de la unidad temática.), dado que el proponente plantea en el presupuesto para el módulo 1 y 2 un capacitador interno nacional profesional, sin embargo en la descripción del perfil del capacitador para la unidad 1 y 2 se requiere es un Experto Nacional Profesional con especialización, Experto Nacional Profesional con maestría, Experto internacional Profesional con especialización, Experto Internacional Profesional con maestría y Experto Internacional Profesional con doctorado, lo cual no es coincidente."*

*RTA/ Las unidades temáticas de la acción de formación 6, si responden a la necesidad o requerimiento de las unidades temáticas, ya que los docentes internos que participaran son expertos en los temas a desarrollar dentro de la acción de formación.*

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El perfil del capacitador interno no se encuentra descrito en los requerimientos para las unidades temáticas de la AF6 (SEMINARIO SECTOR BUFALINO EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO), puesto que en esta se solicitan:

Unidad temática 1:

- 1 Experto Internacional Profesional con especialización
- 1 Experto Internacional Profesional con Maestría
- 2 Experto Internacional Profesional con Doctorado

Unidad temática 2:

- 3 Experto Nacional Profesional con especialización
- 1 Experto Nacional Profesional con maestría
- 1 Experto internacional Profesional con especialización

En ninguna de las dos unidades temáticas se relaciona el perfil del capacitador interno que corresponde a Experto Nacional Profesional

A continuación, relaciono la descripción dada para el perfil del capacitador interno en la propuesta del proponente:

Experto Nacional Profesional	Manipulación de alimentos y/o veterinaria y/o gastronomía y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible Experiencia en docencia en formación para el trabajo y/o formación continua. Competencias técnicas: Conocimientos específicos en procesos de Manipulación de alimentos y/o veterinaria y/o gastronomía y/o impacto ambiental y/o desarrollo sostenible. Competencias tecnológicas: Habilidades en la administración del sector alimenticio y gastronomía. Competencias pedagógicas: manejo de didácticas activas para formación presencial. Manejo de modelo constructivista de la formación, facilidad para trabajar con grupos. Dominio de proceso de enseñanza aprendizaje significativo Competencias actitudinales: Puntualidad. Comunicación asertiva. Flexibilidad. Manejo de conflictos. Respeto a los participantes. Adaptabilidad. Liderazgo	3	NA	0	DOCENTE INTERNO
------------------------------	---	---	----	---	-----------------

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*La AF7 TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA) se “Excluye” según Numeral 4.3.2., Literal g (Cuando las acciones de formación planteadas bajo los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida – Flipped Classroom y/o – bootcamp, no cumplan con los requisitos establecidos en el numeral 3.2.8.), dado que la AF7 plantea el modelo de aprendizaje Bootcam y este no cumplen lo expuesto en el pliego de la convocatoria en el numeral 3.2.8 (Metodología) en el item C (Modelo de aprendizaje Bootcamp) y el literal 3 (Las actividades que se deben desarrollar en este modelo son las siguientes: \*Desarrollo de agenda académica. \*Conversatorios. \*Actividades de bienestar y reflexión. \* Presentación de las soluciones. \* Conclusiones y cierre.), toda vez que ni en las unidades temáticas ni metodología se puede evidenciar.*

*RTA/ En la metodología detallada en la acción de formación se explica las acciones a realizar, donde se denota el cumplimiento del modelo de aprendizaje Bootcamp: 8. METODOLOGIA: La metodología empleada en las acciones de formación es de carácter teórico-práctica bajo el modelo constructivista, con el enfoque de la pedagogía activa. Se privilegian las exposiciones y participación de los beneficiarios a través de foros de discusión y ejercicios prácticos experienciales de los asistentes para generar espacios de reflexión y discusión que faciliten la comprensión y la apropiación de los temas tratados en las unidades temáticas.*

*//*

*De esta manera, el capacitador brinda al participante las herramientas necesarias para que este genere su aprendizaje, resuelva problemas, se retroalimente en su proceso con el apoyo del capacitador y continúe construyendo aprendizaje a partir de la reflexión.*

*//*

*En las sesiones teóricas, las actividades pedagógicas involucran exposiciones del capacitador a manera de introducción de cada uno de los tema de la Acción de formación, con el fin de dar sustento teórico, conceptual y normativo de los temas tratados. Como complemento a esta exposición, se asignarán lecturas sobre cada tema y estudios de casos, los cuales se harán de manera grupal y se acompañarán con preguntas orientadoras para su comprensión y análisis. Tanto para las lecturas como para los estudios de caso, los*

*participantes realizarán las exposiciones grupales de los temas, es decir, las sesiones serán presentadas por los equipos constituidos por los mismos participantes. Cada grupo expondrá un tema diferente asignado por el capacitador. Posteriormente se realizarán foros de discusión, bajo la orientación del docente, quien actuará como facilitador para generar procesos mentales y cognitivos como son la reflexión y el análisis.*

*La teoría es acompañada por ejercicios prácticos en los cuales los participantes aplicarán los conocimientos al ejercicio de sus funciones mediante la realización de ejercicios simulados de su puesto de trabajo, bajo la observación de los compañeros que conforman su grupo y quienes complementarán el ejercicio práctico. Este espacio da lugar a la metodología teórico-práctica en la medida en que los conocimientos teóricos adquiridos mediante la exposición inicial del capacitador, como mediante las exposiciones grupales, serán aplicados, reflexionados, analizados críticamente por los ejercicios prácticos de las sesiones de clase.*

//

*Lo esencial es dar prioridad a los intercambios horizontales (entre pares), privilegiar el trabajo en grupo y la elaboración de propuestas concretas. El objetivo es profundizar el diálogo, facilitar el debate y hacer avanzar la reflexión con el fin de elaborar nuevas propuestas, viables e innovadoras, sobre la temática central del seminario*

//

*A partir de esta metodología el participante demuestra conocimientos, habilidades y actitudes, que son evaluados durante el transcurso del proceso de enseñanza-aprendizaje por el capacitador, por pares y por el mismo participante. La evaluación por tanto será permanente y se dará en el proceso de aprendizaje.*

//

*Tratándose el modelo de aprendizaje Bootcamp, se generan estrategias para la experimentación y co-creación, con el fin de fortalecer las competencias en el manejo genético del hato bufalino, solución de retos propuestos, sobre habilidades y desarrollo tecnológico de este proceso, se desarrollará agenda académica, conversatorios, actividades de bienestar y reflexión, presentación de soluciones, conclusiones y cierre.*

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

En la descripción de la metodología planteada en la propuesta se precisan las actividades a desarrollar de acuerdo a lo establecido en el pliego de condiciones para el modelo de aprendizaje Bootcamp, a continuación, se relaciona el aparte de la propuesta que así lo plantea:

“Tratándose el modelo de aprendizaje Bootcamp, se generan estrategias para la experimentación y co-creación, con el fin de fortalecer las competencias en el manejo genético del hatu bufalino, solución de retos propuestos, sobre habilidades y desarrollo tecnológico de este proceso, se desarrollará agenda académica, conversatorios, actividades de bienestar y reflexión, presentación de soluciones, conclusiones y cierre.”

En consecuencia, se modifica el concepto integral y no se excluye La AF7 TALLER BOOTCAMP PROGRAMACION DEL HATO BUFALINO APOYADO EN LA EVALUACION GENETICA Y CLASIFICACION LINEAL BUFALINA).

#### **OBSERVACIÓN No. 4:**

*La AF8 (TALLER SANIDAD NUTRICION Y MANEJO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS BUFALINOS) se “Excluye” según Numeral 4.3.2., Literal p (Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA.), dado que en el Rubro 3.3 (Insumos) se mencionan equipos y estos no se financian por el mismo "Cinta métrica pesadora que contiene datos para pesar cuatro tipos de ganado, Termómetro digital corporal con punta rígida, Balanza digital capacidad máxima 40kg, exactitud 5g, Guardián de seguridad, Tatuadora bovino de 3/8", Tinta para tatuar animales indeleble en pasta dura, Juego de hierros de con números del 0 al 9, Reactivo para CMT, composición química Lauril sulfato de Sodio, Orejeras", lo anterior no corresponde a lo establecido en la Resolución de Tarifas 0502 de 2019 para el rubro en mención.*

*RTA/ De acuerdo a la resolución de tarifas, todos estos insumos descritos son considerados como bienes consumibles utilizados para el proceso productivo de otro bien, ya que son indispensables para el proceso de producción para la ejecución de la acción de formación, ya que sin estos no se podría realizar un óptimo proceso productivo.*

#### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

No todos los elementos incluidos en la descripción de insumos se clasifican en esta categoría, considerando lo establecido en el anexo 5 Resolución de tarifas “R03.3 Insumos (Bien consumible utilizado en el proceso productivo de bien otro bien)”, tal es el caso de Balanza digital capacidad máxima 40kg, exactitud 5g, Tatuadora bovino de 3/8", Juego de hierros de con números del 0 al 9, los cuales su existencia no termina con el primer uso.

En consecuencia y luego de revisar el proyecto y la ficha de evaluación, es importante mencionar lo que establece el numeral 4.2.3 del pliego ..”*Nota: La evaluación técnica y verificación financiera del proyecto únicamente está sujeta a aclaraciones o precisiones y éstas no podrán dar lugar a complementar o modificar el proyecto en la parte técnica y/o económica presentada inicialmente en el aplicativo SIGP.*”

Por lo anterior, se ratifica el concepto de evaluación: **RECHAZADA** y se modifica el puntaje a **79,88** puntos; teniendo en cuenta que al ser un proyecto rechazado no se debe asignar puntaje a los siguientes Factores A Evaluar: a) Evento de formación Curso mayor a 40hr o Diplomado b) optimización de recursos, c) Divulgación del desarrollo y resultados del proyecto. Los anteriores, cambios se verán reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25216
<b>PROPONENTE</b>	FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP
<b>OBSERVANTE</b>	IVAN DARIO ARENAS
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:asistente@acripnacional.org">asistente@acripnacional.org</a> <a href="mailto:mrodriguez@cognitionovi.com">mrodriguez@cognitionovi.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	28/03/2020

## OBSERVACIONES RECIBIDAS

 <p>Bogotá D.C. marzo 26 de 2020</p> <p>Señores <b>GRUPO DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA</b> Proceso Convocatoria DG-01 de 2020 Bogotá DC</p> <p><b>Asunto:</b> Publicación preliminar de verificación financiera y evaluación técnica Convocatoria DG-01 de 2020.</p> <p>Respetados señores:</p> <p>Atendiendo a la publicación de realizada por el SENA el día 25 de marzo del año en curso, mediante la cual " La Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, hace públicos los resultados preliminares de la verificación financiera y evaluación técnica correspondiente a la Convocatoria DG-01 de 2020 del Programa de Formación Continua Especializada " y a la Adenda 003 la cual tiene como objetivo " Modificar parcialmente el numeral 1.º " Cronograma de la Convocatoria modificada por el artículo tercero de la Adenda 01 del 10 de febrero de 2020, en la referente al Proceso de evaluación de requisitos de participación jurídica y Proceso de verificación financiera y evaluación técnica " Nos permitimos dar respuesta a las observaciones realizadas sobre nuestros proyectos:</p> <p><b>CONCEPTO INTEGRAL DE EVALUACIÓN TÉCNICA Y PRESUPUESTAL.</b></p> <p><b>OBSERVACION 1:</b> La propuesta presentada, NO CUMPLE con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020 y lo establecido en el Plego de la Convocatoria DG-01 de 2020</p> <p><b>POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS</b> FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL Calle 93 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57)(1) 3004565 <a href="http://www.acripnacional.org">www.acripnacional.org</a> - e-mail: <a href="mailto:asistente@acripnacional.org">asistente@acripnacional.org</a></p>	 <p><b>RESPUESTA:</b> En el CONCEPTO DE VERIFICACIÓN FINANCIERA se indica que La propuesta presentada, CUMPLE con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020, no se entiende esta incongruencia en este concepto .</p> <p><b>OBSERVACION 2:</b> La propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el plego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal g) Cuando no se atiende la solicitud de aclaración respecto de la evaluación técnica y/o verificación financiera de la propuesta, o no se aclaran los aspectos requeridos dentro del plazo fijado para ello, dado que la AFA "El arte de ser feliz", propone un "líder mundial" como capacitador, sin embargo en el perfil del líder mundial no se precisaron las publicaciones como tampoco si alguna de ellas correspondía a una revista indexada como lo exige la resolución de tarifas para el perfil del líder mundial. Artículo 2, Párrafo sexto: "Los líderes mundiales deberán tener un amplio reconocimiento en el sector objeto de la formación y certificar la experiencia laboral en por lo menos cuatro (4) países diferentes a su país de nacimiento, dominio mínimo dos (2) idiomas, incluido en nativo, así mismo, deberá acreditar en calidad de autor/co-autor, al menos tres (3) publicaciones, nacionales y/o internacionales, de las cuales una de ellas deberá ser indexada". En ese sentido se solicitó aclaración el viernes 13 de marzo al correo electrónico suministrado en la propuesta, plazo que venció el martes 17 de marzo, sin recibir respuesta a las aclaraciones solicitadas por el evaluador.</p> <p>Es claro lo que se indica en el plego de la convocatoria Numeral 4.2.3 Solicitud aclaración evaluación técnica y verificación financiera. (...) "El proponente cuenta con un término de dos (2) días hábiles o el que considere la Entidad, contados a partir de la solicitud para suministrar la información aclaratoria y/o complementaria y/o los documentos que se requieran. De no recibirse la información y documentación solicitada en el término establecido, se entenderá que se ha desistido de la solicitud y la propuesta será rechazada"</p> <p><b>POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS</b> FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL Calle 93 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57)(1) 3004565 <a href="http://www.acripnacional.org">www.acripnacional.org</a> - e-mail: <a href="mailto:asistente@acripnacional.org">asistente@acripnacional.org</a></p>
 <p><b>RESPUESTA:</b></p> <p>1. Atendiendo a lo establecido en numeral 4.2.3 del Plego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico <a href="mailto:cuolunofce@sena.edu.co">cuolunofce@sena.edu.co</a>. Pícha solicitud será remitida al <b>proponente a los correos electrónicos registrados en la propuesta</b> por tanto, se recomienda sean verificados permanentemente durante la vigencia de la Convocatoria".</p> <p>En este numeral se indica con claridad que las solicitudes de información y/o subsanación se envían <b>a los correos</b> (en plural) registrados por el proponente tanto en el SIGP como en la carta de presentación de la propuesta, y en este caso la solicitud de aclaración o subsanación enviada el día viernes 13 de marzo solo fue enviada a uno de los correos registrados y no fue enviada al correo de primer contacto o correo principal registrado en la carta de presentación de la propuesta, como se evidencia en el correo:</p> <p><b>De:</b> <a href="mailto:cuolunofce@sena.edu.co">cuolunofce@sena.edu.co</a> <b>Enviado el:</b> viernes, 13 de marzo de 2020 10:42 p. m. <b>Para:</b> <a href="mailto:direccion@acripnacional.org">direccion@acripnacional.org</a> <b>Asunto:</b> CONVOCATORIA DG-01-2020 - SOLICITUD - Aclaración y/o Subsanación - VT - 25216 - ACRIP. <b>Importancia:</b> Alta</p> <p>Buenas noches, señor Ivan Arenas,</p> <p>De manera atenta solicitamos se realice la aclaración y/o subsanación del documento en mención en el archivo adjunto.</p> <p>Cordialmente,</p> <p><b>POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS</b> FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL Calle 93 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57)(1) 3004565 <a href="http://www.acripnacional.org">www.acripnacional.org</a> - e-mail: <a href="mailto:asistente@acripnacional.org">asistente@acripnacional.org</a></p>	 <p><b>Evaluación Técnica Convocatoria DG-01-2020 Programa Formación Continua Especializada</b> Dirección Sistema Nacional de Formación para el Trabajo Dirección General <a href="mailto:cuolunofce@sena.edu.co">cuolunofce@sena.edu.co</a> +57 (1) 5461500 ext. 12257 Calle 57 - N° 8-69 - Torre Central Piso 6°, Bogotá</p> <p>2. De acuerdo con lo establecido en el numeral 1.1.2. Contactos del Anexo 13: Manual de diligenciamiento del Formulario Digital SIGP, en el cual se indica que "Escriba los datos del primer y segundo contacto dentro de cada uno de las empresas involucradas en el proyecto: Nombre, de los contactos por parte de la empresa, Cargo, para cada uno de estos contactos. Teléfono: número de teléfono de los contactos. Se recomienda registrar un número telefónico de fácil ubicación, en caso de requerirse. E-mail: Se recomienda un correo electrónico que asegure el intercambio de información entre el SENA y el proponente. Con el fin de facilitar la labor de comunicación con el SENA, tenga en cuenta incluir los datos correctos tanto del Representante Legal como de los días (2) contactos de la empresa o gremio. Verifique que los e-mails que registra sean los correctos"; procedimos entonces a registrar en el SIGP los siguientes datos de contacto:</p> <p><b>Primer Contacto:</b> Monica Rodriguez Navarro Cargo: directora del Proyecto Teléfono: 3164742830 Correo: <a href="mailto:mrodriguez@cognitionovi.com">mrodriguez@cognitionovi.com</a></p> <p><b>POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS</b> FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL Calle 93 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57)(1) 3004565 <a href="http://www.acripnacional.org">www.acripnacional.org</a> - e-mail: <a href="mailto:asistente@acripnacional.org">asistente@acripnacional.org</a></p>



**Segundo contacto:** Monica Garcia  
Cargo: directora ACRIP Nacional  
teléfono: 3123979432  
Correo: [direccion@acripnacional.org](mailto:direccion@acripnacional.org)

- En el Anexo 2 "Carta de presentación de la propuesta" elaborado por el SENA para la presentación de la misma, en el numeral 19, se indica "Que autoriza al SENA, para que las comunicaciones y notificaciones en el marco de la convocatoria DG-01-2020 se realicen a través de correos electrónicos registrados en el formulario digital SIGP y en los siguientes datos de contacto: Persona de Contacto: Monica Rodriguez, teléfono: 3164742830 Celular: 3164742830. E-mail para notificaciones: [monrodriguez@coognitionovi.com](mailto:monrodriguez@coognitionovi.com)
- Siempre entonces las indicaciones de los pliegos de la convocatoria y sus anexos, se indica que el contacto principal o primer contacto para envío de solicitudes de aclaración o subsanación es Monica Rodriguez; cuyo E-mail para notificaciones es [monrodriguez@coognitionovi.com](mailto:monrodriguez@coognitionovi.com). Y el correo de solicitud de aclaración o subsanación de fecha 13 de marzo, no fue enviado a este correo, que corresponde a la persona encargada de hacer seguimiento al proceso y dar respuesta de manera oportuna a las solicitudes que se realicen en el marco de la evaluación de la convocatoria.
- Consideramos que el proyecto solo podría ser rechazado si habiendo enviado la solicitud a los dos (2) los correos relacionados en la propuesta, no se hubiese dado respuesta alguna. Pero en este caso solo fue enviado al correo del segundo contacto registrado, omitiendo su envío al correo principal o de primer contacto registrado.

6. Lamentablemente el correo por ustedes enviado el día 13 de marzo a la señora Monica Garcia, directora de Acrip Nacional llegó a la bandeja de Spam y la señora Garcia estaba trabajando en la definición de las medidas y estrategias a tomar para

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL  
Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)



redireccionar las actividades laborales y los compromisos adquiridos por el Gremio con sus afiliados, ante la contingencia presentada por la llegada del COVID-19 a nuestro país. Entre las actividades a coordinar por la señora Garcia se encontraba la asesoría a las empresas para el manejo de asuntos laborales en estos momentos críticos para el sector empresarial del país. Mientras que por su parte la señora Monica Rodriguez, designada como directora del Proyecto, está dedicada a la permanente revisión de las novedades de la evaluación de la propuesta como ya se ha explicado en puntos anteriores.

- No obstante, una vez nos percatamos de la solicitud, el día 20 de marzo procedimos a enviar respuesta a la misma. Explicando las razones por el cual no enviamos la respuesta oportuna, que son las mismas que aquí hemos expuesto.
- En consecuencia, solicitamos comedidamente reevaluar los conceptos de:
  - "La propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal g) Cuando no se atienda la solicitud de aclaración respecto de la evaluación técnica y/o verificación financiera de la propuesta, o no se aclaren los aspectos requeridos dentro del plazo fijado para ello" por cuanto dicha solicitud no fue enviada a los dos correos indicados por ACRIP en el proyecto, omitiendo el envío de dicha solicitud al correo principal o primer contacto.

Consideramos que se estaría obrando en contra de los términos del Pliego de la Convocatoria, si no se tienen cuenta lo indicado en el numeral 4.2.3 del mismo, que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos, que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluaf@seno.edu.co](mailto:evaluaf@seno.edu.co). Dicha solicitud será remitida al proponente a los correos electrónicos registrados en la propuesta; por tanto, se recomienda sean verificados permanentemente durante la vigencia de la Convocatoria". Desde la Federación Nacional de Gestión Humana estábamos confiados en que todas las comunicaciones y/o solicitudes que hiciera el grupo evaluador iban a ser dirigidas a los dos correos

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL  
Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)



registrados, como lo indican los pliegos y como ha ocurrido en convocatorias anteriores.

- "Es claro lo que se indica en el pliego de la convocatoria Numeral 4.2.3 Solicitud aclaración evaluación técnica y verificación financiera. (...) El proponente cuenta con un término de dos (2) días hábiles o el que considere la Entidad, contados a partir de la solicitud para suministrar la información aclaratoria y/o complementaria y/o los documentos que se requieran. De no recibirse la información y documentación solicitada en el término establecido, se entenderá que se ha desistido de la solicitud y la propuesta será rechazada". En ningún momento hemos desistido de la solicitud ni hemos considerado no continuar en el proceso, solo confiábamos que las solicitudes de información por parte de los evaluadores serían enviadas a los dos correos registrados en la propuesta, como lo indican los Pliegos de la Convocatoria y sus anexos 2 y 13 y en especial que iban a ser enviadas al correo de primer contacto o contacto principal, pues se entiende que por estas razones el Pliego de la Convocatoria, El anexo 2 y el SIGP solicitan se especifique un correo principal o primer contacto para notificaciones.

- Por otro lado, y con respecto a la solicitud de información sobre la acción de formación AF4: "El arte de ser feliz", propone un "líder mundial" como capacitador, sin embargo en el perfil del líder mundial no se precisaron las publicaciones como tampoco si alguna de ellas correspondía a una revista indexada como lo exige la resolución de tarifas para el perfil del líder mundial: Artículo 2, Parágrafo sexto: "Los líderes mundiales deberán tener un amplio reconocimiento en el sector objeto de la formación y certificar la experiencia laboral en por lo menos cuatro (4) países diferentes a su país de nacimiento, dominio mínimo dos (2) idiomas, incluido en nativo. así mismo, deberá acreditar en calidad de autor/co-autor, al menos tres (3) publicaciones, nacionales y/o internacionales, de las cuales una de ellas deberá ser indexado". Nos permitimos aclarar lo pertinente:

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL  
Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)



La señora Silvia Escribano, conferencista propuesta para la Acción de Formación AF 4 **El Arte de ser Feliz** es speaker nacional e internacional, leader coach e impulsora del bienestar y la felicidad organizacional. Miembro destacado del Top Ten Coaching Management Spain y referente indiscutible en el panorama español del Coaching. Speaker en TEDx, Gran Via, CLAFQ, y BIG bienestar Institute Global. Ha colaborado en varios libros sobre desarrollo de personas. En 2015 lanzó su libro NEUROCOACHING: Entre la ciencia y la vida, en el que aborda desde un punto físiológico la relación entre el coaching y su utilidad con la Neurociencia. Actualmente es socia directora de ISAVIA.

**La señora Escribano es Coautora de las siguientes publicaciones:**

**FORJADORES DE LÍDERES.** 2007 ISBN: 9788483560228. LID Editorial. Catorce expertos en coaching ejecutivo te revelan las herramientas decisivas para la mejora del desempeño y el desarrollo de la excelencia en el liderazgo. Con prólogo de Eduardo Montes

**PON UN COACH EN TU VIDA** ISBN 9788416253395 Editorial Alenta. Con la colaboración de: Juan Carlos Cobeiro, Manuel Ignacio Sejo, Ovidio Peñalver, Jane del Tronco, Noemi Vico, Marta Romo, Silvia Escribano, Francisco Alcalde, Francisco Junquera, César Piqueras, Beatriz García Ricondo, María José Alaminos, Raúl de Tena y Rubén Turienzo.

**FEELINGS MANAGEMENT:** la gestión de los sentimientos organizativos. 2006. ISBN: 978-84-616-0463-0. LID Editorial

**Igualmente, la señora Escribano es Autora del siguiente libro:**

**NEUROCOACHING:** Entre la ciencia y la vida ISBN 9788416253159. Editorial Alenta.

**Y es autora de los siguientes Artículos publicados en las siguientes revistas:**

**En Revista Equipos & Talentos:** Revista especializada en Talento Humano  
[http://www.equipoystalento.com/REV\\_NUM-6AR#home\\_revistaoposicionar](http://www.equipoystalento.com/REV_NUM-6AR#home_revistaoposicionar)

- ✓ Lo que Nadie te contó sobre la felicidad
- ✓ Compsion at Work

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL  
Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)





✓ Afrontar la crisis con la ayuda del Coaching: No. 64, diciembre de 2010

En Revista de Thinking Heads <https://www.thinkingheads.com/>

✓ Inteligencia y Salud emocional en la empresa: Tendencias globales

**CONCEPTO DE EVALUACIÓN TÉCNICA**

**OBSERVACION 1.** En las acciones de formación AF5 empoderamiento femenino a través de la asesoría de imagen y estilo, AF7 fundamentos químicos y de ingeniería aplicados a la producción de cemento, AF8 gestión de inventarios de reagentes en plantas industriales, AF11 gestión integral del talento humano liderando la empresa social, AF13 inclusión de la diversidad en las organizaciones conscientes, AF14 Joyería naranja arte y emprendimiento para una vida sostenible y AF 15 la re evolución en el servicio; no incluyen datos cuantitativos.

**RESPUESTA:** Por favor ser más explícitos a que datos cuantitativos hace referencia para poder dar respuesta

**OBSERVACION 2.** En las acciones de formación: AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16 no cuantifica el número de beneficiarios de empresas MiPymes que serán beneficiados, solamente AF10 gestión del conocimiento organizacional para enfrentar la cuarta revolución industrial y AF11 gestión integral del talento humano liderando la empresa social, incluyen como beneficiarios a trabajadores que hacen parte de empresas MiPymes

**RESPUESTA:**

1. En el punto 3 del Pliego de la Convocatoria: Contenido y Estructura del Proyecto de Formación se indica "... A través de la presente Convocatoria, el Programa de Formación Continua Especializada busca el cierre de brechas del capital humano, dando respuesta a los objetivos tácticos y transversales de la dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo:

**Objetivos tácticos priorizados:** Economía Naranja, Revolución Industrial 4.0, Sector Agrícola, Agropecuario y Agroindustrial

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL

Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585

[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)



**Objetivos Tácticos regulares:** Política Pública, PND 2018-2020, Priorización apuestas, CONPES, Comisiones Regionales.

**Objetivos Tácticos Transversales:** MiPymes, poblaciones vulnerables, Colombia profunda, migrantes y cuidadoras.

En este punto se indican las apuestas institucionales del SENA, al igual que en gráfico que acompaña este punto en la página 19 del Pliego de la Convocatoria, sin embargo, no se precisa que debe haber un determinado número de acciones de formación que incluyan beneficiarios MiPymes. Al respecto uno de los círculos de dicha grafica solo indica "Inclusión de trabajadores de empresas MiPymes como beneficiarios de la formación "

2. En el punto 3.2.3. del Pliego de la Convocatoria: Población beneficiaria de las acciones de formación se indica: "... Las acciones de formación que incluyan como beneficiarios a trabajadores pertenecientes a MiPymes y / o trabajadores de empresas que hagan parte de su cadena productiva, deben cuantificar el número de empresas y trabajadores que serán beneficiados y justificar su inclusión indicando las razones de pertinencia para la empresa y / o sector". En este punto no se establece ni un mínimo ni un máximo de acciones de formación que deban incluir beneficiarios MiPymes, simplemente se indica que en las acciones de formación en las cuales se incluya esta población se debe cuantificar tanto el numero de empresas como trabajadores beneficiarios.

3. En nuestra propuesta las Acciones de Formación AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16 no están dirigidas, ni contemplan la vinculación de trabajadores pertenecientes a MiPymes, por lo cual no es viable cuantificar un número de beneficiarios MiPymes.

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL

Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585

[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)



4. En nuestra propuesta solo dos (2) acciones de Formación contemplan la vinculación de trabajadores pertenecientes a empresas MiPymes:

Las AF 10 Gestión del Conocimiento Organizacional para enfrentar la Cuarta Revolución Industrial, de la cual se beneficiarán seis (6) empresas MiPymes y 12 trabajadores de estas empresas.

La AF 11 Gestión Integral del Talento humano, liderando la empresa social, de la cual se beneficiarán quince (15) empresas MiPymes y 30 trabajadores de estas.

La selección de estas dos ( 2 ) acciones de formación para beneficiar a empresas MiPymes por parte del Gremio, atiende a criterios de pertinencia , interés y disponibilidad de las MiPymes a beneficiar.

5. En el ANEXO 6. CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN, en el ítem 2 de evaluación "Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) Cada Acción de Formación se evaluará individualmente sobre 68,00 puntos y la sumatoria de las AF que cumplan, se promediará para hallar el puntaje. Aspectos Académicos = (AF1c+ AF2c +...+AFnc/ # total de las AF cumplen) Nota 1: Con el fin de garantizar la Calidad de las Acciones de Formación, se eliminarán aquellas que obtengan un puntaje menor a 48 puntos Nota: La acción de formación denominada "TRANSFERENCIA", no hará parte del promedio del puntaje de los aspectos académicos " ; se indica que el Criterio de Evaluación : Inclusión de beneficiarios que hagan parte de MiPymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas) tiene un puntaje máximo a evaluar de 1.0 punto En dicho criterio no se estipula un porcentaje o número de determinado de acciones de formación que deban incluir beneficiarios MiPymes.

6. En consecuencia, con lo anterior, consideramos que nuestro proyecto es merecedor del puntaje máximo aplicable a este criterio de un (1.00) Punto y no de 0.13 como fue calificado, pues dos (2) de nuestras acciones de formación propuestas benefician a trabajadores MiPymes, y en dichas acciones de formación se especifica tanto el

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL

Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585

[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)



número de empresas como el número de trabajadores que se beneficiaran de las mismas.

Reiteramos que con respecto a este Criterio de Evaluación y Objetivo Táctico Transversal no se indica, ni en los pliegos ni en sus Anexos, que deba haber un determinado número de acciones de formación del proyecto que vinculen a trabajadores de empresas MiPymes, como si se indica en los criterios de evaluación y objetivos de:

a) Acción de formación dirigida a trabajadores de Nivel Ocupacional – Alta Dirección (1 punto) Cuando el proyecto incluya al menos una Acción de Formación dirigida exclusivamente a trabajadores del Nivel Ocupacional - Alta dirección o (0 puntos) Cuando el proyecto no incluya Acción(es) de Formación dirigida(s) exclusivamente a trabajadores del Nivel Ocupacional - Alta dirección

b) Evento de formación Curso mayor a 40hr o Diplomado (2 puntos) El proyecto propone el 50,0%\* o más de las acciones(es) de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor a igual a 40 horas o Diplomado o (1 punto) El proyecto propone entre el 10,0% y el 49,9%\* de las acciones(es) de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado. o (0 puntos) El proyecto no propone acción(es) de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado.

**OBSERVACION 3:** El proponente ejecuta sus acción(es) de formación, en los siguientes departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según Índice departamental de competitividad 2019: AF1, AF2, AF3, AF5, AF6, AF7,AF8,AF9,AF10, AF11,AF12,AF13, AF14,AF15,AF16 (Bolívar); AF4,AF13 (Cundinamarca) y AF11, AF13 (Atlántico, Valle del Cauca)

**RESPUESTA:** El criterio de evaluación : " Lugar de ejecución: (3 puntos) Proponente con domicilio, que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vuapés, Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima. o (2 puntos) Proponente que justifique y ejecute acción(es) de

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP NACIONAL

Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57) (1) 3004585

[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) – e-mail: [asistente@acripnacional.org](mailto:asistente@acripnacional.org)



formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guaviare, Chocó, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cúcuta, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima o (2 puntos) Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá. (0 punto) Proponente que no incluya información del lugar de ejecución de la acción de formación"

En dicho criterio no se indica ni un número o porcentaje determinado de acciones de formación, ni un número determinado de departamentos en los que se deban desarrollar las acciones de formación, según Índice Departamental de Competitividad 2019, en todos los criterios se indica que puede ser en **alguno o algunos** de los departamentos. Para el caso específico de nuestra propuesta aplica el criterio " (2 puntos) Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá."

Por tal razón, nuestra propuesta es merecedora de 1,00 punto, y no de 0,50 como fue calificado este criterio, pues nuestras acciones de Formación se ejecutaran en los departamentos de Bolívar, Valle del Cauca y Bogotá, donde el Gremio hace presencia a través de sus capítulos regionales.

**OBSERVACION 4:** Las acciones de formación: AF3 desarrollo empresarial del Caribe colombiano en la república referente para el liderazgo empresarial en el siglo XXI, AF12 gestor líder estratégico desarrollo de capacidades personales y organizacionales para la transformación y AF16 liderazgos históricos referentes para nuevos estilos de liderazgo; están dirigidas exclusivamente a trabajadores del nivel ocupacional - alta dirección. Sin embargo, la propuesta se rechaza.

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL  
Calle 80 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57) (1) 3004565  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) - e-mail: [asisten@acripnacional.org](mailto:asisten@acripnacional.org)



**RESPUESTA:** Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo "de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluacion@sena.edu.co](mailto:evaluacion@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente o los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**OBSERVACION 5:** Las acciones de formación: AF2 desarrollo de habilidades para la transferencia de conocimiento, AFS empoderamiento femenino a través de la asesoría de imagen y estilo, AF10 gestión del conocimiento organizacional para enfrentar la cuarta revolución industrial y AF14 joyería naranja arte y emprendimiento para una vida sostenible corresponden a eventos cursos mayores o iguales a 40 horas; AF7 fundamentos químicos y de ingeniería aplicados a la producción de cemento, AF8 gestión de inventarios de repuestos en plantas industriales, AF9 gestión de proyectos bajo el estándar del Project Management Institute , AF11 gestión integral del talento humano liderando la empresa social y AF12 gestor líder estratégico desarrollo de capacidades personales y organizacionales para la transformación, son diplomados y representan un 53,333% de las acciones de formación presentadas. Sin embargo, la propuesta se rechaza

**RESPUESTA:** Nuestra propuesta contempla 16 acciones de formación, de las cuales nueve (9) corresponden a eventos de formación Curso mayor a 40 horas o Diplomado esto es el 56,75% y siete corresponde a eventos de formación menores de 40 horas, esto es el 43,75%

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL  
Calle 80 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57) (1) 3004565  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) - e-mail: [asisten@acripnacional.org](mailto:asisten@acripnacional.org)



Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo "de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluacion@sena.edu.co](mailto:evaluacion@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente o los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**OBSERVACION 6:** La cofinanciación solicitada al SENA es 74,53%, sin embargo, la propuesta es rechazada.

**RESPUESTA:** Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo "de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluacion@sena.edu.co](mailto:evaluacion@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente o los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL  
Calle 80 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57) (1) 3004565  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) - e-mail: [asisten@acripnacional.org](mailto:asisten@acripnacional.org)



**OBSERVACION 7:** El número total de trabajadores beneficiarios, en incluir la transferencia son 1225, sin embargo, la propuesta es rechazada

**RESPUESTA:** El total de trabajadores beneficiarios, sin incluir la transferencia son 1.285 y no 1.225.

Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo "de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluacion@sena.edu.co](mailto:evaluacion@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente o los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**OBSERVACION 8:** El proyecto propone beneficiar a 191 beneficiarios SENA, que corresponde al 15,17%, sin embargo, la propuesta es rechazada

**RESPUESTA:** Nuestro proyecto propone beneficiar a 120 beneficiarios SENA, lo que corresponde al 15,17% de total de beneficiarios del proyecto que es de 1.285 beneficiarios.

Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo "de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluacion@sena.edu.co](mailto:evaluacion@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente o los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL  
Calle 80 N. 12 - 54 Of. 308 - PBX: (57) (1) 3004565  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) - e-mail: [asisten@acripnacional.org](mailto:asisten@acripnacional.org)



a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluafce@sena.edu.co](mailto:evaluafce@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente a los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**OBSERVACION 9:** El proponente cumple con los criterios establecidos para el ítem divulgación del desarrollo y resultados del proyecto, sin embargo, la propuesta se rechaza.

**RESPUESTA:** Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo" de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluafce@sena.edu.co](mailto:evaluafce@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente a los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL  
Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57)(1) 304585  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) - e-mail: [asistenia@acripnacional.org](mailto:asistenia@acripnacional.org)



**CONCEPTO DE BONIFICACION**

**OBSERVACION 10:** La AFG estrategia para la gestión productiva taller bajo la metodología Bootcamp, incluye modelo de aprendizaje Bootcamp, sin embargo, la propuesta se rechaza.

**RESPUESTA:** Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo" de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica: "El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluafce@sena.edu.co](mailto:evaluafce@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente a los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, en especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

**CONCEPTO DE VERIFICACION FINANCIERA**

**OBSERVACION 11:** La propuesta presentada, CUMPLE con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020

**RESPUESTA:** Comedidamente nos permitimos reconsiderar y / reevaluar el "Rechazo" de nuestra propuesta, ya que como lo hemos explicado en esta comunicación, el rechazo de la misma se sustenta en la no respuesta oportuna de una solicitud de aclaración y / o subsanación enviada el día 13 de marzo por el grupo evaluador, la cual fue enviada al segundo contacto y no fue enviada al primer contacto o contacto principal indicado por nosotros tanto en el aplicativo SIGP como en la Carta de Presentación de la Propuesta (Anexo 2) y en contravía de lo dispuesto en el numeral 4.2.3 del Pliego de Condiciones que indica:

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL  
Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57)(1) 304585  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) - e-mail: [asistenia@acripnacional.org](mailto:asistenia@acripnacional.org)



"El SENA solicitará a los proponentes las aclaraciones, precisiones, o ampliaciones y/o los documentos que se requieran, por medio del correo electrónico [evaluafce@sena.edu.co](mailto:evaluafce@sena.edu.co). Dicha solicitud será remitida al **proponente a los correos electrónicos registrados en la propuesta**. Consideramos que la propuesta se debe rechazar cuando habiendo enviado la solicitud a todos los correos indicados por el proponente, es especial al primer contacto o contacto principal no se hubiese dado respuesta oportuna.

Desde la Federación hemos hecho un esfuerzo por elaborar y presentar un proyecto de calidad, formulado atendiendo a las indicaciones de los Pliegos y anexos de la convocatoria y de respuesta las necesidades de capacitación de nuestras empresas afiliadas en las Regiones donde tenemos influencia.

Quedamos atentos a su pronta respuesta,

Con sentimiento de solidaridad en estos momentos coyunturales para nuestra nación,

Atentamente,

**IVAN DARIO ARENAS**  
Representante Legal  
Proponente: **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP**  
Código SIGP: 25216

**POR EL ENGRANDECIMIENTO DE LA PERSONA, EMPRESA Y PAÍS**

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA - ACRIP NACIONAL  
Calle 93 N. 12 - 54 Ofc. 308 - PBX: (57)(1) 304585  
[www.acripnacional.org](http://www.acripnacional.org) - e-mail: [asistenia@acripnacional.org](mailto:asistenia@acripnacional.org)

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*La propuesta presentada, NO CUMPLE con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020 y lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG-01 de 2020*

*RESPUESTA: En el CONCEPTO DE VERIFICACION FINANCIERA se indica que La propuesta presentada, CUMPLE con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020, no se entiende esta incongruencia en este concepto.*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Durante la evaluación técnica y financiera, el día Viernes 13 de marzo del 2020 se le solicitó aclarar al PROPONENTE IVAN DARIO ARENAS Representante Legal de **FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA – ACRIP al correo [direccion@acripnacional.org](mailto:direccion@acripnacional.org)**, información que debía allegar en el término de 2 días, sin embargo, cumplido el mismo, el proponente guardó silencio, motivo por el cual, y de conformidad al literal g) del numeral 4.3.1 del Pliego de condiciones (*Cuando no se atienda la solicitud de aclaración respecto de la evaluación técnica y/o verificación financiera de la propuesta, o no se aclaren los aspectos requeridos dentro del plazo fijado para ello.*), se procedió a rechazar la oferta tal y como se evidencia en la publicación preliminar de la evaluación técnica y financiera de la presente Convocatoria.

No obstante, el proponente el día 26 de marzo de 2020, aclaró la información solicitada por el evaluador y estando dentro del término para observar la referida evaluación preliminar, se acepta las respuestas a las observaciones dadas por el proponente.

En este orden de ideas, en atención a lo expuesto, a la Ley 1150 de 2007 y como quiera que con la información allegada no se complementa, adiciona o mejora de la oferta como lo dispone el numeral 8 del artículo 30 de la Ley 80 de 1993, es procedente analizar los datos allegados, de los cuales se concluye que la información suministrada por el proponente en cuanto al cumplimiento de los requisitos líder mundial establecidos en la resolución de tarifas 01 2020, se verificó que efectivamente el líder mundial Silvia Escibano, para la AF4. Cumple con lo establecido en dicha resolución.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: la “AF4 EL ARTE DE SER FELIZ” **CUMPLE** con el puntaje de 64,50 y con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020 y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

La propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal g) Cuando no se atiende la solicitud de aclaración respecto de la evaluación técnica y/o verificación financiera de la propuesta, o no se aclaren los aspectos requeridos dentro del plazo fijado para ello, dado que la AF4 "El arte de ser feliz", propone un "líder mundial" como capacitador, sin embargo en el perfil del líder mundial no se precisaron las publicaciones como tampoco si alguna de ellas correspondía a una revista indexada como lo exige la resolución de tarifas para el perfil del líder mundial: Artículo 2, Parágrafo sexto: "Los líderes mundiales deberán tener un amplio reconocimiento en el sector objeto de la formación y certificar la experiencia laboral en por lo menos cuatro (4) países diferentes a su país de nacimiento, dominio mínimo dos (2) idiomas, incluido en nativo. así mismo, deberá acreditar en calidad de autor/co-autor, al menos tres (3) publicaciones, nacionales y/o internacionales, de las cuales una de ellas deberá ser indexada". En ese sentido se solicitó aclaración el viernes 13 de marzo al correo electrónico suministrado en la propuesta, plazo que vencía el martes 17 de marzo, sin recibir respuesta a las aclaraciones solicitadas por el evaluador. Es claro lo que se indica en el pliego de la convocatoria Numeral 4.2.3 Solicitud aclaración evaluación técnica y verificación financiera. (...) "El proponente cuenta con un término de dos (2) días hábiles o el que considere la Entidad, contados a partir de la solicitud para suministrar la información aclaratoria y/o complementaria y/o los documentos que se requieran. De no recibirse la información y documentación solicitada en el término establecido, se entenderá que se ha desistido de la solicitud y la propuesta será rechazada"

El proponente responde lo siguiente:

La señora Escribano es Coautora de las siguientes publicaciones:

- FORJADORES DE LÍDERES. 2007 ISBN: 9788483560228. LID Editorial. Catorce expertos en coaching ejecutivo te revelan las herramientas decisivas para la mejora del desempeño y el desarrollo de la excelencia en el liderazgo. Con prólogo de Eduardo Montes
- PON UN COACH EN TU VIDA ISBN 9788416253395 Editorial Alienta. Con la colaboración de: Juan Carlos Cubeiro, Manuel Ignacio Seijo, Ovidio Peñalver, Jane del Tronco, Noemí Vico, Marta Romo, Silvia Escribano, Francisco Alcaide, Francisco Junquera, César Piqueras, Beatriz García Ricondo, María José Alaminos, Raúl de Tena y Rubén Turienzo.
- FEELINGS MANAGEMENT: la gestión de los sentimientos organizativos. 2006. ISBN: 978-84- 616-0463-0. LID Editorial Igualmente, la señora Escribano es Autora del siguiente libro:
- NEUROCOACHING: Entre la ciencia y la vida ISBN 9788416253159. Editorial Alienta.
- Y es autora de los siguientes Artículos publicados en las siguientes revistas: En Revista Equipos & Talentos: Revista especializada en Talento Humano

[https://www.equiposytalento.com/?REV\\_NUM=64R#home\\_revistaposicionar](https://www.equiposytalento.com/?REV_NUM=64R#home_revistaposicionar) ✓ Lo que Nadie te contó sobre la felicidad ✓ Compassion at Work

- Afrontar la crisis con la ayuda del Coaching: No. 64, diciembre de 2010 En Revista de Thinking Heads <https://www.thinkingheads.com/>
- Inteligencia y Salud emocional en la empresa: Tendencias globales

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que la información suministrada por el proponente en cuanto al cumplimiento de los requisitos de la resolución de tarifas 01 2020 en relación con el cumplimiento de los requisitos del líder de mundial, se verificó que efectivamente el líder mundial Silvia Escribano, para la AF4, cumple con lo establecido en dicha resolución.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

En las acciones de formación AF5 empoderamiento femenino a través de la asesoría de imagen y estilo, AF7 fundamentos químicos y de ingeniería aplicados a la producción de cemento, AF8 gestión de inventarios de repuestos en plantas industriales, AF11 gestión integral del talento humano liderando la empresa social, AF13 inclusión de la diversidad en las organizaciones conscientes, AF14 joyería naranja arte y emprendimiento para una vida sostenible y AF15 la re evolución en el servicio; no incluyen datos cuantitativos. Por favor ser más explícitos a que datos cuantitativos hace referencia para poder dar respuesta

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Según el Pliego de la Convocatoria Numeral 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación “// A partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos cualitativos y cuantitativos que se consideren pertinentes para la formación requerida, se debe identificar el problema o necesidad de formación (causas y efectos), y con base en ello, plantear objetivos, definir el perfil de los beneficiarios, unidades temáticas y competencias a desarrollar o fortalecer por los trabajadores y los resultados de aprendizaje esperados”. Subrayado fuera de texto. Sin embargo, las acciones de formación AF5, AF7, AF8, AF11, AF13, AF14 Y AF15 solo incluyen datos cualitativos, por lo tanto, su evaluación es de 0,5 puntos. A continuación las acciones de formación en referencia:

AF5 EMPODERAMIENTO FEMENINO A TRAVES DE LA ASESORIA DE IMAGEN Y ESTILO



<p><b>Descripción 1 de 22</b></p> <p><b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>Dentro de los temas y preocupaciones que ocupan a las áreas de gestión humana en las organizaciones están los procesos de acompañamiento al personal próximo a jubilarse y las cuestiones relacionadas con la economía familiar sobre todo del personal operativo</p> <p>Para miles de personas que han pasado y pasarán por el proceso de cerrar una de las etapas más enriquecedoras desafiantes productivas e importantes de la vida como lo es el retiro de las actividades laborales o la llamada jubilación dicho proceso siempre será más fácil si se cuenta con una orientación para verlo como una nueva etapa en el camino y la oportunidad para iniciar nuevas actividades cada vez más gratificantes</p> <p>Juan Gregorio Vélez coaching empresarial sostiene que un buen punto de partida para que las empresas trabajen en la preparación de sus empleados para cambios estructurales es que en el tema de la salida de la empresa se propicie la elaboración de un proyecto de vida personal en el que a lo largo de su tiempo en la compañía se le promueva el desarrollo integral de las cuatro dimensiones del ser humano cuerpo emociones mente y espíritu</p> <p>La clave está en ver ese segundo tiempo en el juego de trabajar y ser profesional como una oportunidad de hacer aquello que en verdad apasiona empezar otros negocios involucrarse en actividades que le hagan renacer deseos de realización dormidos. Es claro que cada persona asume de forma diferente su retiro laboral y que esto depende de sus expectativas estilo de vida y personalidad</p> <p>En este sentido esta acción de formación se plantea como una opción de capacitación y desarrollo de habilidades para que las mujeres próximas a jubilarse o inclusive para aquellas que estén interesadas en un emprendimiento como opción adicional a su actividad laboral encuentren en la Asesoría de Imagen y Estilo una iniciativa laboral que inclusive que va desde ofrecer los servicios como asesora hasta los servicios de Personal Shopper Estas dos actividades son bastante requeridas en este momento en que la imagen se ha convertido en un aspecto importante de proyección de las personas Hoy día existe un gran mercado de hombres y mujeres interesados en diseñar planear y ejecutar una imagen según su profesión y o actividad laboral Este mercado de hombres y mujeres además de estar interesados en construir una imagen también están interesados en invertir mejor su dinero en compras de vestuario y accesorios</p> <p>Sin embargo se hace necesario formar a las mujeres con una visión global de la moda el estilo el maquillaje en un marco de empoderamiento femenino que potencie su autoestima seguridad</p> <p>Esta es una acción de formación especializada que busca brindarle a las mujeres una nueva opción de desarrollo profesional pues en ella las participantes recibirán los elementos conceptuales y prácticos que les permitirá verse en su integralidad en su consigo misma con su cuerpo y con su estilo entendiendo la belleza el equilibrio y el bienestar como elementos que se juntan y van de la mano para que una mujer proyecte la imagen que mejor la representa</p>
<p><b>Descripción 2 de 22</b></p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>Las mujeres de las organizaciones reconocerán que la asesoría en Imagen y Estilo además de un emprendimiento es al mismo tiempo una herramienta que contribuye a la forma en cómo representan la imagen de marca de la organización en la que trabajan</p> <p>Esta acción de formación se enmarca dentro de la directriz presidencial de apoyo a la Economía Naranja fundamenta en la Ley 1834 de 2017 para el desarrollo fomento incentivo y protección de las industrias creativas en donde la Moda tiene su espacio En este sentido la acción de formación se alinea con El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la Economía Naranja y los Objetivos FCE 2020 de optimización de recursos y desarrollo de habilidades transversales</p>
<p><b>Descripción 3 de 22</b></p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>N/A</p>

## AF7 FUNDAMENTOS QUIMICOS Y DE INGENIERIA APLICADOS A LA PRODUCCION DE CEMENTO

Descripciones de la Acción de Formación FUNDAMENTOS QUIMICOS Y DE INGENIERIA APLICADOS A LA PRODUCCION DE CEMENTO (Total: 22)

[Acción de Formación](#)

<p><b>Descripción 1 de 22</b></p> <p><b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>La industria del cemento requiere que los ingenieros supervisores y operadores que intervienen en el proceso de producción tengan unos conocimientos específicos relacionados con la química del cemento y las propiedades del Clinker para que puedan tomar decisiones de manera oportuna para garantizar la calidad del producto final sin embargo la mayoría del personal que en la actualidad interviene en dicho proceso carece de estos conocimientos específicos. De esta situación nace el problema a resolver con la presente acción de formación El problema que enfrenta la empresa cementera de que la calidad del producto final se ve afectado por errores en la formulación y por falencias en el conocimiento específico que requieren los operadores del proceso de producción</p> <p>Entre las causas que originan esta situación se encuentra la brecha que existe entre el conocimiento que reciben los profesionales y técnicos y el conocimiento productivo y útil que necesita la industria cementera. Mucho se habla de la pertinencia de la educación alienada a las necesidades del sector productivo pero mientras estas brechas se cierran las empresas deben asumir el rol de ente formador para desarrollar las competencias de sus empleados en función del conocimiento habilidades y actitudes que requiere para procesos de producción específicos</p> <p>Entre los efectos de esta situación se encuentran la devolución de producto por errores en la formulación afectación de la calidad del producto entre otros. Por lo anterior esta acción de formación se sustenta en la necesidad de desarrollar en los operadores de las plantas cementeras una actitud proactiva ante cualquier anomalía o situación que pueda afectar las variables de calidad del producto logro de formación se sustenta en la necesidad de composición química y demás factores que influyen en el proceso de cemento</p> <p>La industria cementera hace esfuerzos enormes para innovar en la tecnología y equipos para sus procesos sin embargo el recurso humano es el motor principal que le permite garantizar y evidenciar la productividad y eficiencia de las plantas y satisfacer las necesidades de demanda, oportunidad y calidad de los clientes</p> <p>En consecuencia esta es una acción de formación especializada dirigida a la competitividad del sector cementero por cuanto pretende cerrar las brechas de conocimientos que tiene los operadores del proceso de producción de cemento, para impactar en la competitividad del sector, se fortalecerán los conceptos de ingeniería aplicada al proceso de producción del cemento, con el objetivo de desarrollar habilidades para la resolución de problemas complejos que se presenten durante el mismo</p> <p>Esta acción de formación está alineada a las apuestas priorizadas en las AGENDAS DEPARTAMENTALES DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN 2020 Bolívar construcción y a los objetivos FCE 2020 Optimización de recursos acciones de formación con habilidades transversales</p>
<p><b>Descripción 2 de 22</b></p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>N/A</p>
<p><b>Descripción 3 de 22</b></p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>N/A</p>

## AF8 GESTION DE INVENTARIOS DE REPUESTOS EN PLANTAS INDUSTRIALES

Descripciones de la Acción de Formación GESTION DE INVENTARIOS DE REPUESTOS EN PLANTAS INDUSTRIALES (Total: 22)

[Acción de Formación](#)

<p><b>Descripción 1 de 22</b></p> <p><b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>Esta acción de formación nace para atender dos problemáticas específicas de empresas del sector petroquímico que por un lado se enfrentan a no tener los repuestos y materiales que necesitan en el momento que los necesitan y por el otro mantienen cantidades innecesarias de ciertos inventarios de baja rotación conservando una inversión fija que supera las necesidades reales Ambas situaciones ocurren por la mala planeación y administración de los inventarios por parte del personal encargado de atender las necesidades de producción y mantenimiento para garantizar la disponibilidad de repuestos al momento de ser requeridos En consecuencia las empresas ven afectados sus flujos de caja y rendimientos financieros por la necesidad de comprar de manera improvisada repuestos para atender necesidades de los procesos o por mantener inversiones en un inventario de baja rotación Por lo cual se hace necesario planear de manera correcta las compras de estos repuestos herramientas e insumos de tal manera que no afecte la operación y los resultados financieros de las organizaciones</p> <p>La administración control y gestión de los inventarios de repuestos de una planta industrial presenta particularidades y situaciones que requieren de cierta especialidad y en ocasiones de formas de administración disruptivas por lo cual esta acción de formación está dirigida a los funcionarios que en la actualidad se enfrentan a dichos entornos y que sirven como puente entre el cliente interno y los demás actores de la cadena de suministro en las organizaciones</p> <p>Por un lado los materiales de mantenimiento son una parte importante de los costos de operación de cualquier planta y no tener lo que se necesita cuando realmente se necesita afecta la productividad la confiabilidad la moral y la rentabilidad y por otro lado para toda empresa industrial es necesario mantener en existencia la cantidad adecuada y necesaria de repuestos y materiales para garantizar su disponibilidad al momento de ser requeridos sin mantener una inversión en inventarios para el mantenimiento y las operaciones que supere de forma significativa las necesidades reales y evitar así importantes pérdidas de dinero que afecten el desempeño financiero</p> <p>En consecuencia con lo anterior este diplomado es una acción de formación especializada dirigida a mejorar la competitividad de las organizaciones pues plantea soluciones reales y brinda a los beneficiarios conocimientos y herramientas para mejorar la gestión y resolver los problemas que brindan la gestión de los inventarios de repuestos y materiales</p> <p>Durante el diplomado se explicará la importancia de administrar correctamente los inventarios y se enseñarán las técnicas y herramientas para tomar las mejores decisiones en cuanto al nivel óptimo de existencias Se estudiarán los métodos de clasificación de los repuestos y materiales en función de su valor rotación y criticidad con el objeto de comprender la importancia de dar el tratamiento gerencial adecuado en función de las características mencionadas</p> <p>Se analizará la influencia de los parámetros clave en la gestión de inventarios realizando los cálculos relacionados con el nivel de existencias para cada tipo de materiales y se estudiarán los diferentes métodos de valoración de inventarios, así como los principales indicadores de la gestión de inventarios y los problemas típicos y rutinarios que generan una gestión ineficiente y las estrategias conductivas a reducir el exceso de inventario</p> <p>Esta acción de formación está alineada a las apuestas priorizadas de la Agenda departamental competitividad de Bolívar que le apuesta a la gestión Logística y al desarrollo de la empresa Petroquímica</p>
<p><b>Descripción 2 de 22</b></p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>N/A</p>



## AF 11 GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO LIDERANDO LA EMPRESA SOCIAL

Descripciones de la Acción de Formación GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO LIDERANDO LA EMPRESA SOCIAL (Total: 22)

[Acción de Formación](#)

<p><b>Descripción 1 de 22</b> <b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b> En el actual contexto de cambio y desarrollo tecnológico en donde las tecnologías disruptivas están llegando a la cotidianidad de las organizaciones las empresas expresan su preocupación sobre cómo enfrentar estos nuevos retos tecnológicos teniendo en cuenta que han venido trabajando con paradigmas tradicionales para la administración de personal y de la estrategia corporativa</p> <p>Las empresas se ven enfrentadas a construir nuevos modelos y paradigmas para gestionar el Talento Humano en una era marcada por la convergencia de tecnologías digitales físicas y biológicas que anticipan que cambiará el mundo tal como se conoce y por la transición hacia nuevos sistemas que están construidos sobre la infraestructura de la revolución digital</p> <p>Esta disrupción tecnológica implica la disrupción de tradicionales modalidades de trabajo tanto a nivel del management y de la dirección como al nivel de las tareas de apoyo y de base y tiene a su vez un impacto directo en el desarrollo de las actividades de los trabajadores. El reemplazo de tareas rutinarias por máquinas crecientemente analíticas refuerza la necesidad de transformar las habilidades blandas en los trabajadores y sus jefes sin descuidar sus capacidades de programación y de discernimiento</p> <p>Por lo anterior se hace necesario integrar el factor humano como epicentro de cualquier desarrollo para poder cumplir con los objetivos y expectativas de revolución digital para evitar la falta de adaptación de forma oportuna ante los nuevos el ritmo que exige la nueva industria y La pérdida de eficiencia empresarial</p> <p>En función de lo anterior las nuevas tendencias en la gestión de personas exigen que las organizaciones privilegien el conocimiento y se preparen para enfrentar las nuevas condiciones laborales propias de la cuarta revolución industrial en donde la fuerza laboral es más digital diversa global y eficiente y en la cual se requiere estar actualizado de las nuevas maneras de administrar de seguir un plan estratégico e identificar el impacto de las decisiones en un entorno de responsabilidad social empresarial</p>
<p><b>Descripción 2 de 22</b> <b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b> Es así como esta acción de formación está orientada hacia la competitividad y hacia el cambio tecnológico pues es indispensable brindar al personal interesado en dirigir una área de talento humano los conocimientos para asumir adecuadamente esta responsabilidad y de colaborar con la organización en su adecuada administración y liderazgo ayudando a los trabajadores a entender la estrategia empresarial y al personal directivo a cumplir con los principios de la responsabilidad social en un contexto administrativo legal y de gestión buscando desarrollar en el colaborador el entusiasmo y energía fortaleciendo sus competencias laborales, permitiendo construir certidumbre dominando sus procesos y contribuyendo a una cultura para el mejoramiento de la calidad de vida.</p> <p>Esta es además una acción de formación especializada porque brinda a los beneficiarios las herramientas y concomimientos para realizar una gestión integral del talento humano en la cual se suplan esfuerzos para conocer comprender y administrar adecuadamente los requerimientos de la nueva fuerza laboral y que permita el logro de la estrategia organizacional, siendo uno de los factores del éxito organizacional.</p> <p>Esta acción también está alineada a los focos temáticos de desarrollo regional en CTel de Bolívar y Cartagena F6 Desarrollo humano social y F5 ciencias sociales humanas y educación F2 de Bogota Desarrollo Social Igualmente está alineada a los objetivos FCE 2020 Optimización de recursos acciones de formación con habilidades transversales Inclusión de trabajadores de empresas Mipymes como beneficiarias de la acción de formación</p>
<p><b>Descripción 3 de 22</b> <b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b> N/A</p>

## AF 13 INCLUSION DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES CONSCIENTES

Descripciones de la Acción de Formación INCLUSION DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES CONSCIENTES (Total: 22)

[Acción de Formación](#)

<p><b>Descripción 1 de 22</b> <b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b> Diversidad e inclusión son dos conceptos estrechamente relacionados que suelen ser confundidos e incluso utilizados como sinónimos Sin embargo cada uno de estos términos define realidades diferentes si bien complementarias</p> <p>En el ámbito corporativo la diversidad hace referencia a la presencia dentro de una organización de profesionales de diferente edad sexo u orientación sexual nacionalidad religión etnia cultura condición o con necesidades especiales causadas por enfermedad accidente discapacidad o una determinada situación familiar Por su parte la inclusión es el conjunto de prácticas que desde el esfuerzo organizacional se toman dentro de la empresa para que cada empleado -sea cual sea su hecho diferencial- sea cultural y socialmente aceptado y tratado con igualdad El objetivo final es crear un sentido de pertenencia en el que todos los miembros de una compañía se sientan reconocidos valorados y respetados como persona y se sientan libres de ser quienes son en su contexto laboral.</p> <p>Diversidad se define entonces como todas las posibles diferencias entre los seres humanos y la inclusión es el arte de gestionar esas diferencias individuales fortalecerlas e inspirar a cada uno a dar lo mejor generando bienestar productividad y sostenibilidad social</p> <p>Esta acción de formación nace de la necesidad que tienen las organizaciones de entender y aplicar ambos conceptos para diseñar e implementar políticas de contratación inclusivas y diversas Los responsables de las empresas y el personal de Gestión Humana de todo tipo de compañías deben apostar por la inclusión laboral alcanzándola mediante prácticas concretas y realistas De este modo se favorecerá el desarrollo de las sociedades y la inclusión al mercado laboral de grupos desfavorecidos y, al mismo tiempo se crearán entornos de trabajo más diversos y productivos Las empresas deben procurar la contratación de los mejores talentos para desempeñarse de forma eficiente y destacar en un mercado global y competitivo En este proceso es fundamental comprender que el talento se presenta en formas diversas Además las empresas se encuentran insertas en sociedades con las que deben contribuir para promover su desarrollo y crecimiento Garantizar la igualdad de oportunidades es al mismo tiempo un beneficio y un deber para las empresas contemporáneas</p> <p>Por lo anterior esta es una acción de formación especializada dirigida a la competitividad de las organizaciones interesadas en crear espacios de trabajo diversos que potencien la empatía en los trabajadores incrementen la productividad y permitan a los empleados aprender de sus pares. Una empresa donde todos los trabajadores poseen el mismo perfil no puede considerarse como inclusiva y de hecho no resulta un entorno positivo para quienes se desempeñan en ella.</p> <p>En esta acción de formación además de entender los conceptos los beneficiarios conocerán herramientas que les permita crear políticas de contratación inclusivas formalizadas en documentos concretos Analizar de forma objetiva las prácticas de contratación Buscar un balance en la conformación de las plantillas de trabajo Adaptar los espacios de trabajo para personas con discapacidades físicas o motoras. Crear convenios con organizaciones que promuevan la inclusión laboral Establecer modalidades de trabajo flexible o remoto Asegurar la igualdad de remuneraciones para empleados que realizan las mismas labores y Flexibilizar los requisitos solicitados en cada oferta laboral, especialmente los vinculados a formación y/o experiencia.</p> <p>Esta acción de formación está alineada a FOCOS TEMÁTICOS DE DESARROLLO REGIONAL EN CTel de Bogotá F2 DESARROLLO SOCIAL y de Bolívar F6 Desarrollo humano social y F5 ciencias sociales humanas y educación Igualmente está alineada a los objetivos FCE 2020 acciones de formación con habilidades transversales</p>
<p><b>Descripción 2 de 22</b> <b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b> N/A</p>

## AF 14 JOYERIA NARANJA ARTE Y EMPRENDIMIENTO PARA UNA VIDA SOSTENIBLE

Descripciones de la Acción de Formación JOYERIA NARANJA ARTE Y EMPRENDIMIENTO PARA UNA VIDA SOSTENIBLE (Total: 22)	Acción de Formación
<p><b>Descripción 1 de 22</b>  <b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>            Dentro de los temas y preocupaciones que ocupan a las áreas de gestión humana en las organizaciones están los procesos de acompañamiento al personal próximo a jubilarse y las cuestiones relacionadas con la economía familiar sobre todo del personal operativo</p> <p>Para miles de personas que han pasado y pasarán por el proceso de cerrar una de las etapas más enriquecedoras desafiantes productivas e importantes de la vida como lo es el retiro de las actividades laborales o la llamada jubilación dicho proceso siempre será más fácil si se cuenta con una orientación para verlo como una nueva etapa en el camino y la oportunidad para iniciar nuevas actividades cada vez más gratificantes</p> <p>Juan Gregorio Vélez coaching empresarial sostiene que un buen punto de partida para que las empresas trabajen en la preparación de sus empleados para cambios estructurales es que en el tema de la salida de la empresa se propicie la elaboración de un proyecto de vida personal en el que a lo largo de su tiempo en la compañía se le promueva el desarrollo integral de las cuatro dimensiones del ser humano cuerpo emociones mente y espíritu</p> <p>La clave está en ver ese segundo tiempo en el juego de trabajar y ser profesional como una oportunidad de hacer aquello que en verdad apasiona empezar otros negocios involucrarse en actividades que le hagan renacer deseos de realización dormidos. Es claro que cada persona asume de forma diferente su retiro laboral y que esto depende de sus expectativas estilo de vida y personalidad</p> <p>En este sentido esta acción de formación se plantea como una opción de capacitación y desarrollo de habilidades para que las personas próximas a jubilarse encuentren en el diseño y elaboración de joyas artesanales una nueva opción de vida y de ingresos igualmente brinda una oportunidad de emprendimiento para esposas de trabajadores especialmente del personal operativo para que puedan contribuir al mejoramiento de los ingresos de la unidad familiar</p>	
<p><b>Descripción 2 de 22</b>  <b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>            El curso de Joyería Naranja arte y emprendimiento para una vida sostenible es una acción de formación especializada porque reúne los componentes necesarios para la generación de modelos de negocio que como resultado cimentan las bases de una marca con valor diferencial y productos competitivos Las actuales plataformas locales comerciales tales como Farex Ixal Moda impulsan el empresario emergente evidenciando el apoyo específicamente en marcas del sector de la joyería artesanal así mismo otras plataformas nacionales Bogotá Fashion Week Feria de las Flores Expoartesánias y entidades como Pro export resaltan la labor artesanal como riqueza patrimonial y ancestral de nuestro país Hay grandes oportunidades para las nuevas generaciones y para aquellos que se encuentran en procesos de etapa de retiro</p> <p>Dado que el mercado externo es la gran apuesta para la industria de joyería y bisutería local La elaboración de piezas únicas y la variedad de materiales con que se producen son solo dos fortalezas para explotar como una opción de emprendimiento Felipe Jaramillo presidente de Proccolombias es optimista pues considera que tanto el sector como la coyuntura del país responden a la demanda internacional Destaca además la calidad y la innovación de los productos el proceso de producción que incluye poblaciones indígenas un tema que va de la mano con la tendencia mundial que busca vincular poblaciones vulnerables con el desarrollo sostenible</p> <p>Por otro lado, esta acción de formación profundiza sus contenidos en la necesidad de preservar la artesanía como parte de nuestro patrimonio cultural. El Diagnóstico del Sector Artesanal 2014-2016 da cuenta de la vulnerabilidad del sector asociado a diferentes causas bajo nivel de escolaridad inadecuadas condiciones de vivienda y servicios públicos bajo nivel de ingresos deficientes redes asociativas y de comercialización baja profesionalización del oficio inadecuados talleres materias primas y herramientas entre otros Lo anterior a generando como efectos que la artesanía no sea una actividad de dedicación exclusiva el desinterés de las nuevas generaciones hacia el conocimiento del oficio la baja innovación en el diseño y desarrollo de productos transacciones en condiciones comerciales no justas que ponen en riesgo la continuidad del oficio y con ello la preservación de nuestro patrimonio.</p>	
<p><b>Descripción 3 de 22</b>  <b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>            La directriz presidencial de apoyo a la economía naranja fundamenta en la Ley 1834 de 2017 para el desarrollo fomento incentivo y protección de las industrias creativas no devuelve la esperanza. La ley naranja se constituye en un estímulo a las artesanías como preservación del patrimonio cultural y el impulso a los sectores de turismo diseño joyería y moda que están llamados a contribuir en ese proceso de preservación.</p> <p>Esta acción de formación busca despertar y desarrollar en el participante habilidades manuales y artísticas a través de la metodología aprender haciendo encontrando en el diseño y producción de piezas de JOYERIA ARTESANAL una maravillosa forma de expresión resaltando elementos de nuestra identidad y riqueza cultural como apuesta a la preservación de nuestro patrimonio.</p> <p>En este sentido, la acción de formación se alinea con El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la Economía Naranja La identificación del Turismo como uno de los Focos Temáticos de Desarrollo en CTeI en el departamento de Bolívar los Objetivos FCE 2020 de optimización de recursos Economía Naranja y desarrollo de habilidades transversales</p>	

## AF 15 LA REVOLUCIÓN EN EL SERVICIO

Descripciones de la Acción de Formación LA RE EVOLUCION EN EL SERVICIO (Total: 22)	Acción de Formación
<p><b>Descripción 1 de 22</b>  <b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>            Esta acción de formación se sustenta en la necesidad que tienen las empresas de servicios públicos domiciliarios, de generar en sus empleados la conciencia sobre la importancia de la prestación del servicio al usuario, para que asuman una nueva actitud frente a los cambios permanentes de necesidades y expectativas de los mismos</p> <p>El tema de los servicios públicos es un tema muy sensible generalmente el usuario suele sentirse violentado en sus derechos cuando el servicio no se presta con la calidad esperada o cuando la medición del servicio para el cobro del mismo sobrepasa los costos esperados en ese momento el usuario se acerca con preocupación o molestia a resolver su necesidad y se requiere entonces que el profesional del servicio preste la mejor atención posible al usuario para generar una buena experiencia de servicio</p> <p>Sin embargo, en ocasiones estas experiencias memorables no se dan por varias causas, los empleados cometen errores comunes como no saber escuchar y carecer de empatía falta de protocolos políticos y procesos No usar la tecnología ni la mayor parte de canales disponibles Falta de flexibilidad entre otras causas Esta situación puede generar efectos nefastos como problemas legales mala reputación de la empresa manifestaciones públicas rechazo general de los usuarios a las empresas, entre otros</p> <p>Por tal razón se hace necesario brindar a los empleados encargados de la atención al usuario herramientas que les faciliten la labor y que las empresas para que las empresas de servicios públicos puedan destacarse por brindar experiencias memorables a sus usuarios.</p> <p>Esta es entonces una acción de formación especializada dirigida a mejorar la competitividad de las empresas públicas pues está dirigida a que los beneficiarios adquieran conocimientos que les permita corregir los fallos en la prestación del servicio y puedan hacer que este pase de ser su talón de Aquiles a ser su mayor ventaja competitiva y aquello por lo que logren diferenciarse dentro de su sector.</p> <p>En este sentido, esta acción de formación está alineada al Pacto por la calidad y eficiencia de servicios públicos: agua y energía para promover la competitividad de todos mediante la cual el gobierno nacional tiene como objetivo ampliar las condiciones que permitan ampliar cobertura y mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos. Por lo cual las empresas prestadoras de servicio deben comprometerse también con la calidad y esta empieza por la adecuada atención a las necesidades y expectativas de los usuarios Esta acción también está alineada a los focos temáticos: de desarrollo regional en CTeI F5 Desarrollo humano social y F5 ciencias sociales humanas y educación</p>	
<p><b>Descripción 2 de 22</b>  <b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>            N/A</p>	
<p><b>Descripción 3 de 22</b>  <b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>            N/A</p>	

En consecuencia, el ítem Identificación del problema o necesidad de formación continúa con 9,10 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 4:**

En las acciones de formación: AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16 no cuantifica el número de beneficiarios de empresas MiPymes que serán beneficiados. solamente AF10 gestión del conocimiento organizacional para enfrentar la cuarta revolución industrial y AF11 gestión integral del talento humano liderando la empresa social, incluyen como beneficiarios a trabajadores que hacen parte de empresas MiPymes.

### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- El anexo 6. Criterios generales de evaluación menciona:

2	Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) Cada Acción de Formación se evaluará individualmente sobre 70,00 puntos y la sumatoria de las AF que cumplan, se promediará para hallar el puntaje. Aspectos Académicos = (AF1+ AF2+ ...+AFn) / # total de las AF cumplen)  Nota 1: Con el fin de garantizar la Calidad de las Acciones de Formación, se eliminarán aquellas que obtengan un puntaje menor a 50 puntos  Nota: La acción de formación denominada "TRANSFERENCIA", no hará parte del promedio del puntaje de los aspectos académicos.	70,00	Identificación del problema o necesidad de formación	10,00
			Objetivo de la acción de formación	4,00
			Población beneficiaria	3,00
			Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas)	1,00
			Clasificación de la acción de formación por sector y subsector	1,00
			Evento de Formación, Curso mayor o igual a 40 hr y Diplomado	2,00
			Modalidad de Formación	2,00
			Unidades Temáticas	6,00
			Acción de formación dirigida a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja y/o que den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 y/o que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad y/o Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas y/o Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI	3,00
			Inclusión de temática habilidades transversales	4,00
			Metodología	6,00
			Material de Formación	3,00
			Resultados de Aprendizaje	4,00
			Evaluación de aprendizaje	4,00
			Ambiente de aprendizaje	4,00
			Capacitador de la formación	6,00
			Lugar de ejecución: (3 puntos) Proponente con domicilio, que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima. (2 puntos) Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,00 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima. (1 punto) Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 4,99), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá. (0 punto) Proponente que no incluya información del lugar de ejecución de la acción de formación	3,00
			Optimización de recursos por acción de formación: Valor hora/beneficiario por acción de formación según evento de formación, con valor menor o igual a: * Conferencia/Ponencia: \$79.905 * Seminario: \$47.395 * Taller: \$44.159 * Taller Boot Camp: \$99.908 * Taller Formación en el puesto de trabajo: \$269.811 * Curso: \$39.989 * Diplomado: \$38.316	4,00

Por tanto, desde la publicación del Pliego de Condiciones era claro que el ítem inclusión de beneficiarios Mipymes se valoraría por Acción de formación, por tanto, se confirma que las acciones de formación: AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16 no cuantifican el número de beneficiarios de empresas MiPymes que serán beneficiados. La evaluación para estas acciones es de 0 puntos.

En consecuencia, se ratifica el ítem Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas) con el puntaje de 0,13 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 5:**

El proponente ejecuta sus acciones de formación, en los siguientes departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según índice departamental de competitividad

2019: AF1, AF2, AF3, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF10, AF11, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16 (Bolívar); AF4, AF13 (Cundinamarca) y AF11, AF13 (Atlántico, Valle del Cauca).

**RESPUESTA No 5:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma no es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Las acciones de formación: AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF10, AF12, AF14, AF15 Y AF16 tienen como lugar de ejecución el departamento de Bolívar, La AF 11 tiene lugar de ejecución Atlántico, Bolívar y Cali y la AF13 tiene lugar de ejecución Bogotá, Cali, Cartagena y Barranquilla, sin embargo, no lo justifica, según lo establecido en el pliego de la convocatoria 3.2.13 Lugar de ejecución “// ... En caso de que se ejecuten acciones de formación fuera de la ciudad de domicilio del proponente según cámara de comercio, se debe justificar la relación de los trabajadores beneficiarios de la empresa proponente, agrupadas, afiliadas al gremio o de su cadena productiva, con los lugares de ejecución planteados. En la Modalidad Gremios, cuando el proponente sea una cámara de comercio, la ejecución de las acciones de formación debe realizarse en los municipios de su jurisdicción”. Sin embargo, no se justificó la relación de los trabajadores beneficiarios de la empresa proponente, agrupadas, afiliadas al gremio o de su cadena productiva, con los lugares de ejecución planteados, teniendo en cuenta que el proponente tiene domicilio en Bogotá.

En consecuencia, el ítem Lugar de ejecución continúa con el puntaje de 0,5 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

**OBSERVACIÓN No. 6:**

Las acciones de formación: AF3 desarrollo empresarial del caribe colombiano en la republica referente para el liderazgo empresarial en el Siglo XXI, AF12 gestor líder estratégico desarrollo de capacidades personales y organizacionales para la transformación y AF16 liderazgos históricos referentes para nuevos estilos de liderazgo; están dirigidas exclusivamente a trabajadores del nivel ocupacional - alta dirección. Sin embargo, la propuesta se rechaza.

**RESPUESTA No 6:**

Las acciones de formación: AF3 DESARROLLO EMPRESARIAL DEL CARIBE COLOMBIANO EN LA REPUBLICA REFERENTE PARA EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EL SIGLO XXI Y AF16 LIDERAZGOS HISTÓRICOS REFERENTES PARA NUEVOS ESTILOS DE LIDERAZGO; están dirigidas exclusivamente a trabajadores del nivel ocupacional - alta dirección.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE** con el puntaje de 1,0 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas

Sin embargo, una vez validada la Acción de formación **AF12 GESTOR LIDER ESTRATEGICO DESARROLLO DE CAPACIDADES PERSONALES Y ORGANIZACIONALES PARA LA TRANSFORMACION** y de acuerdo con la información aportada por la Dirección de formación Profesional del SENA, se informa que la misma, es excluida por cuanto la acción de formación propuesta pueda ser impartida por el SENA.

Como primera medida se advierte que en el numeral 3.2 “Acción de formación” del Pliego de Condiciones de la Convocatoria DG-01 de 2020 se dispone entre otras cosas, lo siguiente:

*“En el marco del Programa de Formación Continua Especializada, no se deben incluir acciones de formación (...) **que el SENA imparta, bien sea de manera presencial y/o virtual. Para ello tenga en cuenta verificar el Anexo N°. 20 catálogo de Oferta Complementaria del SENA, para corroborar que la(s) acción(es) de formación que formule no corresponda(n) en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por la Entidad.**”* (Subraye y negrilla fuera de texto)

A su vez, el numeral literal d) del numeral 4.3.2 “*Causales técnicas y financieras de exclusión de las acciones de formación*” señaló que se excluirán acciones de formación, cuando las mismas pueda ser impartidas por el SENA, bien sea de manera presencial y/o virtual.

Teniendo en cuenta que lo anterior se encuentra señalado en el Pliego de Condiciones de la Convocatoria DG-01 de 2020, ha de recordarse que este documento establece las reglas de juego para la participación de los interesados y para la evaluación de propuestas, siendo por tanto norma fundamental que rige el proceso de selección y del convenio que se suscriba con ocasión de estos mismos.

Frente al particular, el Consejo de Estado en Sentencia SIII E 20400 de 2011, ha sido claro en señalar la importancia y necesidad de apego al pliego de condiciones, a saber:

*“Para la Sala tal como lo señala la doctrina, la naturaleza jurídica de los pliegos de condiciones o términos de referencia que elabora la administración pública para la contratación de sus obras, bienes o servicios, está claramente definida en tanto son el reglamento que disciplina el procedimiento licitatorio de selección del contratista y delimita el contenido y alcances del contrato, al punto que este documento regula el contrato estatal en su integridad, estableciendo una preceptiva jurídica de obligatorio cumplimiento para la administración y el contratista particular no sólo en la etapa de formación de la voluntad sino también en la de cumplimiento del contrato y hasta su fase final. De ahí el acierto de que se tengan como “la ley del contrato”.*

*Dada la trascendencia de los pliegos de condiciones en la actividad contractual, la normatividad enfatiza que todo proceso de contratación debe tener previamente unas condiciones claras, expresas y concretas que recojan las especificaciones jurídicas, técnicas y económicas a que hayan de acomodarse la preparación de las propuestas y el desarrollo del contrato.*

*Dicho de otro modo, los pliegos de condiciones forman parte esencial del contrato porque son la fuente principal de los derechos y obligaciones de las partes y son la base para la interpretación e integración del contrato, en la medida que contienen la voluntad de la administración a la que se someten por adhesión los proponentes y el contratista que resulte favorecido.”*

En consideración a lo anterior, y estando en la etapa pertinente para que la Entidad evalúe las ofertas presentadas, se identificó que dentro de la presente propuesta el contenido de la AF12 GESTOR LIDER ESTRATEGICO DESARROLLO DE CAPACIDADES PERSONALES Y ORGANIZACIONALES PARA LA TRANSFORMACION, es una formación que de conformidad con el Anexo N° 20 “Catálogo de Oferta Complementaria del SENA”, el SENA imparte bien sea de manera presencial y/o virtual, que se procede a explicar de la siguiente manera:

De conformidad con lo anterior, es más que evidente el incumplimiento a los lineamientos establecidos en el Pliego de Condiciones, y por tanto aplicable la exclusión de la mencionada acción de formación, de conformidad con el literal d) del numeral 4.3.2, del mencionado documento.

#### **OBSERVACIÓN No. 7:**

Las acciones de formación: AF2 desarrollo de habilidades para la transferencia de conocimiento, AF5 empoderamiento femenino a través de la asesoría de imagen y estilo, AF10 gestión del conocimiento organizacional para enfrentar la cuarta revolución industrial y AF14 joyería naranja arte y emprendimiento para una vida sostenible corresponden a eventos cursos mayores o iguales a 40 horas; AF7 fundamentos químicos y de ingeniería aplicados a la producción de cemento, AF8 gestión de inventarios de repuestos en plantas industriales, AF9 gestión de proyectos bajo el estándar del Project Management Institute , AF11 gestión integral del talento humano liderando la empresa social y AF12 gestor líder estratégico desarrollo de capacidades personales y organizacionales para la transformación, son diplomados y representan un 53,333% de las acciones de formación presentadas. Sin embargo, la propuesta se rechaza

#### **RESPUESTA No 7:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Las acciones de formación: AF2 DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO, AF5 EMPODERAMIENTO FEMENINO A TRAVES DE LA ASESORIA DE IMAGEN Y ESTILO, AF10 GESTION DEL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA ENFRENTAR LA CUARTA REVOLUCION INDUSTRIAL Y AF14 JOYERIA NARANJA ARTE Y EMPRENDIMIENTO PARA UNA VIDA SOSTENIBLE CORRESPONDEN A EVENTOS CURSOS MAYORES O IGUALES A 40 HORAS; AF7 FUNDAMENTOS QUIMICOS Y DE INGENIERIA APLICADOS A LA PRODUCCION DE CEMENTO, AF8 GESTION DE INVENTARIOS DE REPUESTOS EN PLANTAS INDUSTRIALES, AF9 GESTION DE PROYECTOS BAJO EL ESTANDAR DEL PROJECT MANAGMENT INSTITUTE y AF11 GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO LIDERANDO LA EMPRESA SOCIAL son diplomados y representan un 46,667% de las acciones de formación presentadas.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE** con el puntaje de 1,0 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

#### **OBSERVACIÓN No. 8:**

La cofinanciación solicitada al SENA es 74,53%, sin embargo, la propuesta es rechazada.

#### **RESPUESTA No 8:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

La cofinanciación solicitada al SENA es inferior a lo establecido por modalidad: Para la modalidad Empresas agrupadas menor o igual a 55,000%; Para la modalidad Gremios menor o igual a 75,000%

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE** con el puntaje de 6,0 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

#### **OBSERVACIÓN No. 9:**

El número total de trabajadores beneficiados, sin incluir la transferencia son 1225, sin embargo, la propuesta es rechazada.

#### **RESPUESTA No 9:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Para la Modalidad Gremios: 4 PUNTOS - ... número de trabajadores beneficiarios mayor o igual a 1200. Este criterio se valida, con base en las Acciones de Formación que cumplen.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE** con el puntaje de 4,0 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

#### **OBSERVACIÓN No. 10:**

El proponente cumple con los criterios establecidos para el ítem divulgación del desarrollo y resultados del proyecto, sin embargo, la propuesta se rechaza

#### **RESPUESTA No 10:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

El proponente cumple con los criterios establecidos para el ítem divulgación del desarrollo y resultados del proyecto.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE** con el puntaje de 1,0 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

#### **OBSERVACIÓN No. 11:**

La AF6 estrategia para la gestión productiva taller bajo la metodología Bootcamp, incluye modelo de aprendizaje Bootcamp, sin embargo, la propuesta se rechaza.

#### **RESPUESTA No 11:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

La AF6 ESTRATEGIA PARA LA GESTION PRODUCTIVA TALLER BAJO LA METODOLOGIA BOOT CAMP, incluye modelo de aprendizaje bootcamp.



En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE** con el puntaje de 3,0 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

**OBSERVACIÓN No. 12:**

La propuesta presentada, CUMPLE con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020

**RESPUESTA No 12:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

La propuesta presentada, CUMPLE con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1-0081 de 2020

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE PARCIALMENTE** con el puntaje de **97,73 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25293
<b>PROPONENTE</b>	ASOCIACION FRENTE DE SEGURIDAD EMPRESARIAL DE BOLIVAR
<b>OBSERVANTE</b>	GABRIEL JAIME BERRIO ALVAREZ
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA – FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:frenteseguridadbolivar@gmail.com">frenteseguridadbolivar@gmail.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	26 de Marzo de 2020

**OBSERVACIÓN No. 1:**

1. La AF2, AF3, AF4, AF5, AF6 y AF10 se “Excluyen” según numeral 4.3.2 Causales técnicas y financieras de exclusión de las acciones de formación, literal a) Cuando no haya relación del objetivo de la acción de formación con la población beneficiaria o con la necesidad de formación identificada, según el Concepto de Evaluación Técnica.

RTA/ De acuerdo a esto, queremos expresar que el objeto de cada una de estas acciones de formación si tiene relación con la necesidad de formación. tal como se expresa a continuación:

*AF 2 CURSO TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN PARA LA CADENA DE SUMINISTROS:*  
*Objeto: Transferir a los participantes conocimientos, habilidades y técnicas para el óptimo desempeño de gerentes y/o actores de la cadena de suministros, adquiriendo la preparación necesaria para poder negociar con todos los intervinientes de la cadena, en el contexto de las operaciones locales e internacionales.*

*De acuerdo a esto se explica que la necesidad es preparar a los beneficiarios en las distintas técnicas de negociación que se puedan presentar en el desarrollo de la operación.*

*AF 3 DIPLOMADO EN LOGÍSTICA - GESTIÓN DEL RIESGO Y SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTROS. HSEQ:*

*Objeto: Fortalecer en los participantes el concepto de la cadena de suministro como elemento determinante en el crecimiento y consolidación de la actividad y sus oportunidades de robustecimiento al aplicar la gestión de riesgos que propone ISO 31000 y la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad desde el enfoque de ISO 28000.*

*En el objeto se explica la necesidad de fortalecer e implementar conocimientos en los sistemas de gestión de riesgos ISO 31000 Y ISO 28000, el cual es el punto central de la AF.*

*AF 4 DIPLOMADO GESTIÓN EMPRESARIAL EFICIENTE EN LA CADENA DE SUMINISTRO*

*Objeto: Brindar a los participantes conceptos, conocimientos y fortalecer habilidades y actitudes, necesarias para llevar a cabo una eficientemente gestión empresarial al interior*

*de las empresas colombianas que hacen parte de la cadena de suministros, permitiendo alcanzar las metas y objetivos establecidos en el marco de las políticas organizacionales.*

*De acuerdo a esto se especifica la necesidad de ejercer una gestión empresarial eficiente y la manera de adecuarlo.*

#### **AF 5 DIPLOMADO OEA (OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO) & OTRAS FIGURAS DE LA CONFIANZA ADUANERA**

*Objeto: Orientar a los actores del comercio exterior en el cumplimiento de los requisitos para la certificación como Operador Económico Autorizado, exponiendo las diferentes categorías existentes para calificarse, las responsabilidades a las que se suscribe con cada una de ellas y los requisitos establecidos en la normatividad vigente, así mismo estudiar otras figuras de confianza aduanera.*

*En el objeto se especifica la necesidad e importancia del OEA y la importancia y responsabilidad de este. Recalcando los requisitos y responsabilidades.*

#### **AF 6 DIPLOMADO SEGURIDAD Y MANEJO DE MERCANCIAS PELIGROSAS EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO**

*Objeto:*

- 1. Conocer la legislación y las regulaciones para el transporte de mercancías peligrosas del país y los diferentes estándares que se deben cumplir a nivel nacional e internacional para esta actividad.*
- 2. Diseñar sistemas de seguridad que sean lo suficientemente hábiles para realizar gestiones de riesgo y manejo de emergencias para proteger los intereses económicos de las empresas de la cadena de suministro y el bienestar de las comunidades que están sobre las rutas de transporte.*
- 3. Desarrollar programas de etiquetado de productos y de prevención de riesgos para compartirlos con todos los agentes de la cadena de suministro, desde productores de mercancías peligrosas, transportadores, compradores y comunidades.*

*En los objetivos de esta AF se detallan las necesidades e importancia del manejo de mercancías peligrosas, como la legislación, sistemas de seguridad y prevención de riesgos.*

#### **AF 10 TALLER CREATIVIDAD EMPRESARIAL PARA LA REGIÓN DE SUCRE**

*Objeto: Desarrollar en los participantes competencias que faciliten los procesos de creatividad e innovación en la generación de ideas nuevas para productos y/o servicios en las empresas afiliadas y de la cadena productiva de la AFSB, orientado a las virtudes empresariales que permitan una administración eficaz.*

*La necesidad está clara en esta AF donde se busca crear competencias para la generación de empresas en la región.*

*De acuerdo a esto los objetos de cada acción de formación si está relacionada con la necesidad de formación identificada.*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El numeral 4.3.2 Causales técnicas y financieras de exclusión de las acciones de formación, establece en el literal **a)** “Cuando no haya relación del objetivo de la acción de formación con la población beneficiaria o con la necesidad de formación identificada”.

Esta causal de exclusión de acciones de formación numeral 4.3.2 literal **a)** está compuesta por dos condiciones, unidas por el condicional “**o**”:

Condición **1:** Cuando no haya relación **del objetivo de la acción** de formación **con la población beneficiaria.**

**o**

Condición **2:** Cuando no haya relación **del objetivo de la acción** de formación **con la necesidad de formación** identificada.

Por lo cual la acción de formación se excluye cuando se presente al menos **una** de las dos condiciones, que es precisamente lo que sucede para el caso de las acciones de formación AF2, AF3, AF4, AF5, AF6 y AF10, en las que se presenta la condición 1 ya que **NO** hay relación del objetivo de cada acción de formación **con la población beneficiaria** de cada acción.

Como ustedes lo manifiestan en su observación (respuesta) **el objeto de cada una de estas acciones de formación SI tiene relación con la necesidad de formación identificada** para cada acción. Pero aquí solamente tienen en cuenta la condición 2 de esta causal de exclusión, sin considerar la condición 1 que es la que genera la exclusión.

Para profundizar en esta observación, se hace necesario hacer referencia a la acción de formación AF1 que cumple. En la AF1 “Curso Actualizaciones Tecnológicas en **Seguridad Electrónica, Controles de Acceso y CCTV**” en el **numeral 2.** Objetivos de la acción de formación establece “*Familiarizar al participante con la terminología empleada en los **Sistemas Electrónicos de Seguridad**, brindado conocimientos a lo que respecta: instalación, manipulación de herramientas (hardware y software), para luego ejecutar tareas de implementación y mantenimiento de soluciones en los campos de CCTV, Alarmas, Detección de Incendios y Control de Accesos en proyectos de baja y media complejidad.*” Y en el **numeral 3.** Población Beneficiaria, son “*20 beneficiarios en total, de los niveles Alta Dirección, medio y operativo, de las **que requieren actualización y formación especializada para implementar procedimientos de seguridad electrónica.**”... “Y todos en conjunto aportan a la productividad y competitividad de las empresas, **aplicando procedimientos***

***adecuados en seguridad electrónica que fortalecen la oportunidad de brindar servicios con calidad y valor agregado a sus clientes satisfaciendo sus necesidades y generando fidelización de estos.***” Existiendo relación y coherencia entre **el objetivo** de la acción de formación y la **población beneficiaria** de AF1, **todos orientados a la seguridad electrónica.**

Caso que NO sucede con las acciones de formación AF2, AF3, AF4, AF5, AF6 y AF10, donde NO existe relación ni coherencia entre el objetivo de la acción de formación y la población beneficiaria. Porque **todas estas acciones de formación** en el descriptor 3. Población beneficiaria, describen **“que requieren actualización y formación especializada para implementar procedimientos de seguridad electrónica** y los objetivos de estas acciones de formación **están orientados a otras formaciones diferentes a la seguridad electrónica,** confirmándose en los contenidos de las unidades temáticas de cada acción, no encontrándose relación ni coherencia entre los objetivos de las acciones de formación y la población beneficiaria, por lo cual se aplica la causal de exclusión de la acción de formación numeral **4.3.2** Causales técnicas y financieras de exclusión de las acciones de formación, literal **a)** Cuando no haya relación del objetivo de la acción de formación con la población beneficiaria o con la necesidad de formación identificada.

#### **OBSERVACIÓN No. 2:**

*2. La AF10 se "Excluye" según numeral 4.3.2 literal f) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia), dado que propone el evento Seminario para 30 beneficiarios, no cumpliendo con el número de beneficiarios establecidos para este tipo de evento que es de 101 a 500 según adenda No. 2.*

*RTA/ para este punto existió un error de redacción pero como se puede apreciar en el nombre de la misma acción de formación se emplea la palabra taller, que es el evento que se realizara para esta acción de formación.*

#### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En las descripciones de esta acción de formación, AF10, el descriptor **5. EVENTO DE FORMACIÓN**, describe **“Seminario. El presente evento de formación corresponde a un seminario presencial...”** y el descriptor **3. POBLACIÓN BENEFICIARIA** describe **“30 beneficiarios en total, de los niveles Alta Dirección, medio y operativo, de las que requieren actualización y formación especializada para implementar procedimientos de seguridad electrónica.”** No cumpliendo con el número de beneficiarios establecidos en la adenda 2 para el evento Seminario, que es entre 101 a 500, razón por la cual se aplica la causal de exclusión de la acción de formación numeral **4.3.2 literal f)** Cuando no se cumpla con lo

establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia).

<p>Descripción 4 de 22</p> <p><b>2. OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:</b> Desarrollar en los participantes competencias que faciliten los procesos de creatividad e innovación en la generación de ideas nuevas para productos y/o servicios en las empresas afiliadas y de la cadena productiva de la AFSB, orientado a las virtudes empresariales que permitan una administración eficaz.</p>
<p>Descripción 5 de 22</p> <p><b>3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:</b> 30 beneficiarios en total, de los niveles Alta Dirección, medio y operativo, de las que requieren actualización y formación especializada para implementar procedimientos de seguridad electrónica.</p> <p>Estos beneficiarios pertenecen al área funcional de dirección de seguridad corporativa: gerentes, directores, jefes, supervisores, coordinadores, articulados a las diferentes áreas de la organización.</p> <p>Las funciones que desempeñan son: Coordinan y supervisan bajo la conducción general de otros directores, las operaciones realizadas por un grupo de trabajadores a su cargo; coordinan actividades con otros grupos, áreas o departamentos de la empresa donde trabajan; están en capacidad de ejercer las tareas inherentes al grupo del cual son responsables, pero con prioridad se orientan a planear, organizar, controlar y dirigir las actividades de un grupo de trabajadores subalternos a su cargo.</p> <p>En cuanto al nivel directivo, sus funciones corresponden al planteamiento de las estrategias organizacionales que para el caso de la acción de formación, Dentro de sus tareas está la aprobación de planes estratégicos que den lugar a operaciones alineadas que contribuyan en la consecución de metas organizacionales. El nivel de escolaridad de este nivel ocupacional es de profesionales, especialistas, magister y doctores.</p> <p>El tipo de vinculación es directa a las empresas beneficiarias y personal perteneciente a la cadena productiva.</p> <p>El nivel académico técnico, profesionales en distintas carreras administrativas, y especialización, todos en el cumplimiento de sus funciones tienen acceso a las TICs.</p> <p>En la ejecución de la acción de formación también se involucrarán (18.) personas vinculadas a Mypimes que hacen parte de la cadena productiva</p> <p>Y todos en conjunto aportan a la productividad y competitividad de las empresas, aplicando procedimientos adecuados en seguridad electrónica que fortalecen la oportunidad de brindar servicios con calidad y valor agregado a sus clientes satisfaciendo sus necesidades y generando fidelización de estos.</p>
<p>Descripción 6 de 22</p> <p><b>4. IMPACTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:</b> Sector: servicios Subsector: transporte y logística</p>
<p>Descripción 7 de 22</p> <p><b>5. EVENTO DE FORMACIÓN:</b> Seminario</p> <p>El presente evento de formación corresponde a un seminario presencial con metodología teórico práctica que profundiza una temática de la creatividad para actualizar los conocimientos de los trabajadores beneficiarios.</p> <p>Se justifica este tipo de evento para el desarrollo de la formación por el nivel de los beneficiarios.</p> <p>Al terminar la acción de formación, cada participante recibirá un certificado de asistencia que indique el número de horas cursadas.</p>

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*3. El proyecto no incluye Acción(es) de Formación dirigida(s) exclusivamente a trabajadores del Nivel Ocupacional - Alta dirección*

*RTA/ La acción de formación 3 DIPLOMADO EN LOGÍSTICA - GESTIÓN DEL RIESGO Y SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTROS. HSEQ, como se detalla en el perfil de beneficiario : Personal de los niveles ocupacionales de Alta Dirección pertenecientes a las empresas beneficiarias y a su cadena productiva, que requieren actualización y formación especializada en gestión del riesgo y gestión de la seguridad en la cadena de suministros. va dirigida a la alta dirección.*

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En las descripciones de esta acción de formación, AF3, el descriptor 3. **POBLACIÓN BENEFICIARIA**, describe “20 beneficiarios en total, de los niveles **Alta Dirección, medio y operativo**, de las que requieren actualización y formación especializada para implementar procedimientos de seguridad electrónica”, lo que evidencia que los beneficiarios de esta acción de formación no son exclusivamente del nivel Alta Dirección sino que incluye también beneficiarios de los niveles ocupacionales medio y operativo.

(ver imagen)

Descripción 5 de 22

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:**

20 beneficiarios en total, de los niveles Alta Dirección, medio y operativo, de las que requieren actualización y formación especializada para implementar procedimientos de seguridad electrónica.

Estos beneficiarios pertenecen al área funcional de dirección de seguridad corporativa: gerentes, directores, jefes, supervisores, coordinadores, articulados a las diferentes áreas de la organización.

Las funciones que desempeñan son: Coordinan y supervisan bajo la conducción general de otros directores, las operaciones realizadas por un grupo de trabajadores a su cargo; coordinan actividades con otros grupos, áreas o departamentos de la empresa donde trabajan; están en capacidad de ejercer las tareas inherentes al grupo del cual son responsables, pero con prioridad se orientan a planear, organizar, controlar y dirigir las actividades de un grupo de trabajadores subalternos a su cargo.

En cuanto al nivel directivo, sus funciones corresponden al planteamiento de las estrategias organizacionales que para el caso de la acción de formación. Dentro de sus tareas está la aprobación de planes estratégicos que den lugar a operaciones alineadas que contribuyan en la consecución de metas organizacionales. El nivel de escolaridad de este nivel ocupacional es de profesionales, especialistas, magister y doctores.

El tipo de vinculación es directa a las empresas beneficiarias y personal perteneciente a la cadena productiva.

El nivel académico técnico, profesionales en distintas carreras administrativas, y especialización, todos en el cumplimiento de sus funciones tienen acceso a las TICs.

En la ejecución de la acción de formación también se involucrarán (13.) personas vinculadas a Mypimes que hacen parte de la cadena productiva

Y todos en conjunto aportan a la productividad y competitividad de las empresas, aplicando procedimientos adecuados en seguridad electrónica que fortalecen la oportunidad de brindar servicios con calidad y valor agregado a sus clientes satisfaciendo sus necesidades y generando fidelización de estos.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de **79,75** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25291
<b>PROPONENTE</b>	Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia
<b>OBSERVANTE</b>	OSCAR ANDRES NAVARRO ARANGO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	frenteseguridadantioquia@gmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 – 03- 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

Mediante correo electrónico del jueves, 26 de marzo de 2020, a las 7:34 p. m., se recibió la siguiente observación por parte de ustedes:

*“Señores*

*Evaluación Técnica y Financiera Convocatoria DG-01 de 2020 del Programa de Formación Continua Especializada.*

*Reciban un cordial saludo.*

*A continuación daremos respuestas a la Publicación realizada por ustedes el día 25 de Marzo del presente año:*

*1. "En reunión realizada entre los evaluadores, los analistas y el coordinador del comité evaluador, se conceptuó que la propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal e: "Cuando la propuesta evidencie copia de otra(s) presentada(s) en esta Convocatoria. En este caso, se rechazarán todas las propuestas implicadas", lo anterior, debido a que entre las propuestas 25291 - Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia y 25296 - Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico (AFSEA), se evidenció copia, específicamente en los siguientes puntos de las dos (2) propuestas así:....."*

*RTA/ De acuerdo a esto queremos expresar nuestra mayor disculpa al inconveniente presentado, ya que los dos gremios acá mencionados Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia y Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico, tenemos la misma empresa asesora para la presentación de estos proyectos, debido a un error en el momento de radicación de nuestro proyecto Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia, por error involuntario existió un cruce de información de los dos proyectos en varios de los puntos, donde desafortunadamente nuestro proyecto quedo mezclado con partes del proyecto de Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico, situación que ocasiono este conflicto.*

*Debido a esto queremos expresar nuestra disculpa, de igual manera no queremos que nuestros colegas de Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico, sufran*



*percances por nuestro error, ya que ustedes pueden evidenciar que las acciones de formación son totalmente diferentes y que salvo las inconsistencias presentadas por motivos involuntarios.*

*Por tal razón solicitamos de manera comedida y debido a nuestro error y a no perjudicar a nuestros compañeros de la Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico, que no tengan en cuenta nuestra propuesta que es la que presentan las inconsistencias, el otro proyecto no presenta estas.*

*Agradecemos su atención y colaboración,*

*Cordialmente,*

**OSCAR ANDRES NAVARRO ARANGO**  
**REPRESENTANTE LEGAL ASOCIACION FRENTE DE SEGURIDAD EMPRESARIAL DE**  
**ANTIOQUIA”**

**RESPUESTA No 1:** En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En atención a lo anterior, es menester señalar que el Pliego de Condiciones de la presente Convocatoria, dispone en el literal e) del numeral 4.3.1 como causal técnica y financiera de rechazo de la propuesta, lo siguiente: *“Cuando la propuesta evidencie copia de otra(s) presentada(s) en esta Convocatoria. En este caso, se rechazarán todas las propuestas implicadas”*

De ésta manera, frente a las causales de rechazo de las propuestas en procesos como el que nos atañe, el Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en sentencia del 3 de mayo de 1999, Expediente 12.344, indicó lo siguiente:

*“Quiere con esto destacar la Sala que las causales de rechazo de las propuestas pueden ser legales y por lo mismo generan el efecto del descarte o exclusión de la oferta ope legis, sin necesidad de que se haga referencia a las mismas en el pliego de condiciones; o también pueden las causales de rechazo de las propuestas ser establecidas expresamente por la entidad en el respectivo pliego de condiciones. Lo cierto es que, sea que las causales de rechazo de la oferta emanen directamente de la ley o del pliego de condiciones, en uno y en otro caso se refieren a defectos, omisiones o circunstancias impeditivas que permiten deducir que la misma no resulta favorable para los intereses de la entidad y los fines de la contratación y que de soslayarse se comprometería el cumplimiento de los principios de transparencia, economía y responsabilidad, así como el deber de selección objetiva en la contratación.”*

En este orden de ideas, como quiera que la causal de rechazo aludida se encuentra señalada en el Pliego de Condiciones de la Convocatoria DG-01 de 2020, ha de recordarse que este documento establece las reglas de juego para la participación de los interesados y para la

evaluación de propuestas, siendo por tanto norma fundamental que rige el proceso de selección y del convenio que se suscriba con ocasión de estos mismos.

Frente al particular, el Consejo de Estado en Sentencia SIII E 20400 de 2011, ha sido claro en señalar la importancia y necesidad de apego al pliego de condiciones, a saber:

*“Para la Sala tal como lo señala la doctrina, la naturaleza jurídica de los pliegos de condiciones o términos de referencia que elabora la administración pública para la contratación de sus obras, bienes o servicios, está claramente definida en tanto son el reglamento que disciplina el procedimiento licitatorio de selección del contratista y delimita el contenido y alcances del contrato, al punto que este documento regula el contrato estatal en su integridad, estableciendo una preceptiva jurídica de obligatorio cumplimiento para la administración y el contratista particular no sólo en la etapa de formación de la voluntad sino también en la de cumplimiento del contrato y hasta su fase final. De ahí el acierto de que se tengan como “la ley del contrato”.*

*Dada la transcendencia de los pliegos de condiciones en la actividad contractual, la normatividad enfatiza que todo proceso de contratación debe tener previamente unas condiciones claras, expresas y concretas que recojan las especificaciones jurídicas, técnicas y económicas a que hayan de acomodarse la preparación de las propuestas y el desarrollo del contrato.*

*Dicho de otro modo, los pliegos de condiciones forman parte esencial del contrato porque son la fuente principal de los derechos y obligaciones de las partes y son la base para la interpretación e integración del contrato, en la medida que contienen la voluntad de la administración a la que se someten por adhesión los proponentes y el contratista que resulte favorecido.”*

Así las cosas, atendiendo al Pliego de Condiciones, al análisis de su propuesta señalada en párrafos anteriores, a lo indicado por usted en su observación en el sentido de que por errores involuntarios hubo cruce de información entre dos propuestas presentadas, circunstancia per se que no es justificable ni atribuible al SENA, se advierte que existió un incumplimiento a las disposiciones contenidas en el mencionado Pliego, en tanto se evidenció copia entre las propuestas presentadas por Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico y Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia, siendo aplicable y justificada la causal de rechazo dispuesta en el literal e) del numeral 4.3.1 del mencionado documento.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de **69,42** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25296
<b>PROPONENTE</b>	Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia
<b>OBSERVANTE</b>	NESTOR BERNAL FERNANDEZ
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	frenteseguridadatlanticosena@gmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 – 03- 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*Señores*

*Evaluación Técnica y Financiera Convocatoria DG-01 de 2020 del Programa de Formación Continua Especializada.*

*Reciban un cordial saludo.*

*A continuación daremos respuestas a la Publicación realizada por ustedes el día 25 de Marzo del presente año:*

*1. "En reunión realizada entre los evaluadores, los analistas y el coordinador del comité evaluador, se conceptuó que la propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal e: "Cuando la propuesta evidencie copia de otra(s) presentada(s) en esta Convocatoria. En este caso, se rechazarán todas las propuestas implicadas", lo anterior, debido a que entre las propuestas 25291 - Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia y 25296 - Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico (AFSEA), se evidenció copia, específicamente en los siguientes puntos de las dos (2) propuestas así:....."*

*RTA/*

*De acuerdo a esto, queremos expresar que Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia y nosotros, la Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico, tenemos la misma empresa asesora para la presentación de los proyectos al SENA, debido a una equivocación involuntaria, en la presentación del proyecto de la Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia, se presentaron errores donde se mezclaron parte de nuestro proyecto con el de ellos, dando como resultado, que el SIGP de la Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia, quedaron puntos de nuestro proyecto en el de ellos. Es de vital importancia recalcar que en ningún momento se presento copia en los proyectos, ya que ustedes mismos pueden evidenciar que las acciones de formación son totalmente diferentes, como todo los demás del proyecto, fuera de las inconsistencias presentadas. //De acuerdo a esto, nuestros compañeros del Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia realizara un comunicado al SENA, donde explicara lo sucedido y sus medidas a tomar. // Por tal razón solicitamos de manera*

*comedida no rechazar nuestro proyecto, ya que afectaría enormemente, a nuestras empresas y sus empleados.*

*Agradecemos su atención y colaboración,*

*Cordialmente,*

**NESTOR BERNAL FERNANDEZ**

**REPRESENTANTE LEGAL ASOCIACIÓN FRENTE DE SEGURIDAD EMPRESARIAL DE ATLÁNTICO**

**RESPUESTA No 1:** En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En atención a lo anterior, es menester señalar que el Pliego de Condiciones de la presente Convocatoria, dispone en el literal e) del numeral 4.3.1 como causal técnica y financiera de rechazo de la propuesta, lo siguiente: *“Cuando la propuesta evidencie copia de otra(s) presentada(s) en esta Convocatoria. En este caso, se rechazarán todas las propuestas implicadas”*

De ésta manera, frente a las causales de rechazo de las propuestas en procesos como el que nos atañe, el Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en sentencia del 3 de mayo de 1999, Expediente 12.344, indicó lo siguiente:

*“Quiere con esto destacar la Sala que las causales de rechazo de las propuestas pueden ser legales y por lo mismo generan el efecto del descarte o exclusión de la oferta ope legis, sin necesidad de que se haga referencia a las mismas en el pliego de condiciones; o también pueden las causales de rechazo de las propuestas ser establecidas expresamente por la entidad en el respectivo pliego de condiciones. Lo cierto es que, sea que las causales de rechazo de la oferta emanen directamente de la ley o del pliego de condiciones, en uno y en otro caso se refieren a defectos, omisiones o circunstancias impeditivas que permiten deducir que la misma no resulta favorable para los intereses de la entidad y los fines de la contratación y que de soslayarse se comprometería el cumplimiento de los principios de transparencia, economía y responsabilidad, así como el deber de selección objetiva en la contratación.”*

En este orden de ideas, como quiera que la causal de rechazo aludida se encuentra señalada en el Pliego de Condiciones de la Convocatoria DG-01 de 2020, ha de recordarse que este documento establece las reglas de juego para la participación de los interesados y para la evaluación de propuestas, siendo por tanto norma fundamental que rige el proceso de selección y del convenio que se suscriba con ocasión de estos mismos.

Frente al particular, el Consejo de Estado en Sentencia SIII E 20400 de 2011, ha sido claro en señalar la importancia y necesidad de apego al pliego de condiciones, a saber:

*“Para la Sala tal como lo señala la doctrina, la naturaleza jurídica de los pliegos de condiciones o términos de referencia que elabora la administración pública para la contratación de sus obras, bienes o servicios, está claramente definida en tanto son el reglamento que disciplina el procedimiento licitatorio de selección del contratista y delimita el contenido y alcances del contrato, al punto que este documento regula el contrato estatal en su integridad, estableciendo una preceptiva jurídica de obligatorio cumplimiento para la administración y el contratista particular no sólo en la etapa de formación de la voluntad sino también en la de cumplimiento del contrato y hasta su fase final. De ahí el acierto de que se tengan como "la ley del contrato".*

*Dada la transcendencia de los pliegos de condiciones en la actividad contractual, la normatividad enfatiza que todo proceso de contratación debe tener previamente unas condiciones claras, expresas y concretas que recojan las especificaciones jurídicas, técnicas y económicas a que hayan de acomodarse la preparación de las propuestas y el desarrollo del contrato.*

*Dicho de otro modo, los pliegos de condiciones forman parte esencial del contrato porque son la fuente principal de los derechos y obligaciones de las partes y son la base para la interpretación e integración del contrato, en la medida que contienen la voluntad de la administración a la que se someten por adhesión los proponentes y el contratista que resulte favorecido.”*

Así las cosas, atendiendo al Pliego de Condiciones, al análisis de su propuesta señalada en párrafos anteriores, a lo indicado por usted en su observación en el sentido de que por errores involuntarios hubo cruce de información entre dos propuestas presentadas, circunstancia per se que no es justificable ni atribuible al SENA, se advierte que existió un incumplimiento a las disposiciones contenidas en el mencionado Pliego, en tanto se evidenció copia entre las propuestas presentadas por Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico y Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Antioquia, siendo aplicable y justificada la causal de rechazo dispuesta en el literal e) del numeral 4.3.1 del mencionado documento.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de 82,20 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CÓDIGO SIGP</b>	25299
<b>PROPONENTE</b>	FEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA - COLFECAR
<b>OBSERVANTE</b>	Jorge Lamus Mendoza
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	jorgelamus@colfecar.org.co
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	jueves, 26 de marzo de 2020 8:14 p. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*“Si bien en el diagnóstico de la necesidad se expresa el estado actual de la temática a desarrollar, la problemática esbozada en mismo tiene como principal causa la falta de conocimiento del recurso humano de los temas específicos que atañen a la Acción de Formación AF7 “Soluciones de logística de última milla, retornos vacíos y empleos de drones”; donde la solución a través de la formación hace parte del fin último de la convocatoria de Formación Continua. // Asociar las causas de la necesidad de capacitación a la falta de conocimientos específicos no constituye un error sino la génesis del problema identificado centrado en el recurso humano del sector. //Si bien existen múltiples causas que generan los problemas del sector, se especifican en esta acción de formación las relacionadas con el talento humano y sus falencias en cuanto a las competencias requeridas para la identificación e implementación de soluciones de última milla; en la asociación que se hace en el marco lógico del proyecto entre la falta de conocimiento de soluciones de última milla y los efectos que esto genera, se plantea de forma explícita el aporte significativo que esta formación tiene en el mejoramiento de la competitividad del sector.”*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. El pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, establece que: *“Un proyecto es la respuesta a un problema o necesidad identificado por una empresa o gremio perteneciente a una región y sector productivo específico desarrollado a través de acciones de formación que **brindan soluciones sistemáticas...**”*. Por otra parte, también establece que: *“A partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos cualitativos y cuantitativos que se consideren pertinentes para la formación requerida, se debe identificar el problema o **necesidad de formación (causas y efectos)**”*.
2. Para la acción de formación AF7, las problemáticas esbozadas por el proponente, es decir, *la dificultad de la última milla, el retorno vacío y la topografía en Colombia que limitan la competitividad del sector*, no son atribuibles (causas) a la falta de capacitación del personal, en especial, a ésta última. Se debe tener en cuenta que el objetivo de la acción de formación es ayudar a brindar soluciones sistemáticas a la problemática identificada.

3. De manera explícita, todo proyecto del PFCE deriva en acciones de formación que buscan cualificar el talento humano de las empresas, gremios y sector productivo del país.
4. Teniendo en cuenta la matriz de evaluación, el proponente determina los efectos que se derivan del problema y que permanecerán en caso de no ejecutarse el proyecto, sin embargo, se asocio el problema a la falta de capacitación del personal (causas), lo cual, no es atribuible según el problema planteado y descrito, y por ello, no se dio el máximo puntaje.

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

“En el proyecto presentado no se expresa que como resultado se garantice que las empresas participantes en la formación generen puestos de trabajo efectivos para la PcD; sino que como resultado de la capacitación al personal de recursos humanos estos amplíen su visión frente a las múltiples posibilidades y mecanismos de vinculación laboral de la PcD y los implementen en sus organizaciones abriendo a esta población la posibilidades de participar en procesos de selección y vinculación, aportando así a su inclusión social y productiva, lo que configura un resultado verificable, observable y medible.

Plantear los resultados de una forma diferente a la que se expresa es imposible puesto que su realización dependería de las políticas productivas y de vinculación laboral de cada una de las organizaciones.”

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. Para la acción de formación AF8, los objetivos planteados fueron:
  - Desarrollar las competencias del personal que labora en las áreas de talento humano de las empresa para que implementen estrategias de inclusión laboral en la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación.
  - Aportar a la inclusión social a partir de **generar opciones para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno**, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional.
2. El objetivo 2 no muestra claridad o correspondencia con la observación planteada por el proponente, pues la forma como fue redactado conlleva a otro propósito diferente del que explica el proponente a través de su observación. Esto quiere decir que cuando el objetivo menciona: “... **generar opciones para que la PcD demuestre sus habilidades y ejerza su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno...**”, no esta queriendo decir que se refiere a la posibilidades de participar en procesos de selección y vinculación como lo sustenta en su observación, por el contrario, se da a

entender claramente en que le va a aportar a la inclusión social a través de opciones para que la PcD ejerza su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno. De esta manera y teniendo en cuenta la matriz de evaluación, no se entrega el máximo puntaje porque uno de los objetivos (Nº 2) no es posible conseguirlo con la ejecución del proyecto formativo.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

“En el proyecto si se cuantifican los trabajadores vinculados a mipymes y se justifica su inclusión así: *en la acción de formación participarán 5 trabajadores vinculados a mipymes, debido a la necesidad que tienen del manejo de tecnologías que les permita su permanencia en el mercado y el tránsito hacia una cultura digital que conlleve a la competitividad de las organizaciones y del sector*”.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. El pliego de la convocatoria DG-01 de 2020 en el numeral 3.2.3. Población beneficiaria de las acciones de formación, establece que: *Las acciones de formación que incluyan como beneficiarios a trabajadores pertenecientes a Mipymes y/o trabajadores de empresas que hagan parte de su cadena productiva, **deben cuantificar el número de empresas** y trabajadores que serán beneficiadas y justificar su inclusión indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.*
2. En las acciones de formación AF1, F2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, y AF9, el proponente menciona el número de trabajadores pertenecientes a Mipymes pero NO cuantifica el número de empresas beneficiadas como lo solicita el numeral 3.2.3 del pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, por tal razón no se asigna el puntaje máximo.

### **OBSERVACIÓN No. 4:**

“En todas las acciones de formación se describe el material de formación, indicando su contenido, sus características, su diagramación, la forma en que fue elaborado, su antigüedad, la coherencia con beneficiarios, temáticas y la metodología, de la siguiente manera:

*Para esta acción de formación se utilizará como material unas cartillas full color con las lecturas y guías de actividades pertinentes para el desarrollo y evaluación de este. El material reúne diversos recursos que permitirán el proceso de aprendizaje. Este fue hecho a la medida de la acción de formación por el capacitador hace menos de 1 año y cumple con la reglamentación de derechos de autor. Para el desarrollo de este material se tuvieron en*



*cuenta las características de los beneficiarios, los objetivos de formación, las unidades temáticas y la metodología de formación.*

*El material puede ser descrito como una cartilla a todo color que contiene lecturas, guías, talleres, ejercicios y actividades y los combina con ayudas gráficas como esquemas y gráficas para facilitar su comprensión”*

**RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. El pliego de la convocatoria DG-01 de 2020 en el numeral 3.2.9. Material de formación, establece que: “Se debe **describir y justificar el contenido** del material de formación el cual debe ser metodológicamente estructurado y guardar coherencia con los objetivos de la formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación, de modo que facilite la transferencia de conocimiento.
2. Para las acciones de formación AF1, F2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, y AF9 el proponente justifica la coherencia del tipo de material de formación (cartilla full color) de acuerdo con la metodología de formación, sin embargo, NO describe, es decir, no muestra el contenido interno del material de formación que permita verificar la coherencia con las unidades temáticas y los objetivos de formación, tal como lo solicita el numeral 3.2.9. del pliego de la convocatoria DG-01 de 2020.
3. Según la matriz de evaluación, la justificación del material de formación dada (cartilla full color), evidencia que el mismo facilitará la transferencia de conocimiento según la metodología de formación propuesta (presencial), sin embargo, el proponente no incluye descripción del contenido.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **(CUMPLE)** con el puntaje de **95,39** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25201
<b>PROPONENTE</b>	COLCOB
<b>OBSERVANTE</b>	Katherin Gómez
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA
<b>MEDIO</b>	financiera@colcob.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27/03/2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*En atención a la exclusión de la AF2." Gestión sectorial de ilocalizados", respetuosamente solicitamos reconsiderar la valoración efectuada, con base en las consideraciones que a continuación se expresan:*

*Conceptuó el Comité evaluador en relación a la AF2: "La AF2: "Gestión Sectorial de Ilocalizados", se "Excluye" según lo expuesto en el pliego de la Convocatoria en el numeral 3.2.8 (Metodología) en el ítem C (Modelo de aprendizaje Bootcamp) y el literal 4. "Esta formación aplica para trabajadores vinculados a una misma empresa", dado que en la población beneficiaria se indica "TRABAJADORES DE MIPYMES Y/O DE CADENA PRODUCTIVA: Se incluirá al 5% de cadena productiva, se incluye para tener la visión del cliente, ya que los afiliados se beneficiarán de los resultados de esta acción formativa.", **lo que indica** que la AF2 beneficiará a trabajadores de diferentes empresas.*

*Funda el Comité su exclusión en que conforme a lo expresado por COLCOB, se "**indica**" que la AF2 beneficiará a trabajadores de diferentes empresas contrariando a lo dispuesto en el Pliego en el que se hace referencia a trabajadores vinculados a una misma empresa.*

*Sea lo primero precisar que, en ninguna parte de la propuesta se dice que habrá beneficiarios de diferentes empresas para esta acción formativa, ya que como se indica en la misma: "JUSTIFICACIÓN: Esta acción se llevará a cabo con el equipo de COLCOB ya que se considera estratégica para atender la necesidad del sector relativa a localizar al mayor porcentaje posible de clientes", es decir, el 100% de la población beneficiaria son funcionarios de Colcob, esto a pesar de que, conforme al glosario expuesto en los pliegos, se pudieran incluir beneficiarios como parte de la cadena productiva.*

*De hecho, al revisar los beneficiarios de la AF2 se constata que los mismos efectivamente son personas que hacen parte de COLCOB y no de ninguna otra empresa. Estos perfiles están descritos en la propuesta y son los siguientes:*

- *Directora Ejecutiva: Administradora de Empresas. Formación Ejecutiva en Finanzas - Cesa, Mercadeo en la Universidad EAN y Coaching, entre otros. Amplia experiencia en diseño e implementación de modelos y gestión estratégica en las áreas de crédito, cartera y cobranza, en entidades del sector financiero, retail y como consultora independiente.*

- *Lider financiera y proyectos: Economista con énfasis en comercio internacional, Especialización en gerencia de proyectos y aproximadamente 9 años de experiencia liderando cargos en planeación financiera, contabilidad, finanzas, tesorería, estructuración y gerencia de proyectos*
- *Lider de comunicaciones: Profesional en Comunicación Social y Periodismo con énfasis en comunicación estratégica y organizacional con diplomado en Gerencia de la Comunicación estratégica, aproximadamente 12 años de experiencia desarrollando cargos en el área de comunicación estratégica, audiovisual y escrita.*
- *Lider de eventos: Profesional en Mercadeo y Publicidad, Especialización en Mercadeo de Servicio, 10 años de experiencia en coordinación de eventos, logística, servicio al cliente y mercadeo.*
- *Publicista Junior: Profesional en publicidad, 1 año de experiencia en desarrollo de campañas publicitarias en la comunicación interna y externa y apoyo logístico en eventos.*
- *Asistente de eventos: Técnico en Contabilidad y Sistemas, con más de 15 años de experiencia en contabilidad, manejo de bases de datos, fidelización y conocimiento de clientes, comercialización de servicios, atención de PQRS.*
- *Asistente Administrativo: Estudiante de Administración de empresas con 3 años de experiencia ejecutando actividades relacionadas con atención al cliente, procesar la información, manejo de base de datos, archivo, revisión de operaciones contables, impuestos y estados financieros.*
- *Abogado Junior: Estudiante de último semestre de Derecho, con experiencia laboral de 2 años en agenda legislativa, construcción e investigación jurídica, protección de datos personales y habeas data.*
- *Consultor Informático y de sistemas: Ingeniero de sistemas con Especialización en Gerencia de Proyectos, con más de 10 años de experiencia en administración de bases, seguridad de la información, control estratégico de áreas de sistemas e implementación de software a la medida.*
- *Consultor Operativo: Ingeniero Industrial con especialización en operaciones, con más de 25 años de experiencia en operaciones y servicio al cliente en multinacionales de servicios, sector financiero e infraestructura.*

*Todos los beneficiarios de la AF2 son trabajadores directos o personal vinculado a través de contratos de prestación de servicio quienes ejecutan el conjunto de acciones o procesos requeridos para cumplir el objeto social. Ambas modalidades son de amplia usanza para fortalecer las capacidades organizacionales en asuntos técnicos de alta especialidad y contempla a personas que son parte de la cadena productiva o equipo de trabajo de COLCOB.*

*Del mismo modo, es oportuno precisar que la visión del cliente que se desea incluir es la del cliente interno, nuestro equipo de trabajo, actor principal de esta cadena productiva y a partir de ahí beneficiar cada una de las áreas de la organización en la producción de los servicios que recibirá el cliente final, es decir, las empresas afiliadas a Colcob.*

*Sin perjuicio de lo expuesto, queremos también incluir que atendiendo el espíritu del pliego, es clara cuál es la finalidad pretendida por el literal c) del numeral 3.2.8, la cual no es otra que permitir la modalidad Boot Camp tanto a empresas como a gremios, tal como se deriva de la lectura juiciosa del literal C) del Numeral 3.2.8 de los Pliegos:*

*C) Modelo de aprendizaje Bootcamp*

*Este modelo de aprendizaje pretende generar estrategias encaminadas a un fin determinado en espacios físicos de experimentación y co creación que congrega a trabajadores de **la empresa y/o gremio**, con el fin de fortalecer sus competencias al tiempo que se generan oportunidades para la solución de retos de habilidades técnicas de la empresa y de desarrollo tecnológico, que incentiven el crecimiento y la competitividad empresarial.*

*En dado caso que **la empresa o gremio** opte por ejecutar alguna acción de formación bajo el modelo Bootcamp, se deben tener en cuenta los siguientes requisitos:*

*1. Este modelo aplica únicamente para el evento de formación denominado taller.*

*2. Inmersión de tres días continuos para un total de 24 horas (8 horas diarias).*

*3. Las actividades que se deben desarrollar en este modelo son las siguientes:*

*• Desarrollo de agenda académica • Conversatorios • Actividades de bienestar y reflexión • Presentación de las soluciones • Conclusiones y cierre.*

*4. Esta formación aplica para trabajadores vinculados a una **misma empresa**.*

*Por todo lo anterior, solicitamos se habilite esta acción formativa AF2, asignando la bonificación de 3 puntos y eliminando la resta de 1 punto efectuada, por cuanto se ha argumentado suficientemente que la propuesta de COLCOB cumple con lo solicitado en el Pliego Convocatoria DG - 01 – 2020.*

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Se encuentra inconsistencia entre la información consignada en la justificación y la descripción de la población beneficiaria de la AF2 "Gestión Sectorial de Ilocalizados", toda vez que en la Justificación de la AF2 plantean "Esta acción se llevará a cabo con el equipo de COLCOB", sin embargo en la descripción de la población beneficiaria se indica **"TRABAJADORES DE MIPYMES Y/O DE CADENA PRODUCTIVA: Se incluirá al 5% de cadena productiva, se incluye para tener la visión del cliente, ya que los afiliados se beneficiarán de los resultados de esta acción formativa"**, y es sobre este último, la descripción de la población beneficiaria que se válida para la asignación de puntajes. Aunado a lo anterior, en la propuesta en el ítem de población beneficiaria no se describen los perfiles como se relaciona en la observación, tal como se evidencia a continuación la descripción en la propuesta:

<p>← → ↻ ⓘ Archivo   D:/Desktop/FORMACION%20CONTINUA%202020/Grupo%205%20Maria%20Concepción/25201-Asociación%20Colombiana%20de%20la%20Industria%20de%2...</p> <p>Descripción 4 de 22</p> <p><b>2. OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:</b> Generar una solución a la problemática de gestión de ilocalizados en el sector de cobranza. Se estima que una de las alternativas podría ser una plataforma web, que permitiría a los afiliados acceder a datos de clientes ilocalizados que estarían custodiados y administrados por COLCOB.</p>
<p>Descripción 5 de 22</p> <p><b>3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:</b> ÁREAS FUNCIONALES: dirección, financiera, proyectos, eventos, comunicaciones, sistemas y jurídica. NIVELES OCUPACIONALES: 20% operativo; 50% medio; 30% alta dirección. PERFIL: profesionales con/sin estudios de especialización o maestría, tecnólogos o técnicos en áreas comercial, administrativa, ingeniería, derecho, financiera, ciencias sociales o similares. TAREAS O FUNCIONES: Gestión de COLCOB desde las áreas funcionales de origen de cada uno de los diez participantes. Incluye: gestión de afiliados, diseño de productos y servicios, gerencia y servicios de apoyo, El TIPO DE VINCULACIÓN principal es el laboral. ACCESO A LAS TIC: Son personas con competencias digitales que les permiten acceder al uso de computadores y demás dispositivos y utilizar aplicaciones a nivel de usuario para el desarrollo de sus funciones. TRABAJADORES DE MIPYMES Y/O DE CADENA PRODUCTIVA: Se incluirá al 5% de cadena productiva, se incluye para tener la visión del cliente, ya que los afiliados se beneficiarán de los resultados de esta acción formativa.</p>
<p>Descripción 6 de 22</p> <p><b>4. IMPACTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:</b> Sector: Servicios. Subsectores: Comercial, Industrial, Financiero.</p>
<p>Descripción 7 de 22</p> <p><b>5. EVENTO DE FORMACIÓN:</b> Taller. Bootcamp. Este evento favorece el trabajo práctico. Los beneficiarios <del>aprenderán</del> <input type="text" value="Proyecto"/> aprender socializando sus avances y fortaleciendo sus competencias. Podrán desarrollar y fortalecer competencias técnicas y emocionales mientras solucionan un reto o problema planteado por COLCOB. Se desar <input type="text" value="Proyecto"/> del problema/ reto expresado por COLCOB. A partir de la orientación y acompañamiento del experto en materia de sistemas de información, el equipo de participantes encontrará soluciones al problema planteado.</p>
<p>Descripción 8 de 22</p> <p><b>6. MODALIDAD DE FORMACIÓN:</b> Presencial. Este espacio de encuentro favorecerá la interacción entre capacitadores y beneficiarios, incrementando las posibilidades de aprehensión de los conocimientos de saber y de proceso propuestos. Simultáneamente el espacio de formación promoverá las relaciones de networking entre los participantes y la puesta en común de experiencias empresariales diversas. Es un espacio privilegiado para fortalecer habilidades de trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas.</p>

En consecuencia, es importantes mencionar lo que se establece en el pliego numeral 4.2.3

se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** con el puntaje de **95,20 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25280
<b>PROPONENTE</b>	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR
<b>OBSERVANTE</b>	JOHANNA ALFONSO SOLANO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	Correo electrónico del remitente - EJALFONSOS@compensar.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	viernes, 27 de marzo de 2020 8:36 a. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

Solicitamos revisar el puntaje obtenido por el ítem teniendo en cuenta que:

*1. Se trata de una AF1 dirigida un grupo de personas conformado por varios niveles ocupacionales como se indica en la descripción 5 de 22 Población beneficiaria, de modo que las unidades temáticas se orientan hacia la comprensión del grupo en general sin distinción de niveles ocupacionales. En el pliego de la convocatoria de establece que “La acción de formación está conformada por unidades temáticas, las cuales deben ser un conjunto homogéneo de conocimientos (contenidos), expresados de manera lógica y secuencial, con el fin de desarrollar una temática específica que dé respuesta a la necesidad de formación planteada. En cada unidad temática se debe indicar la duración en horas”. Las unidades temáticas establecidas cumplen con los requerimientos del pliego de ser un conjunto homogéneo de conocimientos (contenidos), los cuales están establecidos de manera lógica y secuencial y dan respuesta a la necesidad planteada, adicionalmente se indica número de horas y competencia que se desarrollará en cada unidad temática.*

*Siendo un conjunto homogéneo, sus contenidos están dirigidos al total de la población beneficiaria. De modo que solicitamos amablemente se otorgue el puntaje total a este criterio de evaluación.*

*2. El pliego de condiciones se especifica que las “Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel”. De modo que la AF1 se enfoca hacia el Plan de desarrollo de la ciudad de Bogotá, tal y como se expresa en el proyecto en coherencia con el documento mencionado, en este se expresa: “Así mismo, se articula con el Plan de Desarrollo de Bogotá ya que apuesta a la competitividad debido a que es un Eje Fundamental la cualificación de los trabajadores que habitan la ciudad para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y sus familias”. De modo que solicitamos se otorgue el puntaje total a este criterio de evaluación, pues la acción formativa propende precisamente en mejorar la calidad de vida los trabajadores de Compensar, sus familias y su entorno.*

*3. En cuanto a los resultados de aprendizaje esperados, estos son coherentes con los objetivos, las unidades temáticas y la metodología. Teniendo en cuenta que los objetivos están enfocados en el desarrollo de competencias para la gestión de equipos de trabajo con el fin de mejorar el desarrollo productivo, partiendo desde la autogestión, cogestión y heterogestión, lo cual es coherente con las unidades temáticas y los resultados, todos ellos enfocados en la construcción y consolidación de equipos de trabajo. Por lo que la totalidad de los resultados están encaminados al cumplimiento de los objetivos de la AF.*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La AF1 “Gestión Estratégica para Equipos de Trabajo” establece en la propuesta los siguientes objetivos:

1. Desarrollar las competencias del personal directivo y gerencial mediante la capacitación en estrategias organizacionales de gestión de proyectos para la toma de decisiones rápida y eficiente en pro de objetivos específicos de la empresa mediante la implementación de un plan de trabajo grupal. Esta capacitación permitirá potencializar las estrategias organizacionales en búsqueda de crear ventajas competitivas, que potencien el impacto social que realiza Compensar, buscando una ampliación en los mercados nacionales, incrementando así la innovación y competitividad en el contexto global mediante el uso de elementos de industria 4.0

2. Desarrollar las habilidades y competencias en el personal Táctico y operativo de Compensar para gestionar eficaz y eficientemente los retos organizacionales, esto con el fin de generar puentes de comunicación, mejor ambiente laboral y mejores servicios a los afiliados a partir de la sinergia entre todas las áreas de trabajo para ser una empresa más competitiva y atractiva ante el mercado.

3. Fomentar en los trabajadores el uso de herramientas innovadoras, para poder utilizar e identificar factores importantes que contribuyan a mejorar su ambiente de trabajo y personal, para poder incrementar la competitividad y el buen manejo de espacios colaborativos en la empresa.

4. Desarrollar competencias en los beneficiarios para que adquieran prácticas de autonomía y autogestión como elemento diferenciador en la proyección del escenario laboral y en la relación con sus equipos de trabajo, para mejorar los resultados de la administración y la innovación de servicios prestados a la comunidad.

5. Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para los beneficiarios en las prácticas diarias, que les permitan cerrar las brechas asociadas al escenario laboral para

lograr un incremento en el cumplimiento de los diferentes procesos que cada participante tiene en la productividad a través del desempeño y desarrollo de personas.

En la observación se manifiesta que “las unidades temáticas se orientan hacia la comprensión del grupo en general sin distinción de niveles ocupacionales” lo que precisamente refuerza el concepto evaluado, de que es difícil identificar que unidades temáticas y contenidos serán abordados para cada uno de los objetivos teniendo en cuenta la diferencia que se presenta entre unos y otros; adicionalmente los contenidos presentados para esta acción de formación tampoco permiten identificar la profundidad del tema a abordar

Al no existir claridad entre los objetivos y las unidades temáticas desarrolladas, es lógico manifestar que tampoco existe claridad en cuanto a los resultados de aprendizaje esperados, lo que se vio reflejado en la evaluación del proyecto (punto 3 de su observación)

Por último, se puede manifestar de forma general que al no existir coherencia entre los objetivos, las unidades temáticas y los resultados de aprendizaje, la acción de formación no evidencia como puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores de Compensar, sus familias y su entorno, lo cual está en coherencia con el Plan de Desarrollo de Bogotá

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

*Solicitamos revisar el puntaje obtenido debido a que: En la necesidad de formación se expresa que: “Para resolver el problema, se propone un taller en el que el personal beneficiario adquirirá conocimientos acerca de innovación en relaciones con el cliente, los perfiles de innovación empresariales y las capacidades individuales de una persona innovadora, todo esto relacionado con la implementación de tecnologías propias de la Revolución Industrial 4.0, más allá del uso de computadores e Internet. Con esto se busca el crecimiento, no sólo de las posibilidades y capacidades de la empresa sino de avance personal de cada uno de los beneficiarios, e incentivar el trabajo en equipo por medio del reconocimiento de los compañeros de trabajo potenciando los valores de Compensar” lo cual está en total coherencia con las unidades temáticas planteadas como son: Superando las expectativas del cliente, perfil de una organización ágil e innovadora, perfil de una persona ágil e innovadora y resiliencia, ya que esta acción formativa tiene como eje central las metodologías de innovación y ágiles requeridas en entornos cambiantes globales.*

*Adicionalmente, se relacionan de manera directa con los resultados de aprendizaje esperados como son:*

- 1. Diseñar proyectos de innovación que respondan a las necesidades de la empresa, la satisfacción de los clientes y la capacidad tecnológica actual. Esta habilidad responde a los objetivos de la formación y a las necesidades de la empresa.*
- 2. Usar metodologías de innovación para optimizar procesos internos y resolver problema de manera adecuada. Esta destreza busca utilizar nuevas perspectivas y acercamientos para mejorar la actividad laboral diaria.*



*3. Conocer conceptos de manejo de equipos de trabajo para usarlos en proyectos de innovación.*

*Este conocimiento debe poderse aplicar para cualquier situación y esta enfocado en la forma en la que se pueden liderar proyectos de este tipo. Como es evidente, la AF3, tiene relación con la implementación de las tecnologías, la metodologías ágiles en los procesos y la innovación propias de las dinámicas y procesos de la empresa y al sector al que pertenece, por lo tanto dan respuesta al core del negocio, lo que se enfoca hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios según los parámetros anteriormente señalados.*

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Como se enuncia en el concepto de la AF3, los contenidos dan respuesta a la necesidad de formación planteada, sin embargo, no permiten identificar la profundidad del tema a abordar teniendo en cuenta que una de las causas que se plantean en la propuesta es la “poca utilización de tecnologías digitales avanzadas” y si bien es cierto que la implementación de tecnologías propias de la Revolución Industrial 4.0, va más allá del uso de computadores e Internet es pertinente contemplar unidades de aprendizaje que incluyan temas como los siguientes: (1) Internet de las cosas ; (2) Sistemas ciberfísicos (3) Cultura maker (Cultura Hágalo usted mismo) ; (4) Fábrica 4.0... (tomado de Wikipedia), para concluir que los contenidos dan respuesta a la necesidad de formación planteada y permiten identificar la profundidad del tema a abordar

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*Para todas las acciones de formación, los criterios de evaluación que se consignan demuestran ideas de valoración sobre la acción de formación en general y no los criterios que se tendrán en cuenta para evaluar a los beneficiarios de cada una de las acciones de formación*

*Observación de COMPENSAR*

*En cuanto a la evaluación del aprendizaje, encontramos que se está evaluando la tasa de incremento del conocimiento lo cual implica la evaluación de aprendizaje por parte del beneficiario, debido a que mide los conocimientos ex-ante y ex-post de manera objetiva y cuantificable. Por otro lado, el proyecto indica “Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios y otras actividades que sean propuestas en*

*el taller. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación y su periodicidad depende del desarrollo de cada unidad temática.*

*Criterios de evaluación:*

- 1. La evaluación será cuantitativa y cualitativa.*
- 2. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 60% de la nota final.*
- 3. Participación durante el taller, equivaldrá al 30%*
- 4. La actitud y disposición frente al taller 10%. Se realizarán evaluaciones de conocimientos y destrezas y habilidades desarrolladas. Los resultados de esta evaluación serán entregados al Sena y a la interventoría en el informe final de ejecución del convenio.” (Resaltado fuera de texto).*

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El criterio de evaluación es la expresión de logro del aprendiz y/o evaluado en el proceso de aprendizaje que permite la emisión de un juicio evaluativo respecto a la aprehensión y desarrollo de capacidades con relación a un resultado de aprendizaje. Promueven la autoevaluación, la evaluación y la heteroevaluación durante el proceso de aprendizaje.

Lo que describió en el proyecto para las diferentes acciones de formación es la metodología utilizada para aplicar los mismos, así como los criterios que se tendrán en cuenta para su aplicación.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** con un puntaje **89,50** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25223
<b>PROPONENTE</b>	<b>ASOCIACION COLOMBIANA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA DE ALIMENTOS</b>
<b>OBSERVANTE</b>	LILIANA PERALTA BAQUERO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	presidente@acta.org.co
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27-03-2020

**OBSERVACIÓN No. 1:**

1) Cumplimiento resolución de tarifas en la AF2

Con relación a este punto es necesario aclarar que para el capacitador nacional de esta acción de formación, que tiene una programación de 24 horas se requiere asignar un rubro de Alojamiento,manutención y transporte por 8 días y que debido a un error involuntario el valor de \$2.760.000 de contrapartida en efectivo quedo asignado en el rubro R01.4.2 – Alojamiento,manutención y transporte Cap Internacional y no al rubro de R01.4.2 – Alojamiento,manutención y transporte Cap Nacional. Por lo que se solicita poder subsanar este aspecto.

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El proyecto plantea la acción de formación AF2 con tarifas que sobrepasa el presupuesto permitido para el rubro de "alojamiento, manutención y transporte local y/o intermunicipal de los capacitadores nacionales e internacionales..." numeral 4.3.2; literal s) Cuando las tarifas aplicadas a uno o varios de los rubros financiables excedan los establecidos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA, al incluir el valor día por \$591.429 el cual, claramente está por encima de los montos permitidos tanto para el rublo R01 4.2 Alojamiento manutención y transporte Capacitador Internacional y líder mundiales que es: \$486.295 como también, el R01 4.1 Alojamiento manutención y transporte Capacitador Nacional que está en: \$385.724.

Lo descrito en la carta de "OBSERVACIONES A LA EVALUACION TÉCNICA Y VERIFICACIÓN FINANCIERA" de haber sido un "error involuntario" por parte del proponente, no puede ser considerado por que mejoraría la propuesta inicial. En ese orden de ideas se mantiene el concepto sobre la acciones de formación AF2. "No Cumple"

**OBSERVACIÓN No. 2:**

## 2) Actividades prácticas de Talleres

En el marco de la propuesta presentada por ACTA – Asociación Colombiana de Ciencia y Tecnología de Alimentos se propuso como habilidad transversal de las acciones de formación una unidad temática denominada Seguridad Alimentaria y Cambio Climático

Esta unidad temática tiene como propósito desarrollar en el aprendiente una competencia personal para la sensibilización de cómo el cambio climático afecta la seguridad alimentaria y nutricional para establecer soluciones a esta problemática desde su rol en la cadena de abastecimiento alimentario.

...

Teniendo como referente la explicación anterior y debido a un error involuntario de digitación en el ingreso a la plataforma SIGP , las siguientes actividades de formación de TALLER se organizan así en la relacion teoria práctica

Accion de Formación	Horas por unidad temática
AF1 Actualización en la norma ISO 22000:2018	UT1. Cambios estructurales en la nueva norma HT: 4 HP: 5 UT2: Seguridad Alimentaria y Cambio Climático HP: 1 Total HT: 4 Total HP: 6

...

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El Proyecto plantea 5 acciones de formación bajo la modalidad “TALLER” que no cumplen con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG 01- 2020 según numeral 3.2.5 evento de formación TALLER "Presencial, con metodología teórico-práctica (mínimo 60% horas prácticas). Las acciones de formación AF1, AF3, AF6, AF8 y AF9 Plantean talleres con una duración práctica del 50%. Razón por la cual, NO CUMPLEN con lo establecido en el Pliego de la convocatoria para el presente año.

Lo descrito en la carta de “OBSERVACIONES A LA EVALUACION TÉCNICA Y VERIFICACIÓN FINANCIERA” de haber sido un “error involuntario de digitación en el ingreso de la plataforma SIGP” por parte del proponente, no puede ser considerado por que mejoraría la propuesta inicial. En ese orden de ideas se mantiene el concepto sobre las Las acciones de

formación AF1, AF3, AF6, AF8 Y AF9. “No Cumplen”, con base en lo anterior de un total de 10 acciones de Formación, el proyecto arroja 7 de las mismas con criterio “No Cumple” razón por la cual, la propuesta es Rechazada y en algunos ítems a pesar de cumplir con lo requerido en algunas acciones de formación, no se le asigna el puntaje por haber sido Rechazada la Propuesta General.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

#### 3) AF1 – Actualización en la norma ISO22000:2018

La justificación de la realización de esta acción de formación se centra en la necesidad puntual, manifestada en la herramienta Voz de la comunidad' ([www.acta.org.co](http://www.acta.org.co)); de la necesidad de actualización trabajadores de la fuerza de venta del grupo de afiliados que conforman el Capitulo de Laboratorios: Nulab, Biotrends Laboratorios SAS, Tecnimicro, Biodiagnóstica, R Biopharm Colombia SA, Aqualab SAS, Angel Diagnóstica S.A, Biodiagnóstica SAS, entre otros.

En aras a la equidad y así como se asignó el puntaje en otros proyectos, se solicita la asignación de los puntajes que de acuerdo al informe se cumple pero sin ninguna explicación se rechaza y la calificación no es acorde.

### **RESPUESTA No 3:**

R/ En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien es cierto El Criterio de la Herramienta “voz de la comunidad”, se encontró en METODOLOGIA DEFINICION DE NECESIDADES DE FORMACION en las generalidades del proyecto, pero en la AF 1 “Actualización en la norma ISO 22000”, aunque describe la importancia de actualizarse en la norma ISO 22000:2018. No encontramos datos cuantitativos puntuales como tampoco determina los efectos que generan el problema o necesidad de la formación; Datos que son exigidos en el pliego de la convocatoria 2020, como criterios de evaluación.

### **OBSERVACION 1 DE 3**

1) Inclusión de Beneficiarios que hagan parte de Mipymes:

Para este aspecto es necesario aclarar que desde el conocimiento del sector agroalimentario en Colombia se analizó que existen brechas en la implementación de los Sistemas de Gestión de Inocuidad entre MiPymes y entre las grandes y medianas empresas; como los afiliados de la asociación son de diferentes tamaños y de acuerdo al estudio se presentó en el aparte de Metodología de definición de necesidades de formación, se diseñaron acciones de formación que respondiera las necesidades de las Mipymes y otras diseñadas para las grandes y medianas empresas.

Es así com, el 70% de las acciones de formación propuestas estan dirigidas a Mipymes y el 30% restante de las acciones de formación se diseñaron para el empresas mediana y grandes del sector alimentos, que tengan Sistemas de Gestión de la inocuidad mas robustos donde las acciones de formación AF2 Cumplimiento requisitos FSMA: Individuo Calificado en Controles Preventivos para Alimentos de Consumo Humano (21 CFR Parte 117) e Individuo Calificado en Análisis de Vulnerabilidad (21 CFR Parte 121); AF4 Estudios de estabilidad y Determinación Vida útil en Alimentos y , tengan un real impacto.

### **RESPUESTA 1 DE 3**

1) En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Se ratifica la asignación de puntajes de: trabajadores beneficiarios que hacen parte de Mipymes a las acciones de formación AF 1; AF 3; AF 5; AF 6; AF 8; AF 9 Y AF 10.

Las acciones de formación AF 2; AF 4 Y AF 7; No refieren tener beneficiarios que hagan parte de Mipymes; Entendiendo que la asignación de puntajes es por acciones de formación, se ratifica la asignación hecha inicialmente.

## OBSERVACION 2 DE 3

2) Capacitador de formación:

---

<sup>1</sup> La Voz de la comunidad es uno de los mecanismos que utiliza la asociación como fuente de información para establecer las necesidades de capacitación de sus afiliados, como se explicó en el aparte de METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.

Entidad sin ánimo de lucro – Personería Jurídica 5346 Julio 28 de 1977

---



## ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA DE ALIMENTOS

En este ítem la calificación es de 5,33 y no se explica la razón que no tener la puntuación completa de 6.

## RESPUESTA 2 DE 3

2) En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En el criterio: Capacitador de Formación se encuentra el ítem: “En caso de incluir formación virtual, no describe la experiencia de los capacitadores en el uso de plataformas virtuales de 1 año o más” que para los casos de las AF 5 y AF 10 no se visualiza lo anterior dentro del proyecto. Se observa una amplia experiencia profesional, pero no manejo de plataformas virtuales. Por lo tanto, en esas dos AF no se asigna 1 punto, lo que en general, no lleva el resultado a 6,0 sino como promedio lo ubica en 5,3

### **OBSERVACION 3 DE 3**

3) Lugar de ejecución:

Con relación a este ítem se solicita asignar los dos (2) puntos correspondientes puesto que se van a desarrollar las siguientes acciones de formación en los departamentos con puntajes de medición entre 2,69 y 5,00 según índice Departamental de competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía; Choco, Amazonas, Guaviare, la Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima, como se relaciona en la siguiente tabla.

---

### **RESPUESTA 3 DE 3**

3) En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Los puntos solicitados fueron asignados a las AF 3; AF 6; AF 8 y AF 9, pero en las AF 1; AF 2; AF 4 y AF 7 se asignó 1 punto por que las formaciones fueron propuestas para la ciudad de Bogotá y para las AF 5 y AF 10 se asignó 0 puntos por que no se definió el lugar de ejecución, por lo anterior expuesto el puntaje es de 0,33; ratificando el puntaje inicial.

### **OBSERVACIÓN No. 4:**

4) Acciones de formación dirigidas a trabajadores de Nivel Ocupacional – Alta Dirección:

Se solicita la asignación de un (1) punto puesto que la AF7 Industria Alimentaria 4.0: 3D Food Printing esta dirigida exclusivamente a trabajadores de Alta Direccion. (Información página 56 formulario SIGP)

### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien La AF2 "Cumplimiento requisitos FSMA: Individuo Calificado en Controles Preventivos para Alimentos de Consumo Humano (21 CFR Parte 117) e Individuo Calificado en Análisis de Vulnerabilidad (21 CFR Parte 121)", está dirigida a trabajadores de la alta dirección; sin embargo no se da puntaje dado que el proyecto es rechazado.



#### **OBSERVACIÓN No. 5:**

5) Eventos de Formación Curso o Diplomado mayor a 40 horas:

En la propuesta se plantea un 30% de los cursos de formación mayores a 40 horas los cuales son

AF2 Cumplimiento requisitos FSMA: Individuo Calificado en Controles Preventivos para Alimentos de Consumo Humano (21 CFR Parte 117) e Individuo Calificado en Análisis de Vulnerabilidad (21 CFR Parte 121)

AF4 Estudios de estabilidad y Determinación Vida útil en Alimentos

AF5 Etiquetado, Etiquetado Nutricional y Rotulado Frontal en el marco normativo nacional (Virtual)

Por lo que se solicita la asignación de un (1) punto.

---

#### **RESPUESTA No 5:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Evento de formación curso mayor 40 horas: de las 10 acciones de formación presentadas solo 2 cumple con los criterios de evaluación; AF4 Estudios de estabilidad y Determinación Vida útil en Alimentos y la AF5 Etiquetado Etiquetado Nutricional y Rotulado Frontal en el marco normativo nacional; Adicionalmente no se asigna puntaje dado que el proyecto es rechazado.

#### **OBSERVACIÓN No. 6:**

6) Optimización de recursos

Para este rubro se solicita la asignación de los 10 puntos puesto que se cumple en:

Trabajadores beneficiarios : 1870

Cofinanciación solicitada: Menor de 75% (74,8%)

---

#### **RESPUESTA No 6:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien, el proyecto cumple con la cofinanciación SENA corresponde al 74,81%, El proyecto se presenta en modalidad de GREMIO y beneficiará a 280 trabajadores; Dado que el proyecto es rechazado, no se asigna puntaje a este criterio.

**OBSERVACIÓN No. 7:**

7) Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA

Se solicita la asignación de los 2 puntos ya que en la propuesta se establece impactar a 320 beneficiarios del SENA que es el 17,11% de los 1870 totales.

---

**RESPUESTA No 7:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien el proyecto propone beneficiar a 320 beneficiarios SENA, que corresponden al 114.2%; Dado que el proyecto es rechazado, no se asigna puntaje a este criterio

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO**, con puntaje de **76,33 puntos** y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CÓDIGO SIGP</b>	25234
<b>PROPONENTE</b>	Compañía de Medicina Prepagada Colsanitas S.A_
<b>OBSERVANTE</b>	Gigliola Margarita Josefina Riccardi Pertuz
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:gmiccardi@keralty.com">gmriccardi@keralty.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	viernes, 27 de marzo de 2020 9:47 a. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

Respetados, cordial saludo.

De conformidad con el Informe Preliminar sobre la evaluación de los aspectos de orden técnico, de manera especial nos permitimos solicitarles se reevalúe la asignación de puntaje otorgada a COLSANITAS respecto a los siguientes ítems:

- 1. Criterio de evaluación “Acción de Formación dirigida a trabajadores de nivel ocupacional - Alta Dirección” denominada CONSTRUYENDO INTELIGENCIA OPERACIONAL EN COLSANITAS.**

*Como parte de nuestro Proyecto Colsanitas diseñó la Acción de Formación No. 1 denominada “Construyendo Inteligencia Operacional en Colsanitas” dirigida de manera exclusiva para la Alta Dirección.*

*Para esta acción de formación definimos como población beneficiaria a veinte (20) colaboradores, cuyas tareas y funciones son exclusivamente de **Dirección**, independientemente de la denominación de su rol, toda vez que están encaminadas a la toma de decisiones buscando la optimización de los procesos y reducción de costos que impactan a todos los grupos de interés y conduzcan a la obtención de los objetivos planteados. (Descripción de la población beneficiaria pag. 12 del formulario SIGP).*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la convocatoria DG – 01 – 2020, ítem 3.2.3 Población beneficiaria de las acciones de formación, indica que: *“Para la presente Convocatoria, se incentivará la acción de formación dirigida **exclusivamente** para trabajadores de nivel ocupacional – Alta dirección.”*

En la información registrada por el proponente, para la acción de formación: **AF1:** Construyendo inteligencia operacional en Colsanitas, en el perfil del beneficiario, indican que es para el nivel ocupacional “Nivel Medio y Alta dirección”, no exclusivamente para la alta dirección, como se visualiza en el siguiente pantallazo:

## ACCIÓN DE FORMACIÓN 1 DE 9

### CONSTRUYENDO INTELIGENCIA OPERACIONAL EN COLSANITAS

[Generalidades de la acción](#) - [Entidades de la acción](#) - [Descripciones](#) - [Perfil](#) - [Presupuesto](#) - [Resumen por rubros](#) - [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación CONSTRUYENDO INTELIGENCIA OPERACIONAL EN COLSANITAS

Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	20
Beneficiarios empresa	20
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	Nivel Medio y Alta Dirección
Número de grupos	1

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

### ***2. Criterio de evaluación “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas)”***

*En relación con este ítem el Evaluador otorgó la mitad de los puntos establecidos, teniendo en cuenta que no se incluyó para las: AF1 Construyendo inteligencia operacional en COLSANITAS; AF2 Desarrollo de habilidades digitales en el sector salud: hacia una mayor competitividad y productividad; AF4 Implementación de arquitectura devops en el sector salud; AF6 Microservicios en el sector salud.*

*Frente a este punto, es importante mencionar que el Anexo No. 6 denominado “Criterios Generales de Evaluación” la entidad establece como criterio de evaluación la “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas), sin establecer de manera taxativa que debía ser para el total de las Acciones de Formación.*

*Teniendo en cuenta lo expuesto de manera atenta nos permitimos solicitar se asigne el puntaje estimado para cada uno de los factores expuestos, teniendo en cuenta que cumplen con las condiciones previstas para ser adjudicatarios de los mismos.*

*Quedamos atentos a su respuesta y viabilidad en nuestra petición,*

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la convocatoria DG – 01 – 2020, establecía en el ítem 3.2.3 Población beneficiaria de las acciones de formación, lo siguiente: *“Las acciones de formación que incluyan como beneficiarios a **trabajadores pertenecientes a Mipymes** y/o trabajadores de empresas que hagan parte de su cadena productiva, deben **cuantificar el número de empresas y trabajadores que serán beneficiadas y justificar su inclusión** indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector”.*

En la información registrada por el proponente, para las acciones de formación: **AF1:** Construyendo inteligencia operacional en Colsanitas, **AF2:** Desarrollo de habilidades digitales en el sector salud: hacia una mayor competitividad y productividad, **AF4:** Implementación de arquitectura devops en el sector salud, **AF6:** Microservicios en el sector

salud; en el ítem “Población beneficiaria de las acciones de formación”, de estas acciones, omitieron la información del número de trabajadores beneficiarios de mipymes y la justificación de su inclusión, como se visualiza en los pantallazos de la información registrada por el proponente, en estas acciones de formación:

#### ACCIÓN DE FORMACIÓN 1 DE 9

##### CONSTRUYENDO INTELIGENCIA OPERACIONAL EN COLSANITAS

[Generalidades de la acción](#) [Entidades de la acción](#) [Descripciones](#) [Perfil](#) [Presupuesto](#) [Resumen por rubros](#) [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación CONSTRUYENDO INTELIGENCIA OPERACIONAL EN COLSANITAS

[Acción de Formación](#)

Descripción 5 de 23

#### 3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Son veinte (20) colaboradores de nivel medio y alta dirección, quienes tienen vinculación laboral directa con la empresa, de áreas administrativas y operativas, de Colsanitas, cuyas tareas y funciones están encaminadas a la optimización de los procesos productivos y administrativos, cuya misión es tomar medidas preventivas y correctivas en la reducción de costos y en los procesos críticos que impactan a nuestros grupos de interés maximizando su satisfacción, poniendo en marcha acciones que nos conducirán a la obtención de los objetivos planteados, lo cual se pretende aprender y fortalecer a partir del objetivo de esta acción de formación.

Los beneficiarios cuentan con un nivel educativo mínimo de profesional y acceso a las TICs.

#### ACCIÓN DE FORMACIÓN 2 DE 9

##### DESARROLLO DE HABILIDADES DIGITALES EN EL SECTOR SALUD: HACIA UNA MAYOR COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

[Generalidades de la acción](#) [Entidades de la acción](#) [Descripciones](#) [Perfil](#) [Presupuesto](#) [Resumen por rubros](#) [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación DESARROLLO DE HABILIDADES DIGITALES EN EL SECTOR SALUD: HACIA UNA MAYOR COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

[Acción de Formación](#)

Descripción 5 de 24

#### 3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Trecientos cincuenta (350) colaboradores de alta dirección y/o nivel medio u operativo de áreas administrativas, asistenciales, comerciales y de procesos encargados del tratamiento, análisis y extracción de datos para su aplicación en los procesos propios de nuestras empresas agrupadas. Los participantes cuentan con un nivel de educación mínima de bachillerato y acceso a TICs. La relación entre el perfil y el objetivo de la acción de formación se basa en la identificación mediante el diagnóstico de necesidades, de quienes presentan brechas en conocimientos y habilidades respecto al nivel esperado de la competencia digital para el uso de las nuevas tecnologías.

Los beneficiarios tienen vinculación laboral directa con las empresas y se encuentran ubicados en las ciudades Villavicencio, Valledupar, Santa Marta, Riohacha, Quibdó, Popayán, Pasto, Neiva, Montería, Medellín, Leticia, Ibagué, Cali, Bucaramanga, Bogotá, Barranquilla y Arauca, incluyendo así departamentos con menores puntajes de medición según el informe del IDC 2019.

#### ACCIÓN DE FORMACIÓN 4 DE 9

##### IMPLEMENTACIÓN DE ARQUITECTURA DEVOPS EN EL SECTOR SALUD

[Generalidades de la acción](#) [Entidades de la acción](#) [Descripciones](#) [Perfil](#) [Presupuesto](#) [Resumen por rubros](#) [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación IMPLEMENTACIÓN DE ARQUITECTURA DEVOPS EN EL SECTOR SALUD

[Acción de Formación](#)

Descripción 5 de 22

#### 3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Cincuenta (50) trabajadores de Nivel ocupacional: Medio y Alta Dirección del área Gerencia de Sistemas de Keraltly cuyas funciones son Desarrollo y/o Liderazgo de aplicaciones. Nivel de escolaridad: Ingenieros de Sistemas con acceso a las TICs.

Los beneficiarios de la acción de formación tienen vinculación laboral directa con la empresa.

Los beneficiarios de esta formación fueron seleccionados al hacer el levantamiento de necesidades de formación. Se identificó la brecha de conocimiento específico lo que tiene relación con el objetivo.

#### ACCIÓN DE FORMACIÓN 6 DE 9

##### MICROSERVICIOS EN EL SECTOR SALUD

[Generalidades de la acción](#) [Entidades de la acción](#) [Descripciones](#) [Perfil](#) [Presupuesto](#) [Resumen por rubros](#) [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación MICROSERVICIOS EN EL SECTOR SALUD

[Acción de Formación](#)

Descripción 5 de 22

#### 3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Cincuenta (50) trabajadores de Nivel ocupacional: medio y alta dirección del área Gerencia de Sistemas de Keraltly, cuyas funciones son desarrollo y/o liderazgo de aplicaciones. Nivel de escolaridad: Ingenieros de Sistemas con acceso a las TICs.

Los beneficiarios de la acción de formación tienen vinculación laboral directa con la empresa.

Los beneficiarios de esta formación fueron seleccionados al hacer el levantamiento de necesidades de formación. Se identificó la brecha de conocimiento específico lo que tiene relación con el objetivo.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de **99,69 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

Equipo Evaluador

Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020

Programa de Formación Continua Especializada

<b>CODIGO SIGP</b>	25198
<b>PROPONENTE</b>	Federación de Aseguradores Colombianos FASECOLDA
<b>OBSERVANTE</b>	Luis Eduardo Clavijo Patiño
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:lclavijo@fasecolda.com">lclavijo@fasecolda.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	viernes, 27 de marzo de 2020 10:15 a. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*“De acuerdo a los resultados preliminares de verificación financiera y evaluación técnica, publicados el día 25 de marzo a través de la página Web del SENA, en donde se informa que “La propuesta se “RECHAZA” de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal r) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.1.5 Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, dado que propone evento de orientación con expertos en la modalidad taller, sin embargo, propone su desarrollo para 92 beneficiarios distribuidos en tres (3) grupos, por lo que superaría el tope máximo de beneficiarios por grupo, que es de 30 personas.” al respecto la Federación de Aseguradores Colombianos FASECOLDA haciendo uso de los términos para presentar observaciones a la publicación preliminar y de la manera más respetuosa observa lo siguiente:*

*En el numeral 3.1.5 Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA que reza:*

*“Se entiende como el proceso de apropiación e incorporación del conocimiento, tecnologías y de las nuevas prácticas generadas en los proyectos y sectores productivos. La transferencia podrá beneficiar a funcionarios, contratistas, instructores, aprendices, egresados, beneficiarios del Fondo Emprender y personal registrado en la Agencia Pública de Empleo del SENA, quienes actuarán como agentes receptores, generadores y socializadores de las nuevas prácticas y conocimientos. La cantidad de beneficiarios debe corresponder mínimo al diez por ciento (10%) del total de los beneficiarios del proyecto.*

*Por ser la transferencia de conocimiento y tecnología un ejercicio de extensión de la actividad de formación, los participantes del SENA no hacen parte del total de beneficiarios incluidos en el proyecto ni del cálculo del costo/hora/beneficiario, como tampoco del promedio de evaluación técnica del puntaje de los aspectos académicos y no se sumará dentro del número total de acciones de formación formuladas en el proyecto.*

*El conviniente, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al cumplimiento de requisitos de ejecución, concertará con el SENA mediante acta, el plan de transferencia de conocimiento y tecnología a desarrollar, conforme a los intereses y requerimientos de la Entidad y las capacidades del proponente.*

*Adicionalmente, para el año 2020 se tiene previsto la semana de la transferencia a nivel nacional, en donde se prevé formar a un gran número de personal del SENA en los diferentes departamentos del país de forma simultánea.*

### *Alternativas de transferencia de conocimiento y tecnología al SENA*

*El proponente debe seleccionar una de las siguientes alternativas de transferencia por proyecto de acuerdo con las siguientes condiciones, para lo cual debe crear una acción de formación adicional denominada TRANSFERENCIA en el aplicativo, según lo establecido en el Anexo N°13*

*Alternativa - Orientación con Expertos.*

*Formación teórica o teórico-práctica que se hace sobre un tema específico conforme a los intereses y requerimientos de la Entidad.*

*La transferencia se puede realizar en la modalidad formación presencial, a través de los siguientes eventos de formación:*

*...Taller con un mínimo de ocho (8) horas para grupo(s) entre 20 y 30 hasta lograr el 10% o más del total de los beneficiarios del proyecto..."*

*Al numeral anterior observamos que de acuerdo al total beneficiarios empresa (603) nuestra obligación es capacitar mínimo a 60,3 representantes SENA. FASECOLDA está dando cumplimiento a la condición obligatoria independientemente que los 92 representantes SENA propuestos voluntariamente representen el 15.257%*

*Al aparte que hace referencia a la concertación con el SENA de la transferencia se sabe que es viable y aceptado que en la reunión de concertación el SENA solicite y se acuerde beneficiar inclusive más representantes SENA de los propuestos en proyecto.*

*Si la concertación tiene como objetivo entre otros, lograr un mayor impacto y cubrimiento de beneficiarios SENA conforme a los intereses y requerimientos de la Entidad y las capacidades del proponente y si adicionalmente el Anexo 17 numeral 2.4 en un aparte reza "... La transferencia de conocimiento y tecnología al SENA será objeto de seguimiento durante la ejecución por parte del Grupo de Formación Continua Especializada, y en los casos en que sea necesario, se tomarán acciones preventivas a fin de garantizar su cumplimiento." acciones preventivas que representan hacer cuantos grupos adicionales a los propuestos en proyecto sean necesarios sin que afecte el presupuesto presentado o inclusive que el conviniente asuma sus costos hasta completar el número de beneficiarios mínimos obligatorios que corresponde al 10% del total de beneficiarios empresa del proyecto, no es consecuente con el rechazo del proyecto que ofrece capacitar una persona más en dos (2) grupo cuando se está dando amplio cumplimiento de beneficiar a mínimo el diez por ciento (10%) del total de los beneficiarios del proyecto.*

*Se observa a diferencia de los eventos de formación para las demás acciones de formación que componen el proyecto, que la condición de número de beneficiarios SENA para "taller" no se limita con la palabra "máximo"; por el contrario el SENA demanda de todos los esfuerzos para lograr capacitar el 10% o más del total de los beneficiarios del proyecto que es lo que FASECOLDA solidariamente con el SENA pretende al ofrecer una Transferencia para 92 personas equivalente al 15,257%.*

*Resalté.*

*Consideramos que el concepto emitido de "RECHAZADO" además de ser desproporcionado para un proyecto con una excelente prospectiva de impacto, productividad y competitividad, en donde se beneficiarían a mínimo 603 trabajadores colombianos pertenecientes al sector asegurador colombiano y 92 participantes de comunidad Sena que corresponde a más del 15%, más de 5 puntos del mínimo exigido en pliegos, vulnera nuestro derecho como*

*proponentes a desarrollar un proyecto con el que se fortalecerá e incentivará a mejorar habilidades, competencias y conocimientos del personal en los niveles Alta Dirección, Medio y Operativo del Sector Asegurador en técnicas especializadas de los diferentes ramos de seguros y en técnicas de social media y marketing online en el mundo empresarial de los seguros; en innovación, transformación digital y metodologías ágiles contribuyendo así al cierre de las brechas del capital humano y mejorando la productividad y competitividad de las empresas y el Sector y al derecho de recibir los beneficios del objetivo general de la Convocatoria que es Cofinanciar proyectos de formación continua presentados por empresas, gremios, federaciones gremiales o asociaciones representativas de empresas o centrales obreras o de trabajadores legalmente constituidas (os), aportantes de parafiscales al SENA, diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de fomentar la formación y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, de sus trabajadores y/o trabajadores de las empresas afiliadas a los gremios en todos los niveles ocupacionales y trabajadores de empresas que hagan parte de su sector o cadena productiva, que conlleven al desarrollo tecnológico productivo, innovación e incremento de la competitividad de las empresas.*

*De igual manera se vulnera el derecho de funcionarios, contratistas, instructores, aprendices, egresados, beneficiarios del Fondo Emprender y personal registrado en la Agencia Pública de Empleo del SENA, quienes actuarán como agentes receptores, generadores y socializadores de las nuevas prácticas y conocimientos, a recibir una formación pertinente y de alta calidad como resultado del ejercicio de extensión en el marco de la convocatoria.*

*Adicionalmente y no menos importante el concepto emitido por el grupo evaluador va en detrimento del objetivo general de la convocatoria que es “cofinanciar proyectos de formación continua presentados por empresas, gremios, federaciones gremiales o asociaciones representativas de empresas o centrales obreras o de trabajadores legalmente constituidas(os), aportantes de parafiscales al SENA, diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de sus trabajadores y/o trabajadores de las empresas afiliadas a los gremios en todos los niveles ocupacionales y trabajadores de empresas que hagan parte de su sector o cadena productiva, mediante la formación y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, que conlleven al desarrollo tecnológico productivo, e incremento de la competitividad de las empresas.” Observamos que en el concepto emitido por el grupo evaluador referente al literal C. CONCEPTO EVALUACIÓN TÉCNICA: En las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4 y AF5, justifica e incluye como beneficiarios a trabajadores que hacen parte de empresas mipymes, sin embargo en la AF6 no incluye beneficiarios de empresas mipymes no se tuvo en cuenta que esta acción de formación que corresponde a la planteada en el modelo de aprendizaje “Bootcamp” y que de acuerdo a lo indicado en el numeral 3.2.8 Metodología ... c) Modelo de aprendizaje Bootcamp ... 4. Esta formación aplica para trabajadores vinculados a una misma empresa.” los 10 beneficiarios corresponden a FASECOLDA y en cumplimiento a lo establecido respecto a que pertenecieran a una misma empresa NO podíamos incluir beneficiarios invitados de Mipymes. Por esta razón en el proyecto se hizo aclaración en la Descripción 5 de 22 POBLACIÓN BENEFICIARIA: Nivel ocupacional: Alta Dirección y Nivel Medio. Área funcional:*



*Direcciones y Subdirecciones de FASECOLDA. Los beneficiarios de esta Acción de formación son directores de cámara (nivel 3 de la organización): directores de cámaras que dependen de la vicepresidencia técnica de FASECOLDA. BENEFICIARIOS MIPYMES: Para esta acción de formación NO se tendrá en cuenta ningún beneficiario de Mipymes de acuerdo a lo establecido en la convocatoria actual y que hace referencia que la acción de formación desarrollada bajo la Modalidad de Aprendizaje Bootcamp, se dirige a personas de la misma empresa. Por esta razón consideramos que en el numeral 2 de los RESULTADOS EVALUACIÓN TÉCNICA - PFCE CONVOCATORIA DG-01 DE 2020 - Aspectos Académicos - Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas) – debe ser reconocido el punto correspondiente de manera completa. Respecto al concepto emitido por el grupo evaluador referente a “La AF5: Diplomado en Actualización e Implementación de procesos para la Alta Gerencia de Seguros se “Excluye” según Numeral 4.3.2, Literal f) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia) dado que propone un evento de formación llamado diplomado el cual de acuerdo con el pliego tiene una duración mínima de 80 horas pero al sumar las Unidades temáticas se encuentra que el total de horas del evento es de 70.” Aceptamos el concepto toda vez que debido a un error de digitación en la Unidad Temática 6 se registraron 6 horas cuando lo correcto son 16 horas e igualmente se acepta la sanción de castigar con un (1) punto la calificación total del proyecto.*

#### **CONCLUSIONES**

- 1.-FASECOLDA cumple estrictamente con el pleno de los requisitos exigidos en los pliegos de la Convocatoria DG 01 respecto del ejercicio de transferencia de conocimiento para representantes SENA al capacitar más del 10% del total de los beneficiarios del proyecto.*
- 2.-Igualmente cumple de manera integral con el objeto de la Transferencia que establece “... beneficiar a funcionarios, contratistas, instructores, aprendices, egresados, beneficiarios del Fondo Emprender y personal registrado en la Agencia Pública de Empleo del SENA...”*

#### **PETICION ESPECIAL**

- 1.- Teniendo en cuenta lo anterior FASECOLDA solicita comedidamente al grupo evaluador y al grupo de Formación Continua Especializada que al cumplir y superar la condición del número mínimo de beneficiarios y al ser netamente opcional y voluntario por parte del FASECOLDA ampliar el porcentaje y número de beneficiarios SENA para conservar los 2 puntos propuestos en los criterios generales de evaluación, el proyecto no sea rechazado, por ofrecer solidariamente al SENA capacitar a un (1) beneficiario más SENA en dos grupos.*
- 2.- De no ser aceptada la anterior petición de manera subsidiaria, castigar los puntos (2 puntos) “el proyecto que proponga un número de beneficiarios SENA mayor o igual al 15%” y conservar (0 puntos) “el proyecto que proponga un número de beneficiarios SENA igual al 10%” y no rechazar el proyecto que está cumpliendo con el “10% o más del total de los beneficiarios del proyecto” requerido de acuerdo al numeral 3.1.5 del pliego de la convocatoria.”*

## **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación acerca de la Alternativa de transferencia de conocimiento y tecnología al SENA propuesta por ustedes, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Sea lo primero indicar, que en el numeral 3.1.5 del Pliego de Condiciones, modificado por el artículo 4 de la Adenda 001 de 2020, se dispuso como primer requisito o condición a los proponentes, que la cantidad de beneficiarios referidos a la transferencia de conocimiento al SENA debe corresponder mínimo al diez por ciento (10%) del total de los beneficiarios del proyecto.

Sin embargo y sin perjuicio de lo anterior, los proponentes también deben cumplir con las condiciones dispuestas en el acápite “*Alternativas de transferencia de conocimiento y tecnología al SENA*” del mismo numeral, el cual reza lo siguiente:

### ***Alternativas de transferencia de conocimiento y tecnología al SENA***

*El proponente debe seleccionar una de las siguientes alternativas de transferencia por proyecto de acuerdo con las siguientes condiciones, para lo cual debe crear una acción de formación adicional denominada TRANSFERENCIA en el aplicativo, según lo establecido en el Anexo N°. 13:*

<b>Alternativa</b>	<b>Definición</b>	<b>Condición</b>	<b>Presupuesto (únicamente a cargo de la contrapartida del proponente y de conformidad con la Resolución de Tarifas No. 1- 0081 de 2020)</b>
	<i>Formación teórica o teórico-práctica que se hace sobre un tema específico conforme a los intereses y requerimientos de la Entidad</i>	<i>La transferencia se puede realizar en la modalidad formación presencial, a través de los siguientes eventos de formación:</i> <ul style="list-style-type: none"><li><i>• Conferencia, con duración de 4 horas. Aplica para grupo(s) entre 20 y 200 beneficiarios, hasta lograr el 10% o más del total de los beneficiarios del proyecto</i></li></ul> <i>Para el caso de conferencia, el evento se podrá desarrollar con capacitadores nacionales o internacionales con perfil profesional con título de especialización o maestría o doctorado o líder Mundial.</i>	<i>Formación presencial:</i> <i>Únicamente podrá contemplar los siguientes rubros:</i> <ul style="list-style-type: none"><li><i>• Rubro: Material de Formación</i></li><li><i>• Rubro: Promoción y divulgación.</i></li><li><i>• Rubro: Alquiler de salones para eventos que beneficien más de 100 personas.</i></li><li><i>• Rubro: Honorarios Capacitador Nacional y/o Internacional con perfil profesional con título de especialización o maestría</i></li></ul>

Orientación con Expertos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller o seminario, con un mínimo de ocho (8) horas Taller: Aplica para grupo(s) entre 20 y 30. Seminario: <u>Aplica para Mínimo ciento uno (101) máximo quinientos (500) por grupo.</u></li> <li>• Curso presencial: con una duración mínima de veinte (20) horas Aplica para grupo(s) entre 20 y 30 beneficiarios, hasta lograr el 10% o más del total de los beneficiarios del proyecto.</li> <li>• Curso virtual: con una duración de veinte (20) horas Aplica Mínimo veinte (20) beneficiarios y no habrá restricción en el máximo por grupo, hasta lograr el 10% o más del total de los beneficiarios del proyecto.</li> </ul> <p>Cuando en el proyecto se planteo(n) acción(es) de formación en modalidad formación virtual o combinada, la transferencia se puede realizar en la modalidad de formación presencial, acorde con lo estipulado anteriormente, o modalidad virtual a través del evento de formación curso, con una duración de veinte (20) horas</p>	<p>o doctorado y experiencia relacionada, acorde con lo establecido en la Resolución de Tarifas No. 1-0081 de 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rubro: Honorarios líder mundial acorde con lo establecido en la Resolución de Tarifas No. 1-0081 de 2020.</li> <li>• Rubro: Tiquetes aéreos, transporte terrestre intermunicipal y/o fluvial, acorde con lo establecido en la Resolución de Tarifas No. 1-0081 de 2020.</li> <li>• Rubro: Alojamiento, manutención y transporte local acorde con lo establecido en la Resolución de Tarifas No. 1-0081 de 2020.</li> </ul> <p><u>Nota: Proyectos que soliciten cofinanciación al SENA de más de 2.000 millones, debe contemplar únicamente capacitadores internacionales con perfil mínimo de especialización y/o líder mundial, acorde con lo establecido en la Resolución de Tarifas No. 1-0081 de 2020. Para este caso se deberá contemplar desplazamiento a ciudades capitales diferentes a Bogotá.</u></p> <p>Formación virtual: Únicamente podrá contemplar el Rubro: Formación Virtual</p>
--------------------------	--	--	--

(Subraye y negrilla fuera de texto)

**Nota 1:** La inclusión de la acción de formación denominada "TRANSFERENCIA" es de carácter obligatorio, al igual que el cumplimiento de las condiciones y el planteamiento del presupuesto según lo establecido en el cuadro anterior.

En caso contrario, el proyecto será rechazado, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4.3.1, literal r.

Se resalta que en dicha Adenda dentro las Alternativas de transferencia de conocimiento y tecnología al SENA indica que **la condición** de taller es la siguiente:

"Taller o seminario con un mínimo de ocho (8) horas.

Taller: aplica para grupo (s) **entre** 20 y 30.

**Nota 1:** La inclusión de la acción de formación denominada "TRANSFERENCIA" es de carácter obligatorio, **al igual que el cumplimiento de las condiciones y el planteamiento del presupuesto según lo establecido en el cuadro anterior; Caso contrario, el proyecto**

**será rechazado, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4.3.1, literal r.**” (Subraye y negrilla fuera de texto)

A su vez, el literal r) del numeral 4.3.1 del Pliego de Condiciones, dispone que cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.1.5 Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, dicha circunstancia será causal técnica y financiera de rechazo de la propuesta.

De conformidad con lo anterior, se concluye que las propuestas presentadas en el marco de la Convocatoria DG-01 de 2020, en lo que a transferencia de conocimiento y evento de formación denominado TALLER se refiere, debían ajustarse a la condición de beneficiarios por grupo, esto es **entre** 20 y 30, es decir, más de diecinueve (19) y menos de treinta y un (31) beneficiarios por grupo, so pena de ser rechazado como lo advierte la Nota 1 del numeral 3.1.5 del Pliego de Condiciones modificado por la Adenda 001 de 2020, y el literal r) del punto 4.3.1 del mencionado Pliego.

Corolario a lo mencionado, es menester indicar que frente a las causales de rechazo de las propuestas en procesos como el que nos atañe, el Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en Sentencia del 3 de mayo de 1999, Expediente 12.344, indicó lo siguiente:

*“Quiere con esto destacar la Sala que las causales de rechazo de las propuestas pueden ser legales y por lo mismo generan el efecto del descarte o exclusión de la oferta ope legis, sin necesidad de que se haga referencia a las mismas en el pliego de condiciones; o también pueden las causales de rechazo de las propuestas ser establecidas expresamente por la entidad en el respectivo pliego de condiciones. Lo cierto es que, sea que las causales de rechazo de la oferta emanen directamente de la ley o del pliego de condiciones, en uno y en otro caso se refieren a defectos, omisiones o circunstancias impeditivas que permiten deducir que la misma no resulta favorable para los intereses de la entidad y los fines de la contratación y que de soslayarse se comprometería el cumplimiento de los principios de transparencia, economía y responsabilidad, así como el deber de selección objetiva en la contratación.”*

En este orden de ideas, como quiera que la causal de rechazo aludida se encuentra señalada en el Pliego de Condiciones de la Convocatoria DG-01 de 2020, ha de recordarse que este documento establece las reglas de juego para la participación de los interesados y para la evaluación de propuestas, siendo por tanto norma fundamental que rige el proceso de selección y del convenio que se suscriba con ocasión de estos mismos.

Frente al particular, el Consejo de Estado en Sentencia SIII E 20400 de 2011, ha sido claro en señalar la importancia y necesidad de apego al pliego de condiciones, a saber:

*“Para la Sala tal como lo señala la doctrina, la naturaleza jurídica de los pliegos de condiciones o términos de referencia que elabora la administración pública para la contratación de sus obras, bienes o servicios, está claramente definida en tanto son el reglamento que disciplina el procedimiento licitatorio de selección del contratista y delimita el contenido y alcances del contrato, al punto que este documento regula el contrato estatal en su integridad, estableciendo una preceptiva jurídica de obligatorio cumplimiento para la administración y el contratista particular no sólo en la etapa de formación de la voluntad sino también en la de cumplimiento del contrato y hasta su fase final. De ahí el acierto de que se tengan como “la ley del contrato”.*

*Dada la trascendencia de los pliegos de condiciones en la actividad contractual, la normatividad enfatiza que todo proceso de contratación debe tener previamente unas condiciones claras, expresas y concretas que recojan las especificaciones jurídicas, técnicas y económicas a que hayan de acomodarse la preparación de las propuestas y el desarrollo del contrato.*

*Dicho de otro modo, los pliegos de condiciones forman parte esencial del contrato porque son la fuente principal de los derechos y obligaciones de las partes y son la base para la interpretación e integración del contrato, en la medida que contienen la voluntad de la administración a la que se someten por adhesión los proponentes y el contratista que resulte favorecido.”*

En atención a lo expuesto, al Pliego de Condiciones y sus Adendas y al análisis de su propuesta señalada en párrafos anteriores, se advierte que existió un incumplimiento a las disposiciones contenidas en el mencionado Pliego, específicamente a las condiciones en las alternativas de transferencia de conocimiento de que trata el numeral 3.1.5, en tanto la propuesta excede en el número de beneficiarios por grupo, dispuesto para el evento de formación denominado taller, siendo aplicable y justificada la causal de rechazo dispuesta en el literal r) del numeral 4.3.1 del mencionado documento.

Ahora bien, el proponente solicita subsidiariamente: *“castigar los puntos (2 puntos) “el proyecto que proponga un número de beneficiarios SENA mayor o igual al 15%” y conservar (0 puntos) “el proyecto que proponga un número de beneficiarios SENA igual al 10%” y no rechazar el proyecto que está cumpliendo con el “10% o más del total de los beneficiarios del proyecto” requerido de acuerdo al numeral 3.1.5 del pliego de la convocatoria.”*, sin embargo, teniendo en cuenta que la propuesta presentada en su ámbito académico y presupuestal, dispuso que se capacitarían 92 beneficiarios en 3 grupos, por lo que salta a la vista que se supera el número de beneficiarios permitidos para el evento de formación denominado taller, en tanto, se reitera, solo se permiten entre 20 y 30 personas por grupo, es decir, más de diecinueve (19) y menos de treinta y un (31) beneficiarios por grupo.

Así las cosas, cualquier modificación al número de beneficiarios a capacitar y al presupuesto dispuesto en la propuesta, en lo que a transferencia del conocimiento se refiere, supondría la complementación, adición o mejora de la oferta, lo cual está prohibido de acuerdo al numeral 8 del artículo 30 de la Ley 80 de 1993.

Por lo anterior, reiteramos que no se accede a la observación presentada y sus correspondientes peticiones, ya que en el caso de la Acción de Formación Transferencia que ustedes como FASECOLDA proponen, en la modalidad TALLER dirigido a 92 beneficiarios divididos en tres (3) grupos, el primer grupo de 30 y los grupos segundo y tercero de 31 cada uno; no cumple con las condiciones estipuladas en el cuadro *Alternativas de transferencia de conocimiento y tecnología al SENA*, lo cual es de carácter obligatorio, tanto inclusión de la AF Transferencia, al igual que el cumplimiento de las condiciones estipuladas para ello en el numeral 3.1.5 Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, siendo aplicable la causal de rechazo de que trata el literal r) del numeral 4.3.1 del Pliego de Condiciones.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

*Observamos que en el concepto emitido por el grupo evaluador referente al literal C. CONCEPTO EVALUACIÓN TÉCNICA: En las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4 y AF5, justifica e incluye como beneficiarios a trabajadores que hacen parte de empresas mipymes, sin embargo en la AF6 no incluye beneficiarios de empresas mipymes no se tuvo en cuenta que esta acción de formación que corresponde a la planteada en el modelo de aprendizaje “Bootcamp” y que de acuerdo a lo indicado en el numeral 3.2.8 Metodología ... c) Modelo de aprendizaje Bootcamp ... 4. Esta formación aplica para trabajadores vinculados a una misma empresa.” los 10 beneficiarios corresponden a FASECOLDA y en cumplimiento a lo establecido respecto a que pertenecieran a una misma empresa NO podíamos incluir beneficiarios invitados de Mipymes. Por esta razón en el proyecto se hizo aclaración en la Descripción 5 de 22 POBLACIÓN BENEFICIARIA: Nivel ocupacional: Alta Dirección y Nivel Medio. Área funcional: Direcciones y Subdirecciones de FASECOLDA. Los beneficiarios de esta Acción de formación son directores de cámara (nivel 3 de la organización): directores de cámaras que dependen de la vicepresidencia técnica de FASECOLDA. BENEFICIARIOS MIPYMES: Para esta acción de formación NO se tendrá en cuenta ningún beneficiario de Mipymes de acuerdo a lo establecido en la convocatoria actual y que hace referencia que la acción de formación desarrollada bajo la Modalidad de Aprendizaje Bootcamp, se dirige a personas de la misma empresa. Por esta razón consideramos que en el numeral 2 de los RESULTADOS EVALUACIÓN TÉCNICA - PFCE CONVOCATORIA DG-01 DE 2020 - Aspectos Académicos - Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas) – debe ser reconocido el punto correspondiente de manera completa. Respecto al concepto emitido por el grupo evaluador referente a “La AF5: Diplomado en Actualización e Implementación de procesos para la Alta Gerencia de Seguros se “Excluye” según Numeral 4.3.2, Literal f) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia) dado que propone un evento de formación llamado diplomado el cual de acuerdo con el pliego tiene una duración mínima de 80 horas pero al sumar las Unidades temáticas se encuentra que el total de horas del evento es de 70.” Aceptamos el concepto toda vez que debido a un error de digitación en la Unidad Temática 6 se registraron 6 horas cuando lo correcto son 16 horas e igualmente se acepta la sanción de castigar con un (1) punto la calificación total del proyecto.*

### **RESPUESTA No 2:**

Acerca de su observación a la no inclusión de beneficiarios MIPYMES en la AF6 Innovation Thinking y Transformación Digital: los grandes aliados de FASECOLDA 2020 – BOOTCAMP,

atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En el punto 3.2.3 Población beneficiaria de las acciones de formación

*En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo: área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TICs y/o número de trabajadores en condición de discapacidad. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación.*

**Las acciones de formación que incluyan como beneficiarios a trabajadores pertenecientes a Mipymes y/o trabajadores de empresas que hagan parte de su cadena productiva, deben cuantificar el número de empresas y trabajadores que serán beneficiadas y justificar su inclusión indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

*Para la presente Convocatoria, se incentivará la acción de formación dirigida exclusivamente para trabajadores de nivel ocupacional – Alta dirección.*

**Se resalta.**

En este caso, si bien como ustedes lo mencionan, no aplica incluir beneficiarios MIPYMES al ser una acción de formación bajo la modalidad BOOTCAMP dirigida a empleados de la misma Empresa, tampoco aplica la asignación de 1 punto, puesto que el criterio de asignación de acuerdo con el ANEXO 6. CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN es el siguiente:

*Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas) PUNTAJE MÁXIMO A EVALUAR POR CRITERIO: 1,00 punto.*

Por lo anterior, en la AF6 sí bien va dirigida a trabajadores pertenecientes a la misma empresa de acuerdo con la propuesta presentada, no se incluye ni se justifica participación de trabajadores pertenecientes a MIPYMES, por lo que no es procedente asignar punto en el criterio de Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes para esta Acción de Formación en específico.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

#### OTRAS PETICIONES

1.- Asignar los 2 puntos correspondientes a “El proyecto propone el 50,0%\* o más de las acción(es) de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado” teniendo en cuenta que aún excluida la AF5 FASECOLDA propone dos (2) cursos de 40 horas cada uno y un (1) Diplomado OnLine de 80 horas.

2.- Asignar los 6 puntos correspondientes a " La cofinanciación solicitada al SENA es inferior a lo establecido por modalidad: (6 puntos) Para la modalidad Individual menor o igual a 45,000%; Para la modalidad Empresas agrupadas menor o igual a 55,000%; Para la modalidad Gremios menor o igual a 75,000%" teniendo en cuenta que una vez excluida la AF5 el valor total de cofinanciación solicitado en proyecto es de \$ 370.336.717 lo que equivale a 74.791%

3.- Asignar el punto (1) correspondiente a" ... Para la Modalidad Gremios: número de trabajadores beneficiarios entre 20 y 599." teniendo en cuenta que una vez excluida la AF5 el número total de beneficiarios del proyecto desciende a 570

4.- Asignar el punto (1) correspondiente a"... Estrategia de divulgación dirigida al público en general, acerca del desarrollo y resultados del proyecto." teniendo en cuenta el concepto emitido en la evaluación técnica.

5.- Asignar los tres puntos (3) correspondientes a"... Bonificación: Con el fin de incentivar la participación de las empresas y/o gremios que implementen alguna acción de formación aplicando el modelo de aprendizaje "Bootcamp", el SENA bonificará a dichos proyectos con tres (3) puntos adicionales al puntaje final obtenido luego de aplicar los criterios de evaluación, sin que en ningún caso supere los 100 puntos establecidos como calificación máxima para la evaluación." teniendo en cuenta el concepto emitido en literal D. CONCEPTO BONIFICACIÓN - La AF6 plantea el modelo de aprendizaje "Bootcamp" y cumple con lo establecido en la Convocatoria DG-01 de 2020.

### **RESPUESTA No 3:**

Atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Debido a que propuesta es RECHAZADA ya que incurre, de acuerdo con el numeral 4.3.1 Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta, en la causal r) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.1.5 Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, no se asigna puntaje en dichos Factores a Evaluar.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de **82,60** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**



<b>CODIGO SIGP</b>	25305
<b>PROPONENTE</b>	<b>ASOCIACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS</b>
<b>OBSERVANTE</b>	<b>PEDRO LUIS ESPINOSA BELTRÁN</b>
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA – FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:asociacionadespriv@googlemail.com">asociacionadespriv@googlemail.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

#### **Acción de formación dirigida a trabajadores de Nivel Ocupacional – Alta Dirección**

El SENA no nos asignó el punto disponible para este ítem, lo cual consideramos es errado, pues como se puede constatar en el proyecto radicado, la acción de formación denominada “GESTIONAR LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON INTELIGENCIA EMOCIONAL” tiene como población beneficiaria exclusivamente a la **alta dirección** de las instituciones educativas, así: “Alta dirección. Áreas de consejo escolar, consejo de administración, dirección y profesores líderes de desarrollos curriculares.” Esto se describe con claridad en la población beneficiaria y al inicio en las generalidades de la Acción de Formación.

De igual forma se puede revisar, tanto en los objetivos como en la definición de necesidades, que siempre se hace referencia a personal directivo.

De acuerdo con lo anterior solicitamos se nos asigne el punto (1) correspondiente con el requisito: “Cuando el proyecto incluya al menos una Acción de Formación dirigida exclusivamente a trabajadores del Nivel Ocupacional - Alta dirección”

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la AF2: GESTIONAR LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON INTELIGENCIA EMOCIONAL.

La cual efectivamente se establece en el descriptor 5. de su proyecto numeral 3. Población Beneficiada. Que será dirigida a la Alta dirección. Áreas de consejo escolar, consejo de administración, dirección y profesores líderes de desarrollos curriculares.

En los pliegos de condiciones de la convocatoria DG-1-2020 en el numeral 3.2.3 Población beneficiaria de las acciones de formación. Establece textualmente lo siguiente “Para la presente Convocatoria, **se incentivará la acción de formación dirigida exclusivamente para trabajadores de nivel ocupacional – Alta dirección.**”

En consecuencia, se modifica el concepto de evaluación en este criterio y se asigna puntaje de 1 punto, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

## **OBSERVACIÓN No. 2**

### **Lugar de ejecución de las Acciones de Formación**

Consideramos que el puntaje asignado al ítem *Lugar de Ejecución*, igualmente está errado, pues se nos otorga un puntaje de 1.30, cuando consideramos debe ser 1.60, por cuanto 3 de las 5 Acciones de Formación se ejecutan en departamentos con puntajes de medición entre 2.68 y 5.00

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

En las acciones de formación AF1: COACHING Y PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA APLICADA EN LA EDUCACIÓN, AF2: GESTIONAR LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON INTELIGENCIA EMOCIONAL, AF3: FOMENTAR LA INNOVACIÓN EN EL AULA CON PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA, AF4: ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA PARA POTENCIAR EL APRENDIZAJE. Se establece que se las acción(es) de formación se ejecutaran, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima. Por lo tanto se le pasa de 1,30 a 1,80.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: El puntaje final obtenido en la evaluación inicial de **97,70** por el puntaje final después de la observación de **99,20** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

### **Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25271
<b>PROPONENTE</b>	ASOCOLFLORES
<b>OBSERVANTE</b>	CIELO CAMACHO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:formacion@asocolflores.org">formacion@asocolflores.org</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	<a href="#">27/03/2020</a>

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

Bogotá D.C., Marzo 26 de 2020

Señores  
Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA  
Att: Grupo de verificación Financiera y Técnica  
Convocatoria DG 001 DE 2020 Formación Continua y Especializada  
Ciudad

Asunto: Observaciones a los resultados de la verificación Financiera y Técnica Proyecto Asocolflores Radicado SIGP 25271

Respetados Señores:

De acuerdo a los resultados de la verificación financiera y evaluación jurídica publicados el 25 de marzo de 2020, a continuación, nos permitimos realizar la siguiente observación.

En el concepto emitido por el evaluador señala: *“La propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal k) "Cuando el valor de cofinanciación solicitado al SENA supere el 50% del total de los aportes parafiscales pagados al SENA en el año 2019, en cualquiera de las Modalidades de Participación", dado que los aportes parafiscales realizados por parte del Proponente en el año 2019 fueron de \$276.065.700 (información suministrada por la Oficina de Recaudo y Cartera del SENA), y el valor de cofinanciación solicitado al SENA corresponde al 62,49% de los mismos.”*

Al respecto solicitamos su colaboración y revisar nuevamente el anexo 14 donde se incluyen las empresas afiliadas al gremio, cuyo monto de los aportes parafiscales fue certificado por ustedes, de acuerdo con remitido el día 6 de febrero de 2020 a las 3:47 pm (correo adjunto), en respuesta a la solicitud de verificación de aportes del 3 de febrero, el cual también se adjunta, con el valor remitido se procedió a determinar el presupuesto del proyecto y el valor de cofinanciación solicitado está por debajo del valor de aportes parafiscales presentados en la propuesta.

Asunto: Solicitud de total de aportes parafiscales

**Asocoflores Cielo Camacho** <formacion@asocoflores.org>  
para [zenfapoflor@sena.edu.co](mailto:zenfapoflor@sena.edu.co), [convocatoria@sena.edu.co](mailto:convocatoria@sena.edu.co)

📧 lun., 3 de 12:18

🛑 Estás viendo un mensaje adjunto. Gmail no puede verificar la autenticidad de los mensajes adjuntos.

Apreciados,

Les agradezco compartir el total de aporte parafiscal en el año 2019 para las empresas del estado adjunto.

## Cielo Camacho

Wellness and Training Program Coordinator  
+571 - 2579311 Ext. 0157  
Carrera 9A # 90 -53  
Bogotá - Colombia



**SERVICIOACUOS@sena.edu.co** <servicioacudatano@sena.edu.co>  
para [Asocoflores Cielo Camacho](mailto:Asocoflores Cielo Camacho)

📧 jue., 5 de 13:47

🛑 Estás viendo un mensaje adjunto. Gmail no puede verificar la autenticidad de los mensajes adjuntos.

Apreciado Usuario: Asocoflores

Se ha realizado la radicación del correo electrónico que se anuncia, para su respectivo trámite.

Radicado: B-2020-006129 - N I S. 2020-02-030752 de Fecha: 05/02/2020 11:46:41 a.m.

Asunto: RESPUESTA SOLICITUD

Descripción del Asunto: INFORMACIÓN EMPRESAS 2019

Rendimiento Estable:

**GRUPO DE RECAUDO Y CARTERA**

Atentamente,

Grupo de Administración de Documentos

[ServicioAcuoso@sena.edu.co](mailto:ServicioAcuoso@sena.edu.co)

**Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA**

Lineas de atención

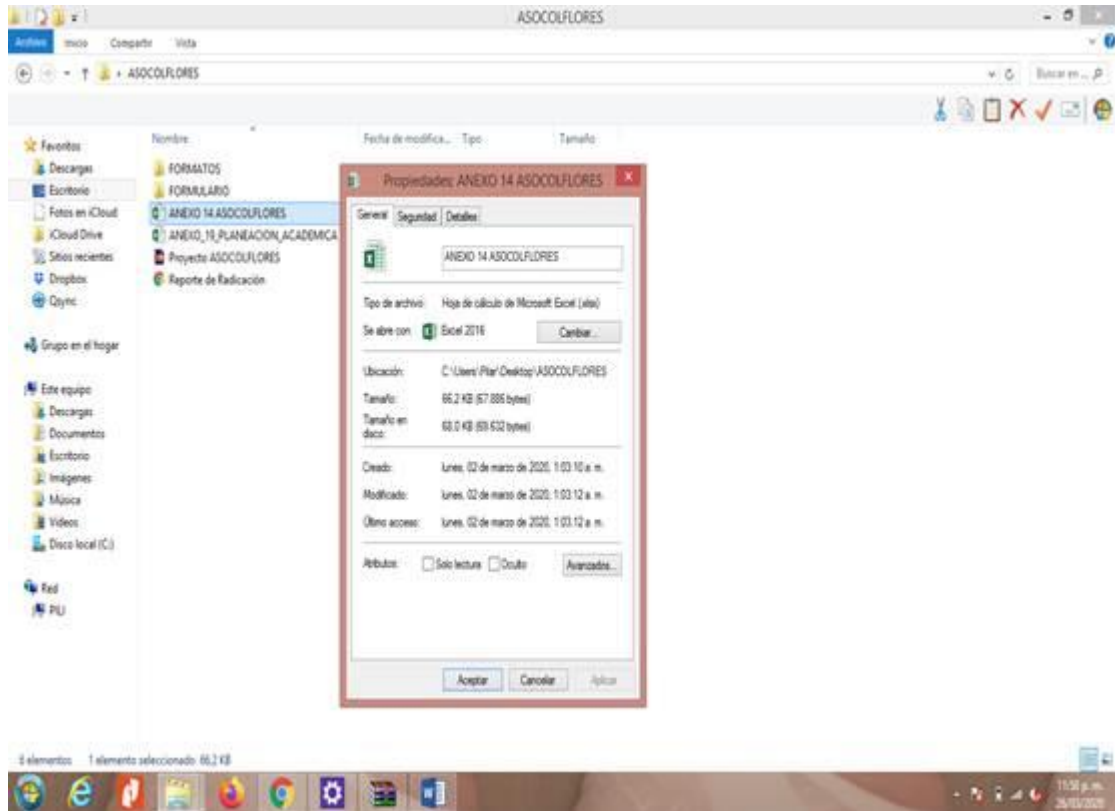
- Ciudadano: Bogotá (1) 503 5555 - Línea gratuita nacional (1) 8000 513270
- Empresario: Bogotá (1) 454 4444 - Línea gratuita nacional (1) 8000 513682

3 archivos adjuntos

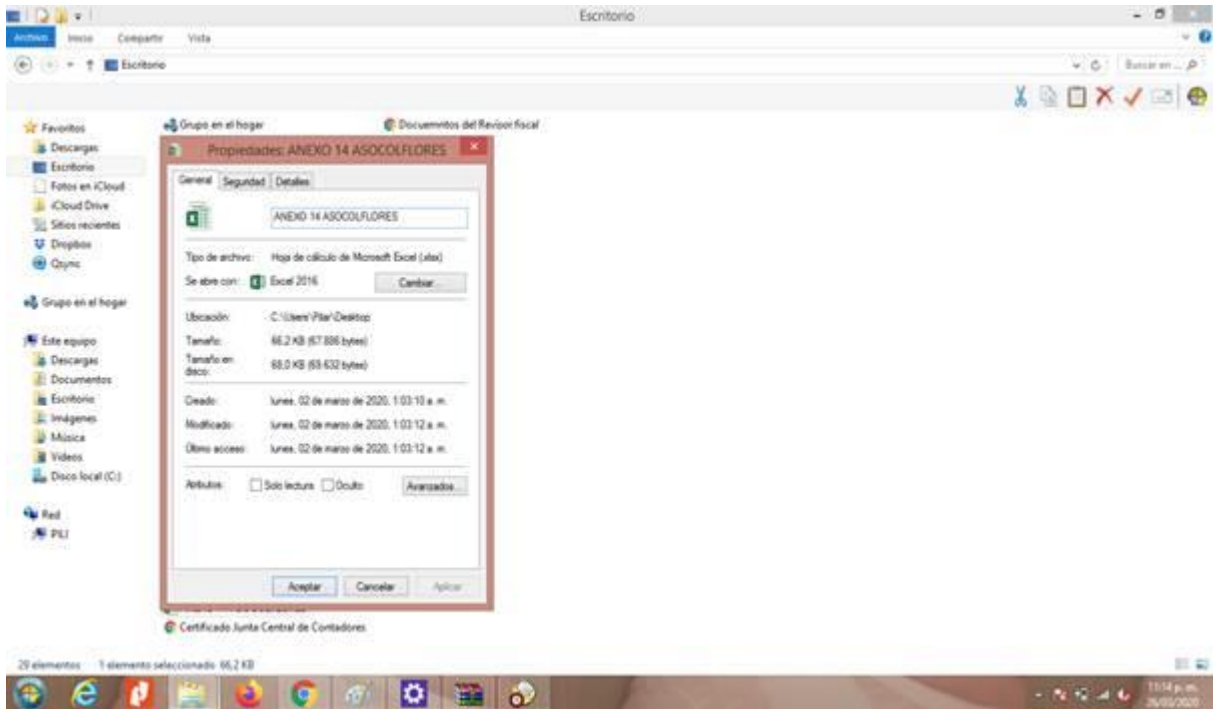


En el anexo 14 adjunto a la propuesta, se detalló la información de las empresas afiliadas al gremio las cuales autorizaron el uso de los aportes parafiscales, información que corresponde a la enviada por el SENA. (Se adjunta nuevamente dicho anexo), a continuación se adjuntan las siguientes imágenes:

1. Pantallazo tomado del contenido de la USB, entregada al SENA con la propuesta del proyecto 2020 evaluado por ustedes, en el cual consta en propiedades de la fecha y hora de creación y modificación del archivo.



2. Pantallazo de las propiedades del Anexo 14 adjunto a la presente comunicación, donde se muestra que no hay modificación al archivo entregado en la propuesta y coincide con el anterior.



Cabe anotar que con las empresas relacionadas en el anexo 14, el monto total de aportes en 2019 es de \$ 583.742.600,00, por el que el monto máximo a solicitar es de \$ 291.871.300 y el proyecto presentado por Asocolflores para ser financiado con recursos SENA es de 172.515.938 que equivale al 29,55% del total de aportes parafiscales de las empresas del gremio

Lo anteriormente expuesto no se considera como una mejora a la propuesta presentada, por esta razón se incluyeron las imágenes respectivas y agradecemos su amable colaboración para que se revise la información nuevamente ya que de acuerdo a lo anteriormente expuesto Asocolflores no incurrió en la causal de rechazo descrito del literal k) de los pliegos de la convocatoria, a la que hace referencia el evaluador.

Cordialmente,

**Cielo Camacho**

Coordinadora de Programas de Formación y Bienestar

+ 571 – 2579311 Ext: 0157

Carrera 9A # 90 -53

Bogotá - Colombia



### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El procedimiento de verificación de los aportes parafiscales se realizó de acuerdo con lo establecido en el Anexo 4 de los Pliegos de condiciones, cuyo numeral 3 cita lo siguiente: *“El SENA verificará los datos contenidos en el Anexo N°14, cuya información debe coincidir con la registrada en las bases de datos del SENA y el RUES (NIT y razón social). Si algún NIT presenta inconsistencias, no será tenido en cuenta el valor de su aporte parafiscal.”*

Verificado el anexo 14 radicado con la propuesta se tienen los siguientes datos:

- El anexo 14 radicado, cuenta con 35 registros de empresas afiliadas
- El monto del aporte parafiscal de estas 35 empresas afiliadas más el aporte realizado por el proponente corresponde a: \$276.065.700
- El 50% de los aportes parafiscales realizados por el proponente y sus afiliados en 2019 es por el monto de \$ 138.032.850,00
- El proponente solicita una cofinanciación SENA por \$ 172.515.938,00
- El monto de los aportes parafiscales no alcanza a cubrir la cofinanciación solicitada por el proponente

El proponente en su observación remite un archivo Excel denominado “ANEXO 14 ASOCOLFLORES” con 847 registros, los cuales no serán tenidos en cuenta, toda vez que en el Anexo 4 Nota 4 se establece: *“En la etapa de subsanación de la verificación de aportes parafiscales, no se aceptará la inclusión de nuevas empresas”.*

Para efectos de dar claridad se adjuntan los pantallazos tomados al anexo 14 radicado con la propuesta:

25271-ASOCOLFLORES-ANEXO 14 - Excel (Error de activación de productos)

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y Buscar y filtrar

17 X17

**DIRECCIÓN DE SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**  
**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA - CONVOCATORIA DG -01 - 2020**  
**ANEXO 14. REGISTRO DE EMPRESAS AFILIADAS A AGRUPACIÓN Y/O GREMIO**

**INFORMACIÓN DEL PROPONENTE**

Proponente	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EXPORTADORES DE FLORES - ASOCOLFLORES		
Nº	860037665	Dígito de verificación	8
Departamento	BOGOTÁ D.C.	Municipio	BOGOTÁ
Dirección	CARRERA 13 #90-53	Correo electrónico	<a href="mailto:FORMACION@ASOCOLFLORES.ORG">FORMACION@ASOCOLFLORES.ORG</a>
Teléfono	2579311	Modalidad	GREMIO

**REGISTRO DE AFILIADOS A LA AGRUPACIÓN Y/O GREMIO**

Empresa afiliada	Nº	Dígito de verificación	VERIFICACIÓN APORTE SENA
BALL COLOMBIA LIMITADA	800164874	8	21285600
COLIBRI FLOWERS SA	800021839	1	15896000
LUISIANA FARMS S	800143419	5	13660500
MONGIBELLO SAS	800114867	0	11764200
FLORES DE LOS ANDES S A S	860025565	8	11638400
AGRICOLA EL REUIL SAS	860353604	1	10422500
FLORES AURORA S A S EN REORGANIZACION	860521613	7	9640400
FLORES DE SEPREZUELA S A S	860524163	1	8954000
ANDALUCIA S A S	860162391	0	8772400
INVERPALLAS SAS	860350564	3	8636500
MG CONSULTORES SAS	860054546	1	8375700
MATINA FLOWERS SAS	830140122	1	7958900
C.I. AGROMONTE S A S	860351680	4	6798700
HLVREDAK KOLCOLOMBIA SAS	300897223	1	6673600
AGROINDUSTRIA DEL RIFRÍO SAS	860071023	7	6525400
PLAZOLETA BAZZANI SAS	860040407	5	6409800
PROPAGAR PLANTAS SAS	300662475	1	6341500
MELCÓN FLOWERS SAS	830046733	1	6214500
YASA SAS	830507195	6	5483900
INVERSIONES MONTANEL SAS	860009240	2	5488000
FLORES DE BOJACÁ SAS	800126875	1	5387200
FLORES LANANA S A S	860153305	0	5186300
FLORES SAGARO SA	800073838	7	4854100
VUELVEN SAS	800121823	6	4688000
AGROINDUSTRIAL DON JUSEBIO SAS	800095068	1	4259100
FLORES EL ALIBÉ SAS	800227103	6	4219900
AVURA S A S	860043345	0	3949600
TEUCALI FLOWERS SA	800142580	1	3626900
SCHREURS COLOMBIA SAS	830162204	6	3471000
PRESA TECH S A S	300038620	6	3242700
PHYTORES S A S	830022761	1	2371800
FLORES DE TENJO S A S C I	800022398	2	2067500
AGRICOLA ORCASIA SAS	800089361	9	1838400
ROSAS AGUACLARA SAS	300038416	6	1809600
FLORES LA SERENALTA	300081723	6	1802600
ASOCOLFLORES	860037665	8	36536300
			<b>\$ 276.065.700,00</b>

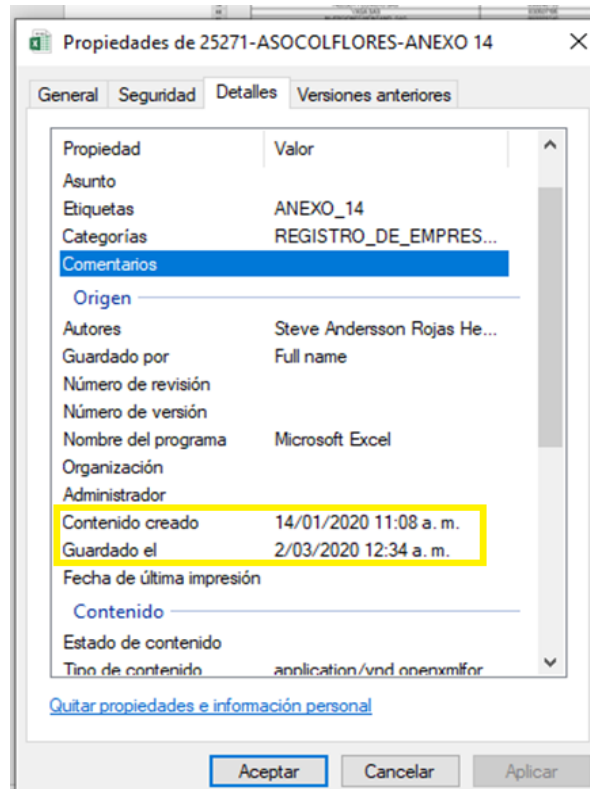
**COLUMNA INCLUIDA POR EL PFCE PARA RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN**

**VERIFICACIÓN APORTE SENA**

FORMATO

11:45 a. m. 27/03/2020





En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de 82,00 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25230
<b>PROPONENTE</b>	CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS
<b>OBSERVANTE</b>	LINA MARÍA RAMÍREZ LONDOÑO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	fjaramillo@ccm.org.co
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020 10:26 a. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

**1. Solicitamos revisar la calificación del ítem de identificación del problema. En el informe de evaluación preliminar se lee “No hay efectos del problema o necesidad en AF3., AF4, AF5 y AF7”. Al respecto hacemos notar que en el aplicativo existe la mención a dichos efectos, ya que se plantean las causas y consecuencias del problema o necesidad y se complementa con los efectos de la acción sobre dichos problemas:**

#### **AF3. Experiencia del cliente en la CCMPC**

“ CAUSAS: La CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS busca aumentar el grado de fidelidad de los empresarios, comprendiéndolos desde sus dolores y sus emociones, de manera que nos permita generar una experiencia en ellos desde su primer contacto con la entidad que es el registro de la matrícula mercantil hasta la participación en cada uno de los programas de fortalecimiento empresarial y posteriormente, generar un excelente recuerdo de la marca CCMPC, de forma que vuelvan a participar de otros programas y se vuelvan replicadores con otros empresarios de la región de nuestros servicios; así lograríamos un cambio de percepción de la marca Cámara de Comercio de Manizales por CALDAS .

EFFECTOS: Diseñar una experiencia para que el comerciante o empresario en el momento que utilice algún servicio de la Cámara aumente su satisfacción y cambie la percepción que tiene de manera positiva con la marca Cámara de Comercio de Manizales por CALDAS. A través del desarrollo de habilidades de empatía con los clientes, capacidad analítica y planificación estratégica en los colaboradores de la entidad.”

#### **AF4. Optimización de la gestión financiera basada en análisis de datos**

“CAUSAS: El interés en esta necesidad tiene varias dimensiones dentro de la Cámara. La CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS trabaja para el mejoramiento del tejido productivo. Es así como desarrolla la iniciativa "Empresas en trayectoria Mega", desde el año 2017 enfocado a orientar a las empresas estratégicamente en la construcción de una Meta Estratégica Grande y Ambiciosa. Adicionalmente a partir de

los datos financieros de las empresas, la Cámara realiza la estimación del mercado formal e informal. La fiabilidad de esta estimación parte de la fiabilidad que individualmente presenten los datos de las empresas. Por otro lado, los datos son el eje del servicio de la CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS denominado "Datéate" que cuenta con tres líneas de servicio: entorno y planificación económica y financiera, análisis sectorial y mercado y competencia.

**EFFECTOS:** La realización de esta acción formativa permitirá a las empresas beneficiadas mejorar sus competencias de análisis de datos impactando de manera directa y positiva en la optimización de su gestión financiera. Situación ésta que favorecerá la toma de decisiones pertinentes basadas en datos de origen fiable y riguroso."

#### **AF5. Coaching empresarial y gestión de equipos en la era digital**

**CAUSAS:** Muchas veces la gestión del talento es una función que se presupone todos deben conocer, y especialmente en las PYMES priman los responsables técnicos a cargo de las funciones organizacionales incluyendo la de talento. Eso hace que se actúe sin tener una base de formación sólida y actualizada, generando un detrimento para las empresas que no consiguen los mejores resultados por parte de los equipos que la conforman.

**EFFECTOS:** La realización de esta acción de formación favorecerá la consolidación de equipos de alto rendimiento y la aplicación de técnicas de coaching empresarial en la era digital. La realidad digital está presente en los equipos internos y en su relación con los grupos de interés."

#### **AF7. Economía circular y desarrollo ambiental sostenible**

**CAUSAS:** La Corporación Autónoma Regional de Caldas en el documento "Plan de acción institucional 2016-2019" plantea que el desarrollo económico en el Departamento de Caldas, a pesar de los grandes esfuerzos realizados para fortalecer los procesos de planificación y protección de los componentes ecológicos, ha generado que la intervención sobre el territorio haya estado acompañada de acciones como la desecación de humedales, la pérdida de bosques y cobertura vegetal, con las consecuencias que esto tiene en términos de erosión y consecuente pérdida del suelo, así como el aumento de escorrentías, afectando de manera importante las fuentes de agua y la estabilidad del terreno, lo que lo hace susceptible a deslizamientos, inundaciones y avenidas torrenciales en zonas que antes no lo eran.

**EFFECTOS:** La realización de esta acción de formación permitirá a los empresarios tener elementos de juicio que les permita emprender estrategias de desarrollo ambiental en sus empresas observando los conceptos y beneficios de la economía circular".

## RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la convocatoria DG – 01 – 2020, ítem 3.2.1 **Definición del problema o necesidad de formación**, (Página 26 del Pliego) dice textualmente: “A partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos **cuantitativos y cualitativos** (negrilla y subrayado fuera de texto del pliego) que se consideren pertinentes para la formación requerida, se debe identificar el problema o necesidad de formación (causas y efectos), y con base en ello, plantear objetivos, definir el perfil de los beneficiarios, unidades temáticas y competencias a desarrollar o fortalecer por los trabajadores y los resultados de aprendizaje esperados”.

Una vez delimitado el problema o necesidad, se debe justificar el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, y establecer porqué la acción de formación priorizada para la solución del problema o necesidad es especializada; adicionalmente debe describir y justificar la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes:

De allí que solo se asignó 0,5 PUNTOS – ya que solo incluye datos cualitativos.

Como lo podemos observar en el proyecto enviado por ustedes a la plataforma, véase pantallazo:

### **AF1. Marketing de contenidos en redes sociales**

Buscar en la página 3.2.1 Sin resultados < > Opciones

<b>grupo</b>		<b>Total de horas grupo</b>	40
		<b>Total de horas acción</b>	40

Entidades de la Acción de Formación **AF1. Marketing de contenidos en redes sociales (Total: 1)** [Acción de Formación](#)

<b>Nombre de la entidad</b>	<b>Papel</b>
CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación **AF1. Marketing de contenidos en redes sociales (Total: 22)** [Acción de Formación](#)

Descripción 1 de 22

**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

**PROBLEMA O NECESIDAD:** De acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades de formación, se demanda cubrir la necesidad de mejorar las competencias en el ámbito del marketing de contenidos en las redes sociales. Las empresas de la jurisdicción de la CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS son conscientes de la necesidad de mejorar su posición en el mercado como medio para incrementar sus ventas.

**CAUSAS:** La tendencia actual evidencia la importancia del marketing digital, en general, y en particular la importancia del marketing de contenidos como herramienta para acelerar el embudo de ventas digitales. Este embudo contempla distintas fases que incluyen indagación, análisis y toma de decisión, venta y experiencia postventa. En este contexto los contenidos que las empresas pongan a disposición de sus potenciales clientes son imprescindibles para las dos primeras fases mencionadas.

**EFFECTOS:** El marketing de contenidos permite compartir con los clientes potenciales la experiencia y capacidades de la empresa reforzando la oferta de valor que realiza. Dentro de los beneficios o efectos de trabajar el marketing de contenidos en las redes sociales se encuentran: suministro de contenido de valor para la toma de decisiones de compra o el mejoramiento del posicionamiento en la mente del comprador, generación de buena reputación como expertos en el ámbito de actuación de la empresa y traslado de una imagen de imparcialidad en la búsqueda de solución de las necesidades del cliente.

**JUSTIFICACIÓN:** Esta acción es de formación continua especializada porque permitirá a sus beneficiarios la adquisición o fortalecimiento de sus competencias laborales para la gestión del marketing de contenidos en las empresas donde trabajan, permitiendo transferir los conocimientos adquiridos para mejorar la posición competitiva de la empresa.

**ALINEACIÓN:** El enfoque de esta acción formativa es la transformación empresarial, ya que mediante el aprovechamiento del desarrollo tecnológico asociado a las redes sociales, la empresa podrá mejorar sus ventas y por ende su productividad y competitividad, innovando con nuevos procesos de marketing. Se alinea también con las nuevas demandas de la revolución 4.0 mediante el uso de tecnologías y análisis de datos para mejorar la estrategia de marketing de las empresas. Finalmente se destaca que, al ser una acción de impacto multisectorial, se está atendiendo a lo establecido por los Focos temáticos de desarrollo regional en CTEI por su impacto en: agro agropecuario y agroindustria, industria, tic, biodiversidad y biotecnología y educación

Descripción 2 de 22

Continuación... **DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**  
N/A

## AF3. Experiencia del cliente en la CCMPC

CARTA CONVOCATORIA SEI Proyecto CARTA CONVOCATORIA SEI PLIEGO\_CONVOCATORIA\_P

file:///C:/Users/ohllopez/Desktop/FCE2020/Grupo%20%20Omar%20Lopez/ANYELA%20MARIA%20FERRO/25230-CÁMARA%20DE%20COMERCIO%20D

Buscar en la página 3.2.1 Sin resultados Opciones

Entidades de la Acción de Formación AF3. Experiencia del cliente en la CCMPC (Total: 1) [Acción de Formación](#)

Nombre de la entidad	Papel
CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación AF3. Experiencia del cliente en la CCMPC (Total: 22) [Acción de Formación](#)

**Descripción 1 de 22**

**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**  
PROBLEMA O NECESIDAD: Esta acción de formación responde a la necesidad de la CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS de cambiar la percepción de algunos empresarios que ven a la Cámara de Comercio como una entidad recaudadora de impuestos.  
CAUSAS: La CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS busca aumentar el grado de fidelidad de los empresarios, comprendiéndolos desde sus dolores y sus emociones, de manera que nos permita generar una experiencia en ellos desde su primer contacto con la entidad que es el registro de la matrícula mercantil hasta la participación en cada uno de los programas de fortalecimiento empresarial y posteriormente, generar un excelente recuerdo de la marca CCMPC, de forma que vuelvan a participar de otros programas y se vuelvan replicadores con otros empresarios de la región de nuestros servicios; así lograríamos un cambio de percepción de la marca Cámara de Comercio de Manizales por CALDAS.  
EFECTOS: Diseñar una experiencia para que el comerciante o empresario en el momento que utilice algún servicio de la Cámara aumente su satisfacción y cambie la percepción que tiene de manera positiva con la marca Cámara de Comercio de Manizales por CALDAS. A través del desarrollo de habilidades de empatía con los clientes, capacidad analítica y planificación estratégica en los colaboradores de la entidad.  
JUSTIFICACIÓN: Es una acción de FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA porque garantiza la profundización de conocimientos, habilidades y destrezas, permitiendo la aplicación de los mismos en el contexto laboral inmediato, asegurando la calidad, comprensión y uso del pensamiento crítico y analítico de la labor realizada. Está resolviendo directamente un reto real de la organización.  
ALINEACIÓN: Esta acción se enfoca en la transformación empresarial a través de la mejora de la experiencia del cliente que se refleja en una mejora de la productividad y una mayor capacidad para innovar en la prestación de los servicios. Finalmente se destaca que, al tener la Cámara un impacto multisectorial se está atendiendo a lo establecido por los Focos temáticos de desarrollo regional en CTel por su impacto en: agro agropecuario y agroindustria, industria, tic, biodiversidad y biotecnología y educación.

**Descripción 2 de 22**  
Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:  
N/A

**Descripción 3 de 22**  
Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:  
N/A

**Descripción 4 de 22**

## AF4. Optimización de la gestión financiera basada en análisis de datos

CARTA CONVOCATORIA SEI Proyecto CARTA CONVOCATORIA SEI PLIEGO\_CONVOCATORIA\_P

file:///C:/Users/ohllopez/Desktop/FCE2020/Grupo%20%20Omar%20Lopez/ANYELA%20MARIA%20FERRO/25230-CÁMARA%20DE%20COMERCIO%20D

Buscar en la página 3.2.1 Sin resultados Opciones

Descr Proyecto de la Acción de Formación AF4. Optimización de la gestión financiera basada en análisis de datos (Total: 22) [Acción de Formación](#)

**Descripción 1 de 22**

**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**  
PROBLEMA O NECESIDAD: En general, la gestión financiera refleja los resultados y el proceso de generación de ingresos de las empresas, convirtiéndose en un área estratégica cuya mejora es siempre una necesidad del tejido productivo. Esta gestión además sirve de base para el cumplimiento normativo y fiscal, impactando así en los resultados del PIB del departamento. La inteligencia de negocios contempla el análisis de datos como uno de sus pilares, y la gestión financiera no puede estar ajena al análisis de datos como punto de partida para la optimización de los resultados financieros. Esto evidencia la necesidad de fortalecer en las empresas las competencias para dicho análisis de datos.  
CAUSAS: El interés en esta necesidad tiene varias dimensiones dentro de la Cámara. La CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS trabaja para el mejoramiento del tejido productivo. Es así como desarrolla la iniciativa "Empresas en trayectoria Mega", desde el año 2017 enfocado a orientar a las empresas estratégicamente en la construcción de una Meta Estratégica Grande y Ambiciosa. Adicionalmente a partir de los datos financieros de las empresas, la Cámara realiza la estimación del mercado formal e informal. La fiabilidad de esta estimación parte de la fiabilidad que individualmente presenten los datos de las empresas. Por otro lado, los datos son el eje del servicio de la CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS denominado "Datéate" que cuenta con tres líneas de servicio: entorno y planificación económica y financiera, análisis sectorial y mercado y competencia.  
EFECTOS: La realización de esta acción formativa permitirá a las empresas beneficiadas mejorar sus competencias de análisis de datos impactando de manera directa y positiva en la optimización de su gestión financiera. Situación esta que favorecerá la toma de decisiones pertinentes basadas en datos de origen fiable y riguroso.  
JUSTIFICACIÓN: Esta acción es de formación continua especializada porque desarrolla competencias laborales directamente trasladables al puesto de trabajo de los participantes.  
ALINEACIÓN: El enfoque de esta acción es la transformación empresarial en sus ejes de desarrollo tecnológico y productividad, ya que el análisis de datos se soporta en herramientas tecnológicas y la toma de decisiones basada en datos incide en el incremento de la productividad de las empresas. La acción por tanto se alinea con la revolución 4.0. Finalmente se destaca que, al ser una acción de impacto multisectorial, se está atendiendo a lo establecido por los Focos temáticos de desarrollo regional en CTel por su impacto en: agro agropecuario y agroindustria, industria, tic, biodiversidad y biotecnología y educación

**Descripción 2 de 22**  
Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:  
N/A

**Descripción 3 de 22**  
Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:  
N/A

**Descripción 4 de 22**

**2. OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**  
Brindar a los trabajadores las herramientas necesarias para fortalecer sus competencias para gestionar análisis de datos de cara a optimizar la gestión financiera de las empresas. Esta acción favorecerá la fiabilidad de los datos financieros generados en las empresas lo que conllevará a mejor fiabilidad de la consolidación de datos de la jurisdicción, y, favorecerá la toma de decisiones pertinente por responder a procesos sistemáticos de análisis de datos.

**Descripción 5 de 22**

## AF5. Coaching empresarial y gestión de equipos en la era digital

CARTA CONVOCATORIA SEI Proyecto CARTA CONVOCATORIA SEI PLIEGO\_CONVOCATORIA\_P

file:///C:/Users/ohlopez/Desktop/FCE2020/Grupo%20%20Omar%20Lopez/ANYELA%20MARIA%20FERRO/25230-CÁMARA%20DE%20COMERCIO%20C

Buscar en la página 3.2.1 Sin resultados < > Opciones

Nombre de la entidad	Papel
CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación AF5. Coaching empresarial y gestión de equipos en la era digital (Total: 22) [Acción de Formación](#)

**Descripción 1 de 22**

**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

**PROBLEMA O NECESIDAD:** La gestión del talento es uno de los motores para los buenos resultados de las empresas. Es por eso que fue incluido en la lista de temas de la encuesta de necesidades de formación, y fue priorizado por la acogida que tuvo entre los afiliados que la respondieron. Las personas que conforman las organizaciones ponen a disposición de la empresa sus competencias laborales con el fin de desarrollar funciones y procesos que permitan el cumplimiento de las metas empresariales. El trabajo individual es valioso en la medida en que se integra con el trabajo de los compañeros y jefes, en equipos que deben esforzarse por alcanzar un alto rendimiento. La necesidad de mejorar la gestión de los equipos da origen a esta acción formativa.

**CAUSAS:** Muchas veces la gestión del talento es una función que se presupone todos deben conocer, y especialmente en las PYMES priman los responsables técnicos a cargo de las funciones organizacionales incluyendo la de talento. Eso hace que se actúe sin tener una base de formación sólida y actualizada, generando un detrimento para las empresas que no consiguen los mejores resultados por parte de los equipos que la conforman.

**EFFECTOS:** La realización de esta acción de formación favorecerá la consolidación de equipos de alto rendimiento y la aplicación de técnicas de coaching empresarial en la era digital. La realidad digital está presente en los equipos internos y en su relación con los grupos de interés.

**JUSTIFICACIÓN:** Es una acción de formación continua especializada porque los participantes podrán transferir los conocimientos y competencias en el puesto de trabajo de manera inmediata, ya que el contenido y las actividades de la acción se lo permitirá.

**ALINEACIÓN:** El enfoque de esta acción de formación es la transformación empresarial a partir de la acción directa sobre el talento de los equipos de trabajo, mejorando así la productividad y competitividad de la empresa, así como su capacidad de innovar. Esta acción se alinea también con la revolución 4.0 porque se enfoca al talento humano en la era digital, a las nuevas competencias requeridas y a los nuevos espacios de interacción laboral existentes. Finalmente se destaca que, al ser una acción de impacto multisectorial, se está atendiendo a lo establecido por los Focos temáticos de desarrollo regional en CTel por su impacto en: agro agropecuario y agroindustria, industria, tic, biodiversidad y biotecnología y educación

**Descripción 2 de 22**

Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN: N/A Proyecto

**Descripción 3 de 22**

Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN: N/A

**Descripción 4 de 22**

**2. OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Promover la creación de nuevos modelos de gestión de equipos de trabajo en la era digital, a partir del fortalecimiento de las competencias laborales de coaching empresarial. La acción se desarrolla para que los resultados de los equipos humanos sean coherentes con los objetivos organizacionales, aprovechando el talento de las personas que trabajan en las empresas, para la creación de

## AF7. Economía circular y desarrollo ambiental sostenible

CARTA CONVOCATORIA SEI Proyecto CARTA CONVOCATORIA SEI PLIEGO\_CONVOCATORIA\_P

file:///C:/Users/ohlopez/Desktop/FCE2020/Grupo%20%20Omar%20Lopez/ANYELA%20MARIA%20FERRO/25230-CÁMARA%20DE%20COMERCIO%20C

Buscar en la página 3.2.1 Sin resultados < > Opciones

Nombre de la entidad	Papel
CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES POR CALDAS	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación AF7. Economía circular y desarrollo ambiental sostenible (Total: 22) [Acción de Formación](#)

**Descripción 1 de 22**

**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

**PROBLEMA O NECESIDAD:** De acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades de formación, se demanda cubrir la necesidad de mejorar las competencias para integrar la economía circular como alternativa para el desarrollo ambiental sostenible. La necesidad es encontrar alternativas para el aprovechamiento de los recursos naturales y la disminución del impacto ambiental generado por la actividad del sector productivo.

**CAUSAS:** La Corporación Autónoma Regional de Caldas en el documento "Plan de acción institucional 2016-2019" plantea que el desarrollo económico en el Departamento de Caldas, a pesar de los grandes esfuerzos realizados para fortalecer los procesos de planificación y protección de los componentes ecológicos, ha generado que la intervención sobre el territorio haya estado acompañada de acciones como la desecación de humedales, la pérdida de bosques y cobertura vegetal, con las consecuencias que esto tiene en términos de erosión y consecuente pérdida del suelo, así como el aumento de escorrentías, afectando de manera importante las fuentes de agua y la estabilidad del terreno, lo que lo hace susceptible a deslizamientos, inundaciones y avenidas torrenciales en zonas que antes no lo eran.

**EFFECTOS:** La realización de esta acción de formación permitirá a los empresarios tener elementos de juicio que les permita emprender estrategias de desarrollo ambiental en sus empresas observando los conceptos y beneficios de la economía circular.

**JUSTIFICACIÓN:** Esta acción es de formación continua especializada porque permitirá a sus beneficiarios la adquisición o fortalecimiento de sus competencias laborales para la gestión del marketing de contenidos en las empresas donde trabajan, permitiendo transferir los conocimientos adquiridos para mejorar la posición competitiva de la empresa.

**ALINEACIÓN:** El enfoque de esta acción formativa es la transformación empresarial, ya que mediante la innovación en los procesos de gestión de la producción, de desechos y ambiental, se mejorará la productividad y competitividad de las empresas. Al ser una acción de impacto multisectorial, se está atendiendo a lo establecido por los Focos temáticos de desarrollo regional en CTel por su impacto en: agro agropecuario y agroindustria, industria, tic, biodiversidad y biotecnología y educación.

**Descripción 2 de 22**

Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN: N/A Proyecto

**Descripción 3 de 22**

Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN: N/A

**Descripción 4 de 22**

**2. OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Promover la inclusión de la dimensión ambiental del desarrollo en los planes de negocio de las empresas participantes, observando los principios y beneficios de la economía circular, mediante el fortalecimiento de las competencias laborales de los responsables.

Como se puede observar en la definición de Necesidad de formación, solo plantea las Causas y efectos, sin utilizar datos cuantitativos, para apoyar la decisión de la necesidad de formación, de allí que, el proponente no cumple con los requerimientos de El pliego de la convocatoria DG – 01 – 2020, ítem 3.2.1 **Definición del problema o necesidad de formación**, (Página 26).



**OBSERVACIÓN No. 2: Solicitamos revisar la calificación dada al ítem de metodología debido a que la propuesta incluye en todas las acciones la descripción del marco metodológico que rige todas las unidades temáticas de cada acción formativa.**

La metodología propuesta es una metodología activa que es de común utilización en la formación continua ya que permite el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. En todos los casos la metodología teórico-práctica se plantea con un abanico de herramientas como la simulación o el juego de roles entre otros, que se ponen a disposición de los capacitadores persona natural que trabajarán en el aula con los participantes. Es decir, la metodología propuesta es transversal a las unidades temáticas de cada acción formativa y es cada capacitador individual quien, a partir de ese lineamiento metodológico, selecciona la herramienta o instrumento que más convenga al momento formativo en que se aplique. Esto considerando el derecho a la libertad de cátedra.

**La libertad de cátedra**, consagrada en el artículo 27 de la Constitución Política de Colombia, junto con las libertades de enseñanza, aprendizaje e investigación, es el derecho garantizado constitucionalmente a todas las personas que realizan una actividad docente.

En el curso “El desafío de innovar en la educación superior”, la Universidad de Chile plantea que el aprendizaje activo es relevante en todas las áreas y se basa en la consideración de que el estudiante tiene conocimientos previos que puede transferir a situaciones de aprendizaje activo.

**RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Ya que en El pliego de la convocatoria DG – 01 – 2020, ítem **3.2.8 Metodología**, dice “La metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica. Por tanto, cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán, teniendo en cuenta las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios”.

Previa revisión del proyecto en el **Descriptor 11 de 22**, de todas las acciones de formación, se observa que el proponente Por cada unidad temática, hace la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán en las acciones de formación.

En consecuencia, este Ítem pasa de 3,58 a 5,58 y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

**OBSERVACIÓN No. 3: Solicitamos reevaluar la exclusión de la AF3. Experiencia del cliente en la CCMPC, considerando que el concepto de experiencia de cliente difiere del concepto de servicio al cliente, y en ningún caso es un curso de inducción, reinducción o habilidades blandas.**

La Asociación para el Desarrollo de la Experiencia del Cliente (DEC) <https://asociaciondec.org/>, plantea que la experiencia del cliente (Customer Experience-CX) es “El CX es un conjunto de acciones, principios, ideas y sistemas que tiene como finalidad construir una relación entre empresas y personas, y el Servicio al Cliente es una función de la compañía que persigue que el usuario disponga de un producto o servicio en tiempo y forma.” En el post “Seis diferencias entre el servicio al cliente y la experiencia del cliente” el cual pueden conocer a texto completo en el link <https://asociaciondec.org/blog-dec/las-6-diferencias-entre-servicio-al-cliente-y-customer-experience-cx/39336/>, se establece que difieren así: primero, en la definición porque el servicio al cliente es “un conjunto de actividades interrelacionadas que ofrece la empresa con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo”; segundo, el servicio al cliente se centra en lo que hace la compañía, mientras que la experiencia del cliente se centra en las percepciones del cliente; tercero, los procesos son los que mueven en el servicio al cliente, mientras que es la empatía la que mueve a la experiencia del cliente; cuarto, la experiencia al cliente es transversal a la organización; quinto, las palancas de la experiencia de cliente incluyen la identidad única, el impulso organizativo, implicación de las personas, interacciones e interpretación y acción, mientras que el servicio al cliente, trabaja en función a características tales como la agilidad; y, sexto, el servicio al cliente es transaccional y la experiencia de cliente se basa en construir relaciones.

La consultora internacional, Deloitte, en la publicación “Estudio sobre el desarrollo de la operatividad de la experiencia del cliente en el mercado colombiano”, establece que “La experiencia del cliente es una responsabilidad de toda la cadena de valor y no solo del departamento de servicio al cliente o de operaciones. Se entiende como proceso de experiencia al cliente desde el diseño del producto y servicio hasta la decisión de continuar pagando por el mismo y/o comprar más”.

La acción formativa propuesta tiene como objetivo “Mejorar la percepción de experiencia de cliente de los usuarios de los servicios de la CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES PARA CALDAS diseñando una experiencia satisfactoria para dichos clientes. Esta acción resuelve el problema planteado por la CCMPC”. Es decir, la acción se centra en la percepción de experiencia de cliente, en ningún caso se centra en la función empresarial de servicio al cliente.

Los resultados de aprendizaje propuestos asociados a las unidades temáticas a desarrollar son:

“R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de identificar los factores claves de éxito en un modelo de experiencia del cliente analizando los pilares correspondientes. R2. EL 85% de los beneficiarios están en capacidad de diseñar un mapa de experiencia del cliente analizando las áreas prioritarias de mejora. R3. El 85% de los beneficiarios



están en capacidad de establecer un plan de transformación de la experiencia del cliente. R4. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de socializar la solución encontrada a un reto dado potenciando beneficios y generando un ambiente de implementación adecuado.”

Por lo anterior, solicitamos se acepte la propuesta de AF3, y por tanto se otorguen tres puntos de bonificación de la acción bootcamp y se sume el punto inicialmente restado.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

En el pliego de la convocatoria DG – 01 – 2020, ítem **3.2.8 Metodología, Literal c) Modelo de aprendizaje Bootcamp:** Este modelo de aprendizaje pretende generar estrategias encaminadas a un fin determinado en espacios físicos de experimentación y co creación que congrega a trabajadores de la empresa y/o gremio, con el fin de fortalecer sus competencias al tiempo que se generan oportunidades para la solución de retos de habilidades técnicas de la empresa y de desarrollo tecnológico, que incentiven el crecimiento y la competitividad empresarial.

En dado caso que la empresa o gremio opte por ejecutar alguna acción de formación bajo el modelo Bootcamp, se deben tener en cuenta los siguientes requisitos:

1. Este modelo aplica únicamente para el evento de formación denominado taller.
2. Inmersión de tres días continuos para un total de 24 horas (8 horas diarias).
3. Las actividades que se deben desarrollar en este modelo son las siguientes:
  - Desarrollo de agenda académica
  - Conversatorios
  - Actividades de bienestar y reflexión
  - Presentación de las soluciones
  - Conclusiones y cierre.
4. Esta formación aplica para trabajadores vinculados a una misma empresa.
5. El mínimo de beneficiarios por grupo debe ser de 10 trabajadores, sin llegar a superar los 30 trabajadores por grupo.
6. El presupuesto para implementar esta formación debe corresponder a los rubros financiables establecidos en la Resolución de Tarifas 2020.
7. La acción de formación puede desarrollarse fuera de la ciudad o municipio donde se desempeñe el trabajador. (No hace parte de los rubros permitidos en la Resolución de Tarifas 2020)

8. La acción de formación debe ser ejecutada antes de finalizar el mes de septiembre de 2020.

9. La acción de formación debe ser impartida por capacitador(es) con perfil profesional con título de maestría o doctorado.

10. Una vez finalizada la acción de formación, el (los) capacitadores debe(n) elaborar un informe en el cual se refleje el análisis de resultados obtenidos y el impacto generado para la empresa beneficiaria, Este producto debe ser entregado por el capacitador al Director del Proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien a su vez debe entregarlo al SENA a los tres (3) días hábiles siguientes, e incorporarlo en el informe final del convenio que será entregado a la interventoría.

Una vez revisado el proyecto, en el Descriptor 9 de 22, de la acción de formación **AF3. Experiencia del cliente en la CCMPC**, se observa que las **7. UNIDADES TEMÁTICAS: Corresponden a habilidades técnicas y no a un curso de inducción, reinducción o habilidades blandas.**

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de **94,43** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25262
<b>PROPONENTE</b>	Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con formación Técnica Profesional, Tecnológica o Universitaria-ACIET
<b>OBSERVANTE</b>	ACIET
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA
<b>MEDIO</b>	aciet@aciet.org.co
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27/03/2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

"Solicitamos reconsideración de este ítem ya que las Unidades Temáticas están orientadas a la aplicación de normas en el manejo y protección de datos que rigen a las IES, estas normas constituyen el marco jurídico aplicable al quehacer de la institución. Es decir, las IES están regidas jurídicamente por normas nacionales e internacionales para el manejo de datos que garanticen su correcto funcionamiento y la seguridad, tanto de la entidad como de sus usuarios. El No cumplimiento de estas normas puede acarrear problemas legales.

De modo, la formación en el manejo de herramientas jurídicas se relaciona directamente con el manejo de las normas que aseguren la protección de datos y los sistemas de gestión de los datos.

#### **1. Concepto de la Evaluación:**

AF5: Herramientas Jurídicas para la gestión de la educación superior". En los objetivos de la AF se plantean el desarrollo de competencias en aspectos jurídicos y el empleo de los mecanismos orientados hacia la promoción de los servicios de las IES, sin embargo, las unidades temáticas se encuentran relacionadas hacia seguridad informática y la normativa que lo rige, por lo que se evidencia carencia de precisión en los mismos

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

El reconocimiento de la normatividad en la protección de datos y los sistemas de gestión de los datos, permitirá el cumplimiento de los objetivos planteados en la AF5 "Herramientas Jurídicas para la gestión de la educación superior" al brindar conocimiento con los cuales fortalecer lazos con las partes interesadas en las IES, por medio de las herramientas jurídicas.

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

"El pliego de condiciones indica: "Una vez delimitado el problema o necesidad, se debe justificar el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, y establecer porqué la acción de formación priorizada para la solución del problema o necesidad es especializada; adicionalmente debe describir y justificar la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes:

- Acción de formación que beneficie a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja;

- Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada)

- Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel."

Solicitamos revisión teniendo en cuenta que en TODAS las acciones de formación se indica el enfoque de las mismas hacia la competitividad e innovación y se justifica dicho enfoque, a manera de ejemplo transcribimos las tres primeras acciones:

- AF1 Buenas prácticas para el aseguramiento de la calidad en las IES: Registros calificados y acreditación de alta calidad: ENFOQUE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Para la presente Acción de Formación esta se orientará a la competitividad y a la innovación, puesto que según lo que se ha descrito anteriormente se puede encontrar que al acreditar a las IES, se genera la capacidad de servicios con mayor eficacia y eficiencia frente a los competidores, teniendo en cuenta esto la innovación se parte fundamental para introducir productos significativamente mejorados y así lograr por medio de este proceso que las IES alcancen sus objetivos y metas con el apoyo de esta capacitación.

- AF2 Desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas y buenas prácticas de gobierno en las IE: ENFOQUE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Para la presente Acción de Formación esta se orientará a la competitividad y a la innovación, puesto que según lo que se ha descrito anteriormente se puede encontrar que al desarrollar habilidades en los directos de las IES, se genera una capacidad de servicios con mayor eficacia y eficiencia frente a los competidores, teniendo en cuenta esto la innovación se parte fundamental para introducir productos significativamente mejorados y así lograr por medio de este proceso que las IES alcancen sus objetivos y metas con el apoyo de esta capacitación.

- AF3 Estrategia de transferencia de resultados de investigación e innovación de las IES: Enfoque de la acción de formación: La acción de formación está orientada a favorecer la articulación de la educación superior con los objetivos de desarrollo social que le sirven como piedra angular, por medio de procesos de innovación. Y de esta manera modernizar las estrategias para la transmisión de resultados de investigación e innovación de las IES, logrando así mayor competitividad en el ámbito nacional.

## **2. Concepto de la Evaluación:**

En todas las acciones de formación se identifica que están dirigidas a trabajadores de Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel, sin embargo, esta no se justifica su relación

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien en todas las acciones de formación se justifica el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, no se describe y justifica la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes, como se especifica en el pliego de condiciones:

“- Acción de formación que beneficie a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja;

- Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 <sup>[SEP]</sup> (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada) <sup>[SEP]</sup>

- Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel.”

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

En las instituciones de educación, la acreditación de calidad está estrechamente relacionada con los procesos de evaluación, certificación y acreditación ya que en estos procesos donde las IES deben asegurar la calidad de sus procesos internos, adicionalmente, este resultado se encuentra alineado con la unidad temática 2 “los procesos de evaluación, certificación y acreditación de la calidad de la educación de las IES en Colombia”

## **3. Concepto de la Evaluación:**

En la AF1 (Buenas prácticas para el aseguramiento de la calidad en las IES: Registros calificados y acreditación de alta calidad) el resultado de aprendizaje 2 "Desarrollo de competencias: fortalecimiento en las competencias relativas a los procesos de evaluación, certificación y acreditación de competencias", no está relacionado con las unidades temáticas que está enfocadas a la acreditación de calidad en las IES.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La redacción del resultado de aprendizaje 2 Desarrollo de competencias: fortalecimiento en las competencias relativas a los procesos de evaluación, certificación y acreditación de competencias" se especifica que es sobre competencias y no de la calidad de la educación de las IES, por lo que ambos son procesos diferentes.

### **OBSERVACIÓN No. 4:**

#### **4. Concepto de la Evaluación:**

En la AF2 (Desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas y buenas prácticas de gobierno en las IE) Los resultados de aprendizaje si bien están clasificados en términos de conocimiento, destreza y habilidades estos no guardan relación con las unidades temáticas pues se enfocan al trabajo en redes y estas no son abordadas en las unidades temáticas.

#### **Observación de ACIET:**

Solicitamos tener en cuenta para el puntaje que las redes de conocimiento hacen referencia a la transferencia y multiplicación del mismo desde la dirección hacia todos los niveles ocupacionales de las instituciones, por tanto, en los resultados de esta acción de formación se espera que los beneficiarios generen redes de conocimientos a partir de las competencias y habilidades adquiridas mediante las unidades temáticas.

### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Los resultados de aprendizaje planteados, no están relacionados con lo que el trabajador debe ser capaz de hacer al finalizar el proceso formativo, pues al considerar lo planteado "las redes de conocimiento hacen referencia a la transferencia y multiplicación del mismo desde la dirección hacia todos los niveles ocupacionales de las instituciones" no se evaluaría lo correspondiente a las unidades temáticas que plantearon lo siguiente:

"UNIDAD TEMÁTICA 1: Direccionamiento estratégico en IES (3 horas)

Competencias: Desarrolla competencias para el empleo de herramientas para estructurar el direccionamiento estratégico de las IES con el apoyo de herramientas de planeación estratégica para alcanzar los objetivos establecidos en el direccionamiento estratégico indicado.

Contenido: Dirección estratégica, planeación IES, Herramientas Aplicables

UNIDAD TEMÁTICA 2: Gestión institucional del riesgo (3 horas):

Competencias: Explora herramientas para el análisis y tratamiento de riesgos institucionales a partir de la norma ISO 31000.

Contenidos: Gestión Riesgo, herramientas aplicables, normas iso 31000 y aplicabilidad, Fortalecimiento de las buenas practicas de gobierno de las IES para elevar su nivel de gobernabilidad y calidad

UNIDAD TEMÁTICA 3: Inteligencias múltiples a nivel directivo (3 horas):

Competencias: Revisar los conceptos de inteligencias múltiples, analiza como dicho enfoque puede potencializar el logro de resultados a nivel directivo o en roles de liderazgo

Contenidos: Concepto inteligencia múltiple, análisis y roles

UNIDAD TEMÁTICA 4: Negociación y solución de conflictos (3 horas):

Competencias: Entrega herramientas de negociación a nivel directivo, así como para la solución de conflictos en dicho nivel.

Contenidos: Concepto negociación aplicado IES, Herramientas y resolución conflictos negociación.

UNIDAD TEMÁTICA 5: Gerencia ambiental y sostenibilidad en IES (3 horas)

Competencias: Desarrollar conocimientos sobre la gerencia y sostenibilidad ambiental en las empresas beneficiarias.

Contenidos: Espacio de discusión sobre como las IES pueden constituirse en abanderadas del liderazgo ambiental y de la sostenibilidad en Colombia, dados los lineamientos del gobierno nacional en materia de educación ambiental.

UNIDAD TEMÁTICA 6: Tolerancia-Transversal (1 hora)

Competencias: Promover la tolerancia en la diversidad para generar espacios asertivos en los equipos de trabajo en toda la organización.

Contenidos: Escuchar y reconocer. La tolerancia en empresas horizontales. La comunicación verbal. Identificación de personalidades en el trabajo. Ambiente laboral asertivo.”

### **OBSERVACIÓN No. 5:**

#### **5. Concepto de la Evaluación:**

En la AF5 (Herramientas Jurídicas para la gestión de la educación superior) Los resultados de aprendizaje están enfocados en promoción de la educación y las unidades temáticas en seguridad de la información.

#### **Observación de ACIET:**

Solicitamos tener en cuenta para el puntaje que en la AF más allá del manejo y cumplimiento de normas para el aseguramiento de la información y manejo jurídico de los mismos, se busca que los beneficiarios estén en capacidad de realizar una promoción de la

educación bajo estándares nacionales e internacionales bajo los preceptos y postulados necesarios para la correcta ejecución y administración de las IES

#### **RESPUESTA No 5:**

Esta respuesta se integra con la observación No. 1, en la cual ya se había realizado el ajuste en la puntuación, brindando el máximo para este ítem, la cual quedó así:

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

El reconocimiento de la normatividad en la protección de datos y los sistemas de gestión de los datos, permitirá el cumplimiento de los objetivos planteados en la AF "Herramientas Jurídicas para la gestión de la educación superior" al brindar conocimiento con los cuales fortalecer lazos con las partes interesadas en las IES, por medio de las herramientas jurídicas.

#### **OBSERVACIÓN No. 6:**

En cuanto a la AF12, aplicada bajo el modelo BootCamp solicitamos sea reconsiderado su rechazo y reasignados los puntos perdidos teniendo en cuenta que se trata de tres grupos, dos de ellos dirigidos a Mipymes (un grupo por cada empresa) y uno a una empresa que hace parte de la cadena productiva del gremio. Por lo tanto, el 100% de los beneficiarios por grupo corresponden a: grupo 1: 100% trabajadores de una empresa Mipymes; Grupo 2: 100% trabajadores de una empresa Mipymes y Grupo 3: 100% trabajadores de una empresa de la cadena productiva.

No se contradice esta afirmación con lo expresado en el proyecto en cuanto a la participación de un 5% de personas pertenecientes a este tipo de empresas, puesto que el 100% incluye el porcentaje menor (5%), lo que lo hace incluyente. De acuerdo con el principio de no contradicción de la lógica proposicional, una afirmación no puede ser verdadera y falsa a la vez. La afirmación del 5% de participantes es verdadera en cuanto al asistir el 100% asiste el porcentaje menor indicado.

#### **6. Concepto de la Evaluación:**

En la AF12 (Programa de Entrenamiento Mentor (Bootcamp) se aplica el modelo de aprendizaje (Bootcamp), sin embargo, no cumple con las condiciones establecidas en el numeral 3.2.8, literal C, numeral 4 (Esta formación aplica para trabajadores vinculados a una misma empresa) del pliego, dado que en la descripción de la población beneficiaria indica "Dentro de los participantes se cuenta con trabajadores pertenecientes a Mipymes y empresas de la cadena productiva que corresponden al 5% que hacen parte de las empresas afiliadas al gremio ya que tienen relación en su objeto social y sector".



**RESPUESTA No 6:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la descripción de la población beneficiaria para la AF12: “Programa de Entrenamiento Mentor (Bootcamp)” descrita en la propuesta, no se precisa la aclaración presentada por el proponente en las observaciones, por tanto la AF no cumple con las condiciones establecidas en el numeral 3.2.8, literal C, numeral 4 (Esta formación aplica para trabajadores vinculados a una misma empresa) del pliego, dado que en la descripción de la población beneficiaria indica "Dentro de los participantes se cuenta con trabajadores pertenecientes a Mipymes y empresas de la cadena productiva que corresponden al 5% que hacen parte de las empresas afiliadas al gremio ya que tienen relación en su objeto social y sector".

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación: CUMPLE PARCIALMENTE con el puntaje de 92,75 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25301
<b>PROPONENTE</b>	<b>ASOCIACION COLOMBIANA DE ESCUELAS Y EMPRESAS DE VIGILANCIA - ASOCOLESVIG -</b>
<b>OBSERVANTE</b>	Katherine Arcia Rodriguez
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	asocolesvigsena@gmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020 11:39 a. m.

**OBSERVACIÓN No. 1:**

1. El proponente no indica como contribuye a solucionar el problema o necesidad identificados y no indica aquello que se quiere alcanzar.

RTA/ En los respectivos puntos 1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN y 10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS, de cada una de las acciones de formación se detalla claramente el problema y la necesidad de formación como su objetivo a alcanzar como resultado esperado, razón por la cual no se entiende este concepto, motivo por el cual solicitamos respetuosamente su revisión.

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

En cada una de las acciones de formación se evidencia que: Determina y delimita el problema o necesidad de formación que sustenta la acción de formación.

2. La AF9 "Taller Nuevas técnicas de inspección de Contenedores y Furgones en Controles de Acceso", en la identificación del problema o necesidad de formación no se relaciona con los efectos, no justifica el enfoque; igualmente la AF 5 "Taller Análisis de Riesgos a Instalaciones" AF 6 "Taller Fortalecimiento de medidas de autoprotección para los servicios de Seguridad Privada" AF8 " Taller Nuevas Herramientas y habilidades de Seguridad Privada en el Sector Residencial" y la AF10 "Taller Nuevos sistemas de Video Vigilancia aplicados a la Seguridad Privada" no establecen por qué la AF es especializada.

RTA/ En los respectivos puntos 1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN, 2. OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN y 10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS, de cada una de las acciones de formación descritas en el punto anterior se detalla claramente el problema y la necesidad de formación como su enfoque y objetivo a alcanzar como resultado esperado, razón por la cual no se entiende este concepto, de igual manera todas las acciones de formación tienen como objeto de ser formación especializada

ya que todas se dirigen a un público beneficiario específico al sector de la seguridad privada. Motivo por el cual solicitamos respetuosamente su revisión.

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

En cada una de las acciones de formación se evidencia que: Determina y delimita el problema o necesidad de formación que sustenta la acción de formación. Además haciendo un análisis de las unidades temáticas, se determina que son acciones de formación especializadas.

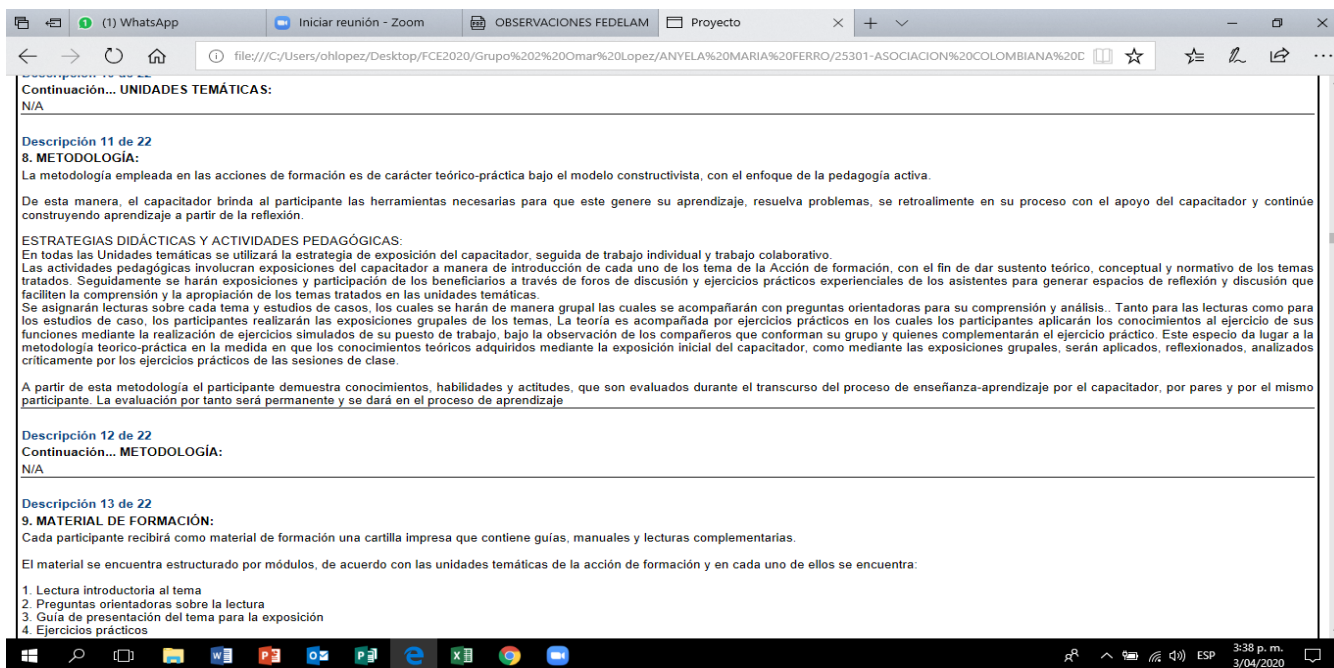
3. En las Af2 "Diplomado Sistema integral de prevención y lavado de activos y financiación del terrorismo (soplarte)", AF5 "Taller Análisis de Riesgos a Instalaciones", AF6 "Taller Fortalecimiento de medidas de autoprotección para los servicios de Seguridad Privada", AF7 "Taller Habilidades gerenciales de Seguridad Privada en la Cadena de Suministro Internacional - OEA", AF8 " Taller Nuevas Herramientas y habilidades de Seguridad Privada en el Sector Residencial", AF9 "Taller Nuevas técnicas de inspección de Contenedores y Furgones en Controles de Acceso" no realizan la descripción de las actividades pedagógicas o estrategias didácticas por unidad temática.

RTA/ En el punto 8. METODOLOGÍA de las acciones de formación señaladas en este punto se explica claramente la descripción de las actividades pedagógicas o estrategias didácticas por unidad temática, como de igual manera en el punto 7. UNIDADES TEMÁTICAS se detalla el objeto de cada una de las unidades temáticas de estas acciones de formación. Motivo por el cual solicitamos respetuosamente su revisión.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

En cada una de las acciones de formación se evidencia que: si ha realizado la descripción de las actividades pedagógicas o estrategias didácticas por unidad temática.



4. Revisado el Anexo 19 se evidencia que la AF - TALLER BOOTCAMP se proyecta su ejecución entre el 23/05/2020 y finaliza el 5/11/2020 lo anterior no cumpliendo con lo establecido en el pliego Numeral 3.2.8 Literal C - 8: " La acción de formación debe ser ejecutada antes de finalizar el mes de septiembre de 2020", por lo anterior la misma es excluida.

RTA/ Se adjunta ANEXO 19. En el anexo 19 se evidencia que en la fila 24 se tiene las fechas del 23 de mayo al 5 de septiembre del presente año, la cual correspondería a la acción de formación BOOTCAMP, por error de digitación quedo en esta fila, la cual correspondía a la fila 3.

#### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Las fechas establecidas por ustedes para la ejecución de la formación es entre el 23/05/2020 y finaliza el 5/11/2020 y según el Pliego 001 de la Convocatoria 2020, en el Numeral 3.2.8 **Metodología, Literal c) Modelo de aprendizaje Bootcamp**, aparte 8. La acción de formación debe ser ejecutada antes de finalizar el mes de septiembre de 2020.

5. La propuesta, se RECHAZA, según numeral 4.3.1. literal a) Cuando la empresa o gremio proponente no sea aportante de parafiscales al SENA en la vigencia inmediatamente anterior. ya que, en el proceso de verificación de aportes parafiscales al SENA, y de acuerdo con lo establecido en el Anexo N°. 4 – Instructivo para el procedimiento de verificación de aportes parafiscales al SENA, el proponente no fue aportante de parafiscales al SENA en la vigencia inmediatamente anterior.

RTA/ Para este punto se envió el día 27 de marzo al correo [verijuridicapfce@sena.edu.co](mailto:verijuridicapfce@sena.edu.co) respuesta a este punto donde se entregan las respectivas, actas aclaratorias, certificados y soportes de correo. Toda esta información se adjunta a este correo.

#### **RESPUESTA No. 5:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Una vez revisada su propuesta se observa que en el certificado SENA No. 28185 del 25 de febrero de 2020, se señala que la Asociación Colombiana de Escuelas y Empresas de Vigilancia, no registra pagos de aportes parafiscales al SENA durante las vigencias 2016 a 2019.

A su vez, en el escrito del 28 de febrero de 2020, el revisor fiscal Pedro Hernando Rozo certificó que “todos los empleados de la asociación devengan menos de 10 salarios mínimos mensuales, por tal razón no estamos obligados a ser aportantes del SENA en los años 2016-2017-2018 y 2019 ya que según la ley (sic) 1607/2012 citada, somos exonerados de este pago, por lo cual solicitamos eliminar la cartera de los años mencionados anteriormente.” (Subraye y negrilla fuera de texto)

Ahora bien, la Entidad tuvo conocimiento de los documentos enviados al correo [verijuridicapfce@sena.edu.co](mailto:verijuridicapfce@sena.edu.co) el día 27 de marzo de 2020, entre los cuales se encuentran el certificado SENA de fecha 17 de marzo de 2020, en el que se indica que “el empleador con razón social ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE ESCUELAS Y EMPRESAS DE VIGILANCIA - ASOCOLESVIG, identificado con el NIT 900554258, se encuentra registrado en la base de datos de Aportes del SENA, encontrándose al día con los pagos de los Aportes Parafiscales mensuales a la fecha y no presenta registros en cartera.”; y certificado expedido por la representante legal del proponente en el que señala la no obligatoriedad de cuota de aprendices.

De conformidad con lo anterior, sea lo primero advertir que la propuesta fue rechazada de conformidad con el literal a) del numeral 4.3.1 “Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta”, esto es, “Cuando la empresa o gremio proponente no sea aportante de parafiscales al SENA en la vigencia inmediatamente anterior.”

La anterior causal de rechazo encuentra fundamento legal en el Acuerdo SENA 00005 de 2014 que aprueba las directrices del Programa de Formación Continua Especializada, y que específicamente en sus artículos 7 y 17 dispone que:

“ARTÍCULO 7o. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA. El SENA realizará convocatorias públicas abiertas o limitadas para la participación de empleadores aportantes al SENA, de acuerdo con los requerimientos exigidos para la ejecución del Programa de Formación Continua

Especializada. Para tal efecto, el SENA establecerá las correspondientes condiciones de participación, regulación jurídica, determinación y ponderación de factores de selección y todas las demás circunstancias de tiempo, modo y lugar que se consideren necesarias para la debida operación del programa.”

ARTÍCULO 17. BENEFICIARIOS. serán beneficiarios del programa:

-Empresas, gremios, federaciones gremiales o asociaciones representativas de empresas o centrales obreras o de trabajadores legalmente constituidas(os), aportantes al SENA, mediante el personal vinculado de todos los niveles ocupacionales o perteneciente a la cadena productiva, que requieran actualización y formación especializada, que redunde en elevar su cualificación y el incremento de la competitividad de la empresa.” (Subraye y negrilla fuera de texto)

De conformidad con lo anterior y para la presente anualidad, el Programa lanzó la Convocatoria DG-01 de 2020, que tiene por objetivo general: “Cofinanciar proyectos de formación continua presentados por empresas, gremios, federaciones gremiales o asociaciones representativas de empresas o centrales obreras o de trabajadores legalmente constituidas(os), aportantes de parafiscales al SENA, diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de sus trabajadores y/o trabajadores de las empresas afiliadas a los gremios en todos los niveles ocupacionales y trabajadores de empresas que hagan parte de su sector o cadena productiva, mediante la formación y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, que conlleven al desarrollo tecnológico productivo, e incremento de la competitividad de las empresas.” (Subraye y negrilla fuera de texto)

De esta manera, el Pliego de Condiciones del mencionado pliego en su numeral 1.3 “Beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada” reitera lo dispuesto en el artículo 7 del Acuerdo mencionado, a su vez, el numeral 1.4. “Modalidades de Participación”, dispone que todos los proponentes son “Empresa aportante de parafiscales al SENA”, y el numeral 1.6.2 “Requisitos de participación financieros”, en su punto 1, indica que la empresa/gremio debe ser aportante de parafiscales al SENA en el año 2019.

Teniendo en cuenta lo anterior y lo dispuesto en el Acuerdo 00005 de 2014, en el mencionado Pliego se dispusieron, entre otras, como causales de rechazo jurídicas, técnicas y financieras las siguientes circunstancias:

#### 4.1.2 Causales de rechazo jurídicas del proyecto

a) Cuando la empresa o gremio proponente, no sea aportante de parafiscales al SENA en la vigencia anterior.  
(...)”

#### 4.3.1 Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta

La propuesta será rechazada cuando se presente al menos una de las siguientes causales:

a) Cuando la empresa o gremio proponente no sea aportante de parafiscales al SENA en la vigencia inmediatamente anterior.  
(...)”

Conforme a lo expuesto, se concluye que, en atención al objetivo general del Convocatoria DG-01 de 2020, a su Pliego de Condiciones y en especial al Acuerdo 00005 de 2014, solo podrán participar y ser beneficiarios de los procesos que adelanta el Programa de Formación Continua Especializada, las empresas/gremios que sean aportantes a parafiscales en el SENA o hayan aportado en el año 2019, so pena de que sus propuestas sean rechazadas.

Ahora bien, el proponente indica que en el certificado SENA de fecha 17 de marzo de 2020, se indicó que se encuentra al día con los pagos de los Aportes Parafiscales mensuales a la fecha y no presenta registros en cartera, sin embargo, dicha situación se presenta teniendo en cuenta que en su escrito del 28 de febrero de 2020, solicitó a la entidad la eliminación de cartera de las vigencias 2016 a 2019, por no estar obligado a realizar aportes a parafiscales.

Con ocasión a lo anterior, la Entidad procedió a realizar la verificación de aportes parafiscales de que trata el Anexo 4 del Pliego de Condiciones, donde se constató que durante la vigencia 2019 la Asociación Colombiana de Escuelas y Empresas de Vigilancia no realizó pagos de parafiscales al SENA.

En este orden de ideas, y como quiera que en el escrito del 28 de febrero de 2020, referido en párrafos anteriores, se certificó que de conformidad con la Ley 1607 de 2012, la Asociación se encuentra exonerada de aportes a parafiscales SENA y que por tal motivo no están en la obligación de realizar dichos pagos para la vigencia 2019, es evidente que el proponente, no cumple con los requisitos de participación de la Convocatoria DG-01 de 2020 ya enunciados, ni se encuentra como persona beneficiaria del Programa de Formación Continua Especializada de acuerdo a lo estipulado en el Pliego de Condiciones y en el Acuerdo 00005 de 2014, siendo procedente rechazar su propuesta.

Respecto a las causales de rechazo de las propuestas en procesos como el que nos atañe, el Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en Sentencia del 3 de mayo de 1999, Expediente 12.344, indicó lo siguiente:

“Quiere con esto destacar la Sala que las causales de rechazo de las propuestas pueden ser legales y por lo mismo generan el efecto del descarte o exclusión de la oferta ope legis, sin necesidad de que se haga referencia a las mismas en el pliego de condiciones; o también pueden las causales de rechazo de las propuestas ser establecidas expresamente por la entidad en el respectivo pliego de condiciones. Lo cierto es que, sea que las causales de rechazo de la oferta emanen directamente de la ley o del pliego de condiciones, en uno y en otro caso se refieren a defectos, omisiones o circunstancias impeditivas que permiten deducir que la misma no resulta favorable para los intereses de la entidad y los fines de la

contratación y que de soslayarse se comprometería el cumplimiento de los principios de transparencia, economía y responsabilidad, así como el deber de selección objetiva en la contratación.”

Por lo anterior, como quiera que el proponente no cumple con los requisitos dispuestos en el Acuerdo 00005 de 2014 para ser beneficiario del Programa de Formación Continua Especializada, e incumple con las condiciones de participación estipuladas en el Pliego de Condiciones, en tanto la empresa o gremio proponente no es aportante de parafiscales al SENA en la vigencia inmediatamente anterior (2019), es ajustada a derecho, justificable y procedente la aplicación de la causal de rechazo de la propuesta, dispuesta en el literal a) del numeral 4.3.1 “Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta”, del mismo documento.

Así las cosas, los documentos aportados por el proponente durante el término de observaciones a la evaluación técnica y financiera, no subsanan la inconsistencia señalada por la Entidad y por tanto se reitera que la observación presentada no es procedente.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **RECHAZADO** con el puntaje de **79,86 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**



<b>CODIGO SIGP</b>	25255
<b>PROPONENTE</b>	Federación Nacional de Cafeteros de Colombia
<b>OBSERVANTE</b>	Adriana Fonseca Bermúdez
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	Adriana.Fonseca@cafedecolombia.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020 12:52 p. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*Los contenidos de las unidades temáticas de la acción de formación AF2 Relaciones laborales basadas en la Equidad de Género, se articula con los beneficiarios indicados en la propuesta presentada, en la medida que la problemática de discriminación y violencia de género en el trabajo se evidencia tanto en el sector urbano como en el sector agrícola, de modo que mediante la capacitación se pretende impactar a los niveles ocupacionales indicados con el fin de multiplicar y transferir los conocimientos, comprensiones y habilidades prácticas a todas las dependencias a nivel nacional y por ende a las familias cafeteras del país, del tal forma que ayude a cerrar las brechas existentes, se mitiguen las problemáticas basadas en género, inclusión, diversidad y se incremente la competitividad y el desarrollo y transformación social y productiva del país*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En el numeral 1 del proyecto definición de la necesidad de Formación, el proponente menciona: “y se alinea con planes de desarrollo de diferentes departamentos donde empresas pertenecientes a la Federación operan”, pero no identifica los proyectos, apuestas productivas ni focos temáticos, ni, establece claramente en que da aplicación o en que da respuesta la acción de formación de acuerdo a lo establecido en el Anexo 6 “Criterios Generales de Evaluación” y el numeral 3.2.1 “Definición del problema o necesidad de formación” del pliego de la Convocatoria 01 de 2020” que establece : “ adicionalmente **debe describir y justificar la relación de la acción de formación con** alguno de los siguientes componentes:

- Acción de formación que beneficie a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja;
- Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada)
- Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel.”

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

*Es conveniente aclarar que somos proponentes con domicilio, a nivel nacional contamos con sedes en 21 departamentos. ¿Para el caso de la AF1, AF2, AF4 y AF6 a realizar en Bogotá, el propósito es concentrar a la población beneficiaria de la mayoría de nuestras sedes departamentales en una sola ciudad, cuyos cargos y actividades son similares, con el fin de optimizar recursos y cuyo conocimiento nos permita definir en conjunto estrategias de alcance nacional, se podría adjuntar las sedes y direcciones? Para el caso de la AF3, es un Diplomado Virtual cuya plataforma se administra desde Bogotá, pero que cobijará a beneficiarios (60) de todas las sedes departamentales como son: La Guajira, Cauca, Nariño, Cesar, Huila, Tolima, Magdalena, además de Norte de Santander, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Santander, Antioquia o Bogotá. Para el caso de la AF5, aclaramos que en la propuesta se mencionan (352 beneficiarios) y que se planea desarrollar en 16 ciudades como son: Antioquia-Medellín: 2 grupos, Caldas-Manizales: 1 grupo, Caldas-Chinchiná: 1 grupo, Risaralda-Pereira: 1 grupo, Cesar-Pueblo Bello: 1 grupo, Huila-Neiva: 1 grupo, Tolima-Ibagué: 1 grupo, Cauca-Popayán: 1 grupo, Nariño-Pasto: 1 grupo, Norte de Santander-Cúcuta: 1 grupo, Santander-Bucaramanga: 1 grupo, Valle del Cauca-Cali: 1 grupo, Bogotá D.C: 3 grupos. La Federación Nacional de Cafeteros se reconoce como un gremio, y por tanto se justifica incluir ciudades diferentes a su domicilio principal en Bogotá, puesto que sus dependencias (Comités Departamentales de Cafeteros, Centro Nacional de Investigaciones de Café Cenicafé e Inspecciones Cafeteras en los puertos) son quienes se verán beneficiados por el presente proyecto de formación.*

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, informamos:

De acuerdo con la información general suministrada por el proponente, este tiene registrado su domicilio en Bogotá, según Cámara de Comercio, y de acuerdo a lo establecido en el Anexo 6 "Criterios Generales de Evaluación", establece que se le dará un mayor puntaje (3) si el proponente tiene domicilio en algunos de los departamentos con índice de competitividad entre 2,68 y 5.0 según índice departamental de competitividad, El anexo 6 especifica en su contenido:

"Lugar de ejecución: (3 puntos) Proponente con domicilio, que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima. // (2 puntos) Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,00 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés,

Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima. //(1 punto) Proponente que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 4,99), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá. //(0 punto) Proponente que no incluya información del lugar de ejecución de la acción de formación”

Por lo tanto, para efectos de la evaluación se aplicó el siguiente criterio:

Por lo anterior se aclara que: En la AF1, AF2, AF3, AF4 ,AF6 y AF7 obtuvo 1 punto por cada acción de formación al proponer ejecutar en Bogotá y la AF5 obtuvo 2 puntos por al proponer ejecutar en Tolima o Nariño o Huila. Para un puntaje de **1,17** para el criterio Lugar de ejecución.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*Respecto a la AF6 - "Habilidades y Destrezas para el manejo eficiente de Juntas Directivas", se relacionó como Taller en el Proyecto.*

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, se acepta la observación y se reemplaza el concepto así: “Evento de formación Curso mayor a 40hr o Diplomado - La - AF3: Transformación Digital, corresponde a un Diplomado”. Y se aclara que esta observación no modifica la puntuación, ya que la bonificación establecida, está incluida en el puntaje final.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de **96,00** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25285
<b>PROPONENTE</b>	Asociación Colombiana de Industriales del Calzado, el Cuero y sus Manufacturas - ACICAM
<b>OBSERVANTE</b>	JHON JAIRO OSORIO MONTOYA
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:jhon.osorio@acicam.org">jhon.osorio@acicam.org</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020

## **OBSERVACIÓN No. 1:**

Teniendo presente el informe de resultados preliminares en términos financieros y técnicos, nos permitimos presentar las siguientes observaciones en relación a la puntuación obtenida en algunos factores, los cuales se listan a continuación:

1.

Metodología diagnóstico de la(s) necesidad(es) de formación	4,00	3,00
---	------	------

### **Observación:**

Validando este factor vemos que en el criterio de diagnóstico para la definición de las necesidades de formación obtuvimos 0,5 pts. por debajo del máximo posible, sin embargo, validamos el requerimiento del SENA para este apartado encontrando que se debía componer como mínimo de lo siguiente:

“

#### **3.1.2 Metodología para la definición de necesidades de formación**

Se debe describir cómo se determinó el diagnóstico de necesidades de formación, fecha de su elaboración, periodo analizado, información cuantitativa y cualitativa de acuerdo con el análisis de la situación de la empresa, empresas y/o gremio y sector, análisis del puesto y/o evaluación de los trabajadores, entre otros, y cómo se priorizaron las necesidades de formación que se pretenden atender en el proyecto para el cierre de brechas del capital humano.

De acuerdo con el diagnóstico de necesidades, debe indicar a qué porcentaje de trabajadores se le dará respuesta a través del proyecto de formación planteado. En el caso de las

Modalidades Empresas Agrupadas y Gremios, además debe incluir el número de empresas que se beneficiarán con la formación.

”

ANTIOQUIA Tels: 4-6043475 medelin@acicam.org	BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA Pbx: 1-2816400 - Ext: 114-122 bogota@acicam.org	NORTE DE SANTANDER Tel: 7-5955110 cucuta@acicam.org	SANTANDER Tels: 7-6954949 - 7-6954954 bucaramanga@acicam.org	VALLE DEL CAUCA Tels: 2-3166641 - 2-3731787 cali@acicam.org
Sede Nacional Cra. 4A N° 26A-71 - PBX: 1-2816400 - FAX: 1-3418995 - Síguenos en <a href="https://www.acicam.org">www.acicam.org</a> <a href="https://www.lifs.com.co">www.lifs.com.co</a> <a href="https://www.elci.com.co">www.elci.com.co</a> Twitter: <a href="http://twitter.com/acicam">http://twitter.com/acicam</a> Facebook: <a href="https://www.facebook.com/acicamcolombiana">https://www.facebook.com/acicamcolombiana</a>				

### **Observación ACICAM 1:**

Validando nuestra propuesta y como se realizó la definición de necesidades de formación, primero es necesario aclarar que el trasfondo de las dos acciones de formación es el ámbito y proceso comercial del sector moda, en ese orden, cada una ataca variables diferentes del proceso, es decir en la acción de formación: "Transferencia especializada en capsulas de activación empresarial desde la integración del sistema comercial con el sistema de evaluación y diseño de producto con tendencias mundiales de moda, para el sector de calzado y marroquinería; permitiendo así la atención efectiva de la demanda (PAC+RCM)". Se ataca el proceso tradicional de comercio esto integrándolo al modelo de plataformas de comercialización, mientras que en la acción de formación: "Transferencia nacional especializada, para altos mandos de empresas de la industria Naranja en Moda, en sistemas de primera tendencia para preparación comercial en entornos digitales, potenciando el mercado nacional y las plataformas comerciales en entornos internacionales, fundamentando el mejoramiento bajo concepto de empresas jalonadoras", se ataca el mismo proceso comercial desde la digitalización empresarial, en ese orden vemos que se puntualiza una misma necesidad de **ventas sectoriales**, pero con la diferencia de las herramientas y canal que se utiliza, en ese orden y soportando nuestra explicación de necesidades, nos permitimos aclarar que utilizamos dos modelos de definición de necesidad en formación para el sector moda y es como aparece en nuestra propuesta:

1. El estudio de estado "Proyecto de pre inversión para el cierre de brechas TIC en cinco (5) sectores comunes entre la Cámara de Comercio de Bogotá y el Programa de Transformación Productiva a través de la incorporación de Tecnologías de la Información, en Bogotá"
2. El Plan de negocios del sector Cuero, Calzado y Marroquinería, del que anteriormente se denominaba Programa de Transformación Productiva y ACICAM.

En consecuencia, como se visibiliza en las descripciones 4 de 8 y 5 de 8, del reporte final de la plataforma SIGP, se detalla en primer orden que las empresas no tienen inversión, conocimientos, capacitaciones o medios para la implementación de soluciones TIC que soporten el funcionamiento de procesos fundamentales de las organizaciones ni mucho menos potencien la nacionalización e internacionalización de modelos de negocio por medio de estrategias de marketing adecuadas y perfiladas según segmentos de mercado objetivo, lo cual claramente hace referencia a la necesidad de la acción: "Transferencia nacional especializada, para altos mandos de empresas de la industria Naranja en Moda, en sistemas de primera tendencia para preparación comercial en entornos digitales, potenciando el mercado nacional y las plataformas comerciales en entornos internacionales, fundamentando el mejoramiento bajo concepto de empresas jalonadoras", mientras que posteriormente en el árbol de problemas del plan de negocios, citando los numerales, encontramos:

“  
...  
**Efectos de Problema:**  
1. Diversidad de modelos de gestión que se expresan en volatilidad de procesos con brechas en todos los indicadores de productividad,  
2. Ruptura en los procesos de demanda,  
...6. Baja capacidad para la diferenciación de producto,  
7. Frecuentes dificultades en el flujo de caja de las empresas  
...”

**Causas de Problema:**

1. Débil gestión del sistema productivo en las empresas con ausencia visible de liderazgo, conocimiento técnico y aplicación de métodos,  
2. Débil gestión comercial de las empresas,  
...6. Baja incorporación del componente de diseño en la oferta de valor de las empresas,  
7. Altos costos de transacción derivados de la informalidad en las relaciones comerciales  
...”

Se recalca la necesidad de la formación digital, enfatizando en procesos de refuerzo comercial formal y con niveles de diferenciación bajo el diseño en producto y servicios, lo cual corresponde claramente a lo que se atacaría en el contenido de la acción de formación: "Transferencia especializada en capsulas de activación empresarial desde la integración del sistema comercial con el sistema de evaluación y diseño de producto con tendencias mundiales de moda, para el sector de calzado y marroquinería; permitiendo así la atención efectiva de la demanda (PAC+RCM)."

Esto soportado en que la información detallada dentro de los numerales de descripción antes descrito (4 y 5), cumplen a cabalidad lo descrito en los pliegos de convocatoria referente a detalles cuantitativos, hallazgos, sectores priorizados, brechas y oportunidades descritas.

Con todo lo anterior solicitamos respetuosamente a la mesa y/o profesional de evaluación, asignar el punto dejado de percibir en este componente, ya que, siguiendo los parámetros de las acciones de formación y el pliego de convocatoria, cumplimos a cabalidad lo solicitado, permitiéndonos obtener los 4 puntos posibles del criterio.

2.

## **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la ficha de evaluación publicada en el aspecto específico indica, tal como se muestra en la imagen siguiente:

### **C. CONCEPTO EVALUACIÓN TÉCNICA**

El proponente como gremio no indica a que porcentaje o número de trabajadores se le dará respuesta a través del proyecto de formación planteado y no indica el número o porcentaje de empresas que se beneficiarán con la formación.

“El proponente como gremio no indica a que porcentaje o número de trabajadores se le dará respuesta a través del proyecto de formación planteado y no indica el número o porcentaje de empresas que se beneficiarán con la formación.”

<p><b>Descripción 4 de 8</b></p> <p><b>3. METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:</b></p> <p>Un estudio realizado en 2015 denominado "Proyecto de pre inversión para el cierre de brechas TIC en cinco (5) sectores comunes entre la Cámara de Comercio de Bogotá y el Programa de Transformación Productiva a través de la incorporación de Tecnologías de la Información, en Bogotá" desarrollado por Tecnalia para el Programa de Transformación productiva. La Universidad del valle y la CCB, referencia entre otros aspectos que "el 86% de las empresas analizadas se encuentran en un nivel de digitalización en sistemas y tecnología equivalente a nivel 1 y 2, esto significa que las empresas cuentan con equipos de cómputo, acceso a internet y equipos móviles.</p> <p>Concluye el estudio que "en general las empresas no cuentan con mecanismos de pago seguros a través de medios online, esto debido a que la dinámica de comercio electrónico de las empresas es incipiente; este punto debe ser uno de los de mayor promoción y trabajo para el desarrollo del subsegmento de empresas de calzado, cuero y marroquinería".</p> <p>"Las empresas hoy día ofrecen sus productos en la red pero a pesar que disponen de página Web e incluso hace uso de redes sociales, no existe un uso planificado para acordar sus servicios con los clientes; es necesario mejorar las estrategias de marketing 2.0."</p> <p>Por otro lado, un estudio de caracterización de la relación entre las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y las mipyme, adelantado por INnpulsa Colombia y el Ministerio TIC en 2016, estableció niveles de apropiación de TIC en estas empresas, e identificó fallas de mercado y asimetrías de información, que impiden que las mipyme apropien TIC, encontrando que son cuatro las principales barreras:</p> <p>a) La falta de conocimiento sobre las tecnologías.  b) La falta de acompañamiento a las empresas, durante y después de la implementación de soluciones TIC.  c) La percepción del alto costo de las soluciones tecnológicas.  d) La falta de alineación entre la oferta y la demanda, que deriva en soluciones inadecuadamente dimensionadas o mal especificadas a la luz de las necesidades de las empresas.</p> <p>Dichos resultados son coherentes con el diagnóstico adelantado en la Política de Desarrollo Productivo PDP - CONPES 3866, donde se identifica que:</p> <p>"El 45% de las empresas innovadoras y potencialmente innovadoras perciben como un obstáculo para la innovación la escasa información sobre tecnología disponible. Este porcentaje aumenta al 53% cuando se trata de empresas no innovadoras. Una razón por la cual las empresas no hacen uso del conocimiento o no adoptan tecnologías existentes es el bajo nivel de desarrollo del mercado de empresas dedicadas a la interconexión entre quienes tienen conocimientos y quienes los demandan.</p> <p>Lo anterior refleja fallas de coordinación para el desarrollo del mercado de servicios de desarrollo empresarial (SDE), que a su vez están relacionadas con problemas de información."</p> <p>Ministerio TIC, que se desarrolló en diferentes ámbitos, y que dentro de sus componentes contempló generar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El acompañamiento de las empresas en sus procesos de apropiación de soluciones TIC.</li> <li>2. La capacitación requerida por las mipyme para transformar sus procesos e implementar soluciones TIC que los optimicen.</li> <li>3. La apropiación de soluciones TIC que sistematicen los procesos transformados.</li> </ol> <p>Diferentes estudios muestran cómo a través de la apropiación de tecnologías de información y comunicaciones, las empresas organizan sus procesos, identifican indicadores de resultado para los mismos, optimizan su desempeño y, en consecuencia, incrementan sus niveles de productividad y competitividad.</p> <p>Factores como el aumento de la oferta, el incremento de la competencia, la sofisticación de la demanda, la expansión de los mercados, los tratados de libre comercio, el cambio de hábitos y expectativas de los clientes, entre otros.</p> <p><b>Descripción 5 de 8</b></p> <p><b>Continuación... METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:</b></p>
<p><b>Descripción 5 de 8</b></p> <p><b>Continuación... METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:</b></p> <p>Obligan a las empresas de todos los sectores y tamaños a replantear sus estrategias, procesos, productos y modelos de negocio, para mantenerse y crecer en el mercado. En este conjunto de desafíos, factores como el rediseño y mejoramiento de procesos y la apropiación de soluciones tecnológicas para optimizarlos, se vuelven una prioridad.</p> <p><b>OTROS HECHOS DE NECESIDAD:</b></p> <p>El plan de negocios del sector cuero, calzado y marroquinería arrojó las siguientes conclusiones: (i) el nivel competitivo del sector de cuero, calzado y marroquinería es de 29,2 puntos que corresponde a un nivel de No-Enfocado acercándose a (Consiente) sobre una escala de 100 puntos; ii) Para el caso de cuero, el indicador es de 30 sobre 100; iii) el 50% de las empresas que se ubican en este sector son micro y pequeñas; iv) el sector en Colombia no cuenta con las condiciones productivas y los encadenamientos necesarios para mantener su participación en el mercado local y competir en mercados internacionales; y v) no hay un modelo que rijas o indique cuáles son los procesos claves de las empresas, ni tampoco el modo de ejecución de los mismos, por tal razón, se determina que el proyecto bandera del plan de negocios deberá estar encaminado a implementar en las empresas del sector un modelo de productividad que les permita elevar sus indicadores de productividad.</p> <p>Matriz Lógica de Sector:</p> <p>Árbol General:</p> <p>Problemas Internos: El Sector de Cuero, Calzado y Marroquinería en Colombia no cuenta con las condiciones productivas y de encadenamiento, necesarios para mantener su participación en el mercado local y competir en mercados internacionales</p> <p>Efectos de Problema:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversidad de modelos de gestión que se expresan en volatilidad de precios con brechas en todos los indicadores de productividad,</li> <li>2. Ruptura en los procesos de demanda,</li> <li>3. Conflicto de responsabilidades en la formación del personal (empresa vs SENA) con impacto en la curva de aprendizaje y variabilidad de métodos,</li> <li>4. Bajos incentivos hacia la innovación de productos,</li> <li>5. Pérdida de oportunidades para el desarrollo de encadenamientos productivos,</li> <li>6. Baja capacidad para la diferenciación de producto,</li> <li>7. Frecuentes dificultades en el flujo de caja de las empresas</li> </ol> <p>Causas de Problema:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Débil gestión del sistema productivo en las empresas con ausencia visible de liderazgo, conocimiento técnico y aplicación de métodos,</li> <li>2. Débil gestión comercial de las empresas,</li> <li>3. Conflicto de responsabilidades en la formación del personal (empresa vs SENA),</li> <li>4. Dificultad de acceso a un portafolio amplio e innovador de insumos de calidad,</li> <li>5. Baja vocación de Asociatividad por parte de los empresarios del sector,</li> <li>6. Baja incorporación del componente de diseño en la oferta de valor de las empresas,</li> <li>7. Altos costos de transacción derivados de la informalidad en las relaciones comerciales</li> </ol> <p>El presente programa de formación especializada y diseñado a la medida de las necesidades del sector denominado "Programa de Activación Comercial y de moda para la industria de calzado y marroquinería (PAC+RCM)", espera atacar la causa raíz número 2, débil gestión comercial de las empresas, permitiendo a los participantes desarrollar habilidades comerciales, financieras y gerenciales, que les permita un mayor entendimiento del mercado, la apertura de nuevos canales mejorar sus niveles de productividad, competitividad, e incremento en sus ventas, impactando la generación y la calidad del empleo, derivando en el desarrollo social y económico de sus empresas y del territorio.</p> <p>El sector del cuero, calzado y marroquinería se encuentra priorizado en las apuestas productivas de los departamentos de Bogotá, Cundinamarca, Valle del Cauca y Norte de Santander.</p>

Como se aprecia en las imágenes copiadas de su proyecto se puede apreciar que en ninguna parte del mismo el proponente como gremio no establece cantidad de personas beneficiarias del proyecto, así como tampoco las empresas beneficiarias. La justificación a la observación presentada por usted confirma lo antes dicho.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**



2.

Identificación del problema o necesidad de formación	10,00	8,00
--	-------	------

#### Observación ACICAM 2:

Validando los factores de evaluación en este numeral, queremos hacer dos claridades al respecto:

1. En relación a la acción de formación: el pliego de convocatoria en su numeral 3.2.1, hace claridades sobre el alcance de este numeral frente a cada acción de formación, lo cual es similar a lo solicitado en el numeral 3.1.2, en ese orden, teniendo presente las necesidades expresadas en la definición u foco de intervención, por esta misma razón y basados en la observación 1 hecha por nosotros, aclarando que cumplimos a cabalidad el detalle solicitado en estos numerales solicitamos respetuosamente que se nos asigne el mayor grado de puntuación en el criterio en relación, toda vez que alineamos nuestras acciones a los parámetros del pilar de Economía Naranja.

Cabe mencionar dos temas derivados del numeral 3.2.1:

- Dentro del contenido de este numeral se pide definir que las acciones estén alineadas ya sea con sectores priorizados, revolución industrial 4.0 y/o acciones departamentales de priorización productiva, en este caso por acción de formación, ya que se enfoca en el sector moda priorizado en economía naranja este se ajusta y parametriza bajo los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022, el cual dictamina el foco de atención de las entidades estatales y privadas con servicios públicos como el SENA, INNpuls, Colombia Productiva, Cámaras de Comercio, acción Social, entre

ANTIOQUIA Tel: 4-6043425 medellin@acicam.org Sede Nacional Cra. 4A N° 26A-71 - PBX: 1-2816400 - FAX: 1-3418995	BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA Pbx: 1-2816400 - Ext: 116-122 bogota@acicam.org	NORTE DE SANTANDER Tel: 7-4955110 cucuta@acicam.org	SANTANDER Tel: 7-4954949 - 7-4954954 bucaramanga@acicam.org	VALLE DEL CAUCA Tel: 3-3166441 - 3-3731787 cali@acicam.org
Síguenos en  Twitter: <a href="http://twitter.com/acicam">http://twitter.com/acicam</a>  Facebook: <a href="https://www.facebook.com/acicamcolombia">https://www.facebook.com/acicamcolombia</a> <a href="http://www.acicam.org">www.acicam.org</a> <a href="http://www.ifis.com.co">www.ifis.com.co</a> <a href="http://www.elci.com.co">www.elci.com.co</a>				



ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INDUSTRIALES DEL CALZADO, EL CUERO Y SUS MANUFACTURAS - NIT. 830.057.135-2

otros. Lo que conlleva que nuestras acciones de formación están plenamente empalmadas con el plan gubernamental de mejoramiento productivo y competitivo de este sector priorizado bajo CIU por el Ministerio de Comercio Industria y Turismo para crecimiento y soporte de la economía nacional; cumpliendo a cabalidad lo dictaminado en pliegos de condiciones en relación a estar alineado con: "Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeL."

- Dentro del numeral en cuestión se cita información que se deriva de la definición del problema o necesidad de formación por acción de formación, como lo es el perfil de los beneficiarios, competencias, unidades temáticas, resultados de aprendizaje, objetivos y demás, sin embargo, esta información no está ubicada en este numeral de descripción dentro de la propuesta sino en los subsiguientes que dan completitud a la solicitud del aplicativo.

Con todo lo anterior consideramos pertinente y solicitamos amablemente la asignación de los dos puntos faltantes en el criterio respectivo, ya que cumplimos a cabalidad el requerimiento.

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la ficha de evaluación publicada aparece el aspecto específico por el cual no se le asignan los dos puntos solicitados.

El proponente en la AF3 no presenta causas y consecuencias para determinar el problema o las necesidades de formación. En cuanto a la población beneficiaria solo se describe el nivel ocupacional de los mismos. Así mismo tampoco indica si beneficiará a Mvomes o trabajadores de ellas.

“El proponente en la AF3 no presenta causas y consecuencias para determinar el problema o las necesidades de formación”

Frente a esto le confirmamos que en su propuesta es claro que no aparecen los aspectos indicados, lo cual igualmente no aparecen dentro de la justificación presentada para esta observación. Anexo imágenes de su proyecto.

entornos internacionales, fundamentando el mejoramiento bajo concepto de empresas jalonadoras (Total: 22)

**Descripción 1 de 22**  
**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**  
 La Asociación Colombiana de Industriales del Calzado, el Cuero y sus Manufacturas - ACICAM es una entidad gremial sin ánimo de lucro creada el 18 de Marzo de 1999, que promueve el desarrollo empresarial y humano del sector industrial del calzado, el cuero, sus manufacturas, materia prima e insumos, mediante múltiples servicios, como consultoría especializada en productividad de procesos en planta, procesos de gestión gerencial y estrategia al igual que servicios de promoción mediante formación y acompañamiento que adecua necesidades particulares de sus afiliados y promueven el crecimiento empresarial, competitivo y productivo del sector, contando para ello con recursos y experiencia importante para una idónea atención empresarial (Ejemplo: Recurso Humano preparado, idóneo y con conocimiento de sector, infraestructura física y digital, herramientas y modelos de atención especializada y transversal, entre otros).

ACICAM está conformado por más trecientas cincuenta (350) empresas afiliadas a nivel nacional ubicadas en las principales aglomeraciones geográficas de producción y desarrollo del sector cuero, calzado y marroquinería en las ciudades de Bogotá, Bucaramanga, Cúcuta, Medellín y Cali. ACICAM cubre la totalidad de la cadena de valor o productiva del sector, desde las curtiembre de cuero, pasando por fabricantes de insumos y componentes, fabricantes de calzado, marroquinería y prendas de vestir en cuero, finaliza en productoras con puntos propios de comercialización que atienden y promueven el consumo de los productos de la cadena al consumidor final.

ACICAM cuenta con empresas de todos los tamaños en lo largo de su cadena de valor desde micros, pequeñas, medianas y grandes empresas. Encontrando empresas de todo el territorio nacional, sin ningún tipo de exclusión por número de trabajadores o activos reportados. ACICAM se planteó como misión promover los intereses de las empresas vinculadas, con base en los valores democráticos y las políticas de calidad en el servicio enfocadas al mejoramiento de la productividad, la competitividad, comercialización e innovación. Es así que ACICAM mediante la perfilación de su plan de trabajo define su direccionamiento estratégico en las siguientes áreas especiales del sector:

1. Competitividad y mercadeo estratégico
2. Defensa de la industria nacional. Comercio justo, equitativo y leal en un plano de competencia.
3. Desarrollo sectorial y Asociatividad
4. Gerencia y Formación empresarial
5. Desarrollo y fortalecimiento de la Asociación
6. Programa de Transformación Productiva PTP

En una iniciativa del Programa de Transformación Productiva (PTP) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT), incluyó el sector de cuero, calzado y marroquinería al ámbito de los 20 sectores que fueron sujeto de una política de desarrollo productivo específica. A este efecto se procedió en el año 2013, a una convocatoria internacional abierta y posterior contratación del denominado "Plan de Negocios para el cuero, calzado y marroquinería". Este Plan de Negocios se constituye en el referente institucional básico para las acciones, programas y proyectos que debe adelantar el sector en el corto, mediano y largo plazo.

El Plan considera que "para dar el salto cualitativo en el sector de cuero calzado y marroquinería es imperativo concentrar las acciones que fortalezcan la gestión al interior de las empresas que operan siguiendo procesos productivos obsoletos, cuentan con serias debilidades en los factores de producción y presentan una débil gestión comercial que las mantiene atrapadas en la informalidad y la baja productividad".

Ante estas realidades la alianza público - privada de los gremios involucrados y el Programa de Transformación Productiva del MINCIT recomendó establecer un modelo de transferencia, formación e intervención de las empresas del sector que, al intervenir en forma integral en ellas, impulsara cambios graduales y tangibles de productividad y competitividad.

**Descripción 2 de 22**  
**Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**  
 Una vez consultados varios modelos y esquemas de mejora productiva de países referentes (Italia, Brasil, España y Méjico), se ha desarrollado por parte de ACICAM un modelo denominado Modelo Integral de Productividad MIP/PTP COLOMBIA, fundamentado en dos áreas principales: a) El MSQ por sus siglas en inglés, Mexican Shoes Quality, adaptado y revisado a la fecha en el nivel alistamiento, plataforma y fase Uno, a las condiciones y el entorno de la industria nacional. b) Un sistema de áreas de conocimiento básico, complementarias a dicho nivel del MSQ que atienden a incorporar conocimientos sectoriales especializados y asociados a la transformación productiva que se ha planteado como objetivo para la industria. Esta última área, con base en la experiencia del proyecto piloto que se indica posteriormente. Las áreas de complementación incorporadas al modelo comprenden principalmente: I) Gestión de diseño y desarrollo de colecciones de calzado; II) Biomecánica y antropometría del pie; III) Mercadeo de producto y comercialización de calzado y marroquinería; IV) Formación en componentes de calzado; V) Formación en la nueva cadena de valor y logística de calzado y marroquinería, y VI) Formación en técnicas de finitaje y acabado de calzado.

Así mismo y para potenciar el alcance, se transfirió el modelo MIP/PTP COLOMBIA a las redes de conocimiento SENA que son una valiosa iniciativa estratégica para desplegar la gestión del conocimiento tanto sectorial como institucional. Estas redes están soportadas sobre las siguientes capacidades institucionales: la cultura organizacional, los procesos, la tecnología, el talento humano y las relaciones con el entorno. Las redes tienen como objetivo articular la definición de la respuesta institucional, la actualización de diseños curriculares, la definición de nuevos programas de formación, la modernización y administración de los ambientes de aprendizaje incluyendo las aulas móviles y la capacitación de talento humano con pertinencia a las demandas de formación requeridas por el sector productivo y con base en la permanente actualización e incorporación de tecnologías de última generación.

Al corte de diciembre de 2019, el Modelo Integral de Productividad MIP/PTP COLOMBIA ha logrado diagnosticar 203 empresas del sector a nivel nacional e implementar el modelo en 186 empresas.

ACICAM desde sus inicios ha venido promoviendo acuerdos de cooperación (Actualmente con más de 12 universidades a nivel nacional), acuerdos de cooperación técnica con centros tecnológicos en Colombia, España y de asesoría empresarial en México, escuelas de diseño y mercadeo de Italia y forma parte del panel mundial de calzado de la Naciones Unidas ) para el logro de políticas, objetivos y valores.

**Descripción 3 de 22**  
**Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**  
 Con lo anterior claro, se recalca que uno de los principales hechos de mejora derivan del proceso comercial que requiere la salida de producto para mejoramiento interno, en ese orden y basados en los requerimientos de participación de los CIJU, en Economía Naranja para el sector moda, por parte del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, así como por el gobierno nacional y que se encuentran acobijados bajo el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad" y que siguen las directrices de mejoramiento definidas en los siguientes puntos focales:

3. Potencializar el desarrollo de industrias creativas: Con el propósito de brindar acompañamiento a los emprendimientos, fortalecer los proyectos de la economía naranja existentes y articularlos con los demás sectores de la industria nacional, el Gobierno nacional potencializará el aprovechamiento de la oferta institucional existentes. Aquí se pueden destacar casos como el de iNNpulsa, que, por medio del Programa Aldea, se enfocará en impulsar el crecimiento de emprendimientos naranjas y empresas en etapa temprana, y el de Artesanías de Colombia que fortalecerá los laboratorios de diseño e innovación en las regiones con vocación artesanal.
5. Integración de la economía naranja: Se planea en dos direcciones, por un lado, la integración en los mercados internacionales y por otro, la integración de las actividades de la economía naranja con otros sectores productivos. Para ello, se impulsará el consumo nacional y regional, y las exportaciones de bienes y servicios mediante la incorporación de "valor agregado naranja" en todos los sectores industriales, es decir, de valor creativo, cultural o artístico en los bienes manufacturados.
6. Inclusión del capital humano: En el foco de la generación de valor en las actividades de la economía naranja se encuentran los creadores y productores culturales y creativos. De su imaginación, experimentación, habilidad técnica y dedicación depende la creación de bienes y servicios innovadores que generen valor económico y social. Por ello, el PND plantea estrategias para mejorar la empleabilidad del talento creativo de la economía naranja, así como evaluar las competencias del talento humano, la pertinencia y calidad de la oferta educativa y formativa, acorde con los requerimientos de la economía naranja."

Por esto mismo se hace fundamental potenciar el sector moda bajo la presente acción de formación.

### OBSERVACIÓN No. 3:

3.		
Población beneficiaria	3,00	1,50

#### Observación ACICAM 3:

De acuerdo a este criterio y las exigencias de los pliegos de convocatoria, solicitamos respetuosamente nos sea asignado la totalidad de puntos posibles en el presente criterio toda vez que dentro de cada acción de formación dependiente del enfoque de las acciones de formación se expresa claramente el perfil del beneficiario en cada acción de formación, ya que manejan la misma necesidad, pero con diferente enfoque de herramienta y de unidad temática a tratar, siendo este:

*"La presente acción de formación impactara todos los grados de distribución de la estructura organizacional de las empresas a beneficiar de la presente acción de formación, es decir:*

- Nivel Alta Dirección
- Nivel medio o Táctico
- Nivel Operativo.

*Esto debido a que el contenido temático a tratar hace un barrido por tipología de procesos diferentes que dependiendo del módulo o unidad temática se impacta una persona responsable diferente, es así que inicialmente se hace énfasis en modelos de negocio, estrategia y esquemas de crecimiento y perdurabilidad, pasando luego a un modelo de coordinación de operaciones para la obtención de resultados según compromisos y mirando finalmente a esquemas con equipos operativos para*



aterrizar procesos de integración del canal de comercialización con el productivo bajo entregas perfectas, manejo de inventarios en MP, producto terminado y producto volante, transformación y diseño y desarrollo de producto.

ANTIOQUIA BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA NORTE DE SANTANDER SANTANDER VALLE DEL CAUCA  
Tel: 4-6043475 Pbx: 1-2816400 - Ext: 114-122 Tel: 7-5955110 Tel: 7-6954949 - 7-6954954 Tel: 2-3166441 - 2-3731787  
medellin@acicam.org bogota@acicam.org cundinamarca@acicam.org bucaramanga@acicam.org calif@acicam.org  
Sede Nacional Cra. 4A N° 26A-71 - PBX: 1-2816400 - FAX: 1-3418995 - Síguenos en Twitter: <http://twitter.com/acicam> Facebook: <https://www.facebook.com/acicamcolombiana>  
[www.acicam.org](http://www.acicam.org) [www.lifa.com.co](http://www.lifa.com.co) [www.eteci.com.co](http://www.eteci.com.co)



ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INDUSTRIALES DEL CALZADO, EL CUERO Y SUS MANUFACTURAS - NIT. 830.057.135-2

Con lo anteriormente claro se enfatiza del diverso impacto que genera la formación a través de la estructura de cadena de valor de cada empresa, según los temas y alcance a partir de la tipología de producto que se maneja."

Haciendo pleno énfasis en la priorización del nivel de alta dirección como lo pide el requerimiento del pliego, los conocimientos y capacidades necesarias para la participación dentro de la acción y teniendo presente que cumplimos lo descrito en el numeral 3.2.3, solicitamos cordialmente nos sea asignado el 100% de los puntos del criterio ya que es claro el tipo de población a impactar. Pasando así de 1,5 a 3 puntos.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la convocatoria en el punto 3.2.3 establece:

#### **“3.2.3 Población beneficiaria de las acciones de formación**

En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo: área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TICs y/o número de trabajadores en condición de discapacidad. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación.”

Claramente se indica como mínimo 7 aspectos a relacionar; sin embargo, en la propuesta tal como se muestra en la imagen, solo hay uno o dos aspectos de los solicitados.

#### **Descripción 5 de 22**

##### **3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:**

La presente acción de formación impactará todos los grados de distribución de la estructura organizacional de las empresas a beneficiar de la presente acción de formación, es decir:

- Nivel Alta Dirección
- Nivel medio o Táctico
- Nivel Operativo.

Esto debido a que el contenido temático a tratar hace un barrido por tipología de procesos diferentes que dependiendo del módulo o unidad temática se impacta una persona responsable diferente, es así que inicialmente se hace énfasis en modelos de negocio, estrategia y esquemas de crecimiento y perdurabilidad, pasando luego a un modelo de coordinación de operaciones para la obtención de resultados según compromisos y migrando finalmente a esquemas con equipos operativos para aterrizar procesos de integración del canal de comercialización con el productivo bajo entregas perfectas, manejo de inventarios en MP, producto terminado y producto volante, transformación y diseño y desarrollo de producto.

Con lo anteriormente claro se enfatiza del diverso impacto que genera la formación a través de la estructura de cadena de valor de cada empresa, según los temas y alcance a partir de la tipología de producto que se maneja.

Finalmente es necesario recalcar que los participantes de la presente acción de formación harán parte de los CIU prioritarios, en Economía Naranja para el sector moda, por el Ministerio de Comercio Industria y Turismo, así como por el gobierno nacional y que se encuentran cobijados bajo el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 Pacto por Colombia, pacto por la equidad y que siguen las directrices de mejoramiento definidas en los siguientes puntos focales:

“...3. Potencializar el desarrollo de industrias creativas: Con el propósito de brindar acompañamiento a los emprendimientos, fortalecer los proyectos de la economía naranja existentes y articularlos con los demás sectores de la industria nacional, el Gobierno nacional potencializará el aprovechamiento de la oferta institucional existentes. Aquí se pueden destacar casos como el de iNNpulsa, que, por medio del Programa Aldea, se enfocará en impulsar el crecimiento de emprendimientos naranjas y empresas en etapa temprana, y el de Artesanías de Colombia que fortalecerá los laboratorios de diseño e innovación en las regiones con vocación artesanal.

...5. Integración de la economía naranja: Se planea en dos direcciones, por un lado, la integración en los mercados internacionales y por otro, la integración de las actividades de la economía naranja con otros sectores productivos. Para ello, se impulsará el consumo nacional y regional, y las exportaciones de bienes y servicios mediante la incorporación de “valor agregado naranja” en todos los sectores industriales, es decir, de valor creativo, cultural o artístico en los bienes manufacturados.

6. Inclusión del capital humano: En el foco de la generación de valor en las actividades de la economía naranja se encuentran los creadores y productores culturales y creativos. De su imaginación, experimentación, habilidad técnica y dedicación depende la creación de bienes y servicios innovadores que generen valor económico y social. Por ello, el PND plantea estrategias para mejorar la empleabilidad del talento creativo de la economía naranja, así como evaluar las competencias del talento humano, la pertinencia y calidad de la oferta educativa y formativa, acorde con los requerimientos de la economía naranja...”

## **OBSERVACIÓN No. 4:**

4.	Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas)	1,00	0,00
----	---	------	------

### **Observación ACICAM 4:**

Dentro del presente criterio solicitamos nos sean asignados la totalidad de puntos dados los siguientes hechos:

1. Dentro de la acción de formación 2 de 3, relacionamos lo siguiente:

#### **"Descripción 4 de 22**

#### **2. OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN:**

Desarrollar habilidades comerciales, financieras y gerenciales, que les permita un mayor entendimiento del mercado, la apertura de nuevos canales, mejorar sus niveles de productividad, competitividad, e incremento en sus ventas, impactando la generación y la calidad del empleo, derivando en el desarrollo social y económico de las **Mipymes** y grandes empresas de **economía naranja** presentes en el sector moda, mas específicamente en Cuero, Calzado y Marroquinería."

Lo cual unido con el perfil de la población beneficiaria que se ve detallado en la observación 3 de este comunicado muestra que se impactaran beneficiarios / colaboradores de Mipymes de economía naranja de la totalidad de escalas de una estructura organización, siendo estas:

- Nivel Alta Dirección
- Nivel medio o Táctico
- Nivel Operativo."

2. Ahora, dentro de la acción de formación 3 de 3, a pesar de no ser tan exacto en la definición de que se atenderán Mipymes, se recalcan dos consideraciones planteadas bajo el Ministerio de Cultura y el programa Fabricas de Productividad Naranja de Bancoldex y es:



ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INDUSTRIALES DEL CALZADO, EL CUERO Y SUS MANUFACTURAS - NIT. 830.057.135-2

- Participan de los 25 CIU definidos para fabricas naranja, únicamente emprendedores, Micro, Pequeñas y Medianas empresas, que estén dentro de los sectores priorizados.
- El sector moda cuenta con una clasificación de 98% vs 2% en composición Micro/pequeña/Mediana vs Gran empresa, lo que conlleva al desarrollo de estas acciones directamente para Mipymes sectoriales de moda, lo cual corresponde a lo siguiente según Bancoldex:

*"Moda (textil, confección, calzado, manufacturas de cuero, joyería y bisutería)"*

Con todo lo anterior solicitamos amablemente la asignación total de puntaje dado el enfoque priorizado para Mipymes sectoriales a estructuras organizacionales de dirección, mandos medios y operativos.

5.	Unidades Temáticas	6,00	4,00
----	--------------------	------	------

## **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de la convocatoria en el punto 3.2.3 establece:

"...

Las acciones de formación que incluyan como beneficiarios a trabajadores pertenecientes a Mipymes y/o trabajadores de empresas que hagan parte de su cadena productiva, deben cuantificar el número de empresas y trabajadores que serán beneficiadas y justificar su inclusión indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector."

No obstante, la propuesta si bien en alguna parte de la misma indica que beneficiará a Mypimes, no cuantifica ni el número de empresas y el número de trabajadores beneficiarios, tal como se aprecia en la imagen copiada del proyecto.







ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INDUSTRIALES DEL CALZADO, EL CUERO Y SUS MANUFACTURAS - NIT. 830.057.135-2

En ese caso al manifestar como observación en la evaluación preliminar que no se tiene mayor grado de detalle en relación a las unidades temáticas y/o contenido de cada acción de formación, pedimos evaluar lo antes relacionado y que igualmente se encuentra dentro del reporte de la plataforma SIGP, ya que se cumple a cabalidad con lo solicitado en el criterio, llevándonos a solicitar amablemente al profesional de evaluación la totalidad de puntos para el presente criterio.

6.	Capacitador de la formación	6,00	5,50
----	-----------------------------	------	------

### RESPUESTA No 5:

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente de manera parcial, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Tal como lo muestra en las imágenes que copio del documento del proyecto se confirma que las unidades temáticas corresponden a una lista general de temas sin que se pueda apreciar a profundidad el contenido de las mismas. No obstante, se pudo validar que las mismas dan respuesta a la justificación planteada en cuanto a que benefician a población de la economía naranja.

En consecuencia, se modifica el puntaje de este ítem pasando de 4 a 5 puntos y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### OBSERVACIÓN No. 6:

Capacitador de la formación	6,00	5,50
-----------------------------	------	------

#### Observación ACICAM 6:

En relación a este punto y ciñéndonos estrictamente por lo solicitado en los pliegos de la convocatoria se establece lo siguiente:

- ✓ Formación académica relacionada con el área de conocimiento objeto de la formación.
- ✓ Experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica. Se exceptúan los Líderes Mundiales.
- ✓ Experiencia relacionada, adquirida en el ejercicio de actividades afines a la formación que va a impartir, indicando los años de experiencia.
- ✓ Cuando el capacitador imparta formación virtual debe contar con experiencia de un (1) año en el uso de plataformas virtuales.

Dentro de nuestra propuesta se establecen tres perfiles de formadores, 2 perfiles para la acción 2 de 3 y un perfil para la acción 3 de 3, siendo estos los siguientes:

**Acción: "Transferencia especializada en capsulas de activación empresarial desde la integración del sistema comercial con el sistema de evaluación y diseño de producto con tendencias mundiales de moda, para el sector de calzado y marroquinería; permitiendo así la atención efectiva de la demanda (PAC+RCM)."**

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesional nacional en Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Marketing y/o Ingeniería Civil, con especialización en administración de empresas o afines.	Experiencia en gestión del aseguramiento empresarial para el sector de Mipymes y grandes empresas y plataformas de comercialización nacionales o internacionales vía Internet, redes sociales, aplicaciones de dispositivos móviles, etc. Adicionalmente experiencia en el desarrollo de programas de formación y capacitación a empresas, bajo el concepto de las unidades temáticas en las cuales participará según el detalle de la presente acción de formación.	0	Experiencia en gestión del aseguramiento empresarial para el sector de Mipymes y grandes empresas y plataformas de comercialización nacionales o internacionales vía Internet, redes sociales, aplicaciones de dispositivos móviles, etc. Adicionalmente experiencia en el desarrollo de programas de formación y capacitación a empresas, bajo el concepto de las unidades temáticas en las cuales participará según el detalle de la presente acción de formación.	0	CAPACITADOR NACIONAL











requeridas en el ámbito laboral para el año 2020:

1. Resolución de problemas complejos
2. Pensamiento crítico
3. Creatividad
4. Gestión de personas
5. Coordinación de los demás
6. Inteligencia emocional
7. Juicio y toma de decisiones
8. Orientación de servicios
9. Negociación
10. Flexibilidad cognitiva

De acuerdo con lo anterior, cada acción de formación debe destinar como mínimo el 5% de las horas totales de la formación al desarrollo de alguna de estas temáticas. Para ello es necesario tener en cuenta el número de horas enteras; por tanto, si la parte decimal es inferior a cero coma cinco (0,5) se redondea al entero anterior, y si es igual o mayor a cero coma cinco (0,5) se redondea al entero siguiente. Para acciones de formación menores a 20 horas, se debe ejecutar mínimo una hora de formación en alguna de estas temáticas..."

Finalmente, dentro de cada una de nuestras acciones de formación incluimos la temática 3, relacionada directamente con el enfoque, alcance y contenido de nuestras acciones como se relaciona a continuación:

**Acción de Formación 1:**

Unidad Temática 6: Creatividad

Duración: 4 horas

Responsable: Formador / Capacitador 1

Donde en esta acción de 76 horas, las 4 horas destinadas equivalen al 5,2%, cumpliendo cabalmente el requerimiento.

**Acción de Formación 2:**

Unidad Temática 8: Creatividad

Duración: 5 horas

1. Diseño y desarrollo de calzado con opciones de viabilidad

2. Conceptualización y despliegue cultural en los eslabones internos de las empresas beneficiarias.

Donde en esta acción de 85 horas, las 5 horas destinadas equivalen al 5,8%, cumpliendo cabalmente el requerimiento.

Por todo lo anterior solicitamos respetuosamente nos sea adjudicado el punto dejado de percibir en el presente criterio, toda vez que AGICAM con su propuesta cumplió a cabalidad con el requerimiento de los pliegos de condiciones definitivo y sus adendas.

**RESPUESTA No 6:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En el pliego de la convocatoria en el Numeral 3.2.14 Capacitador indica en el párrafo 7: "Se debe justificar el perfil propuesto frente a las competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales que posee el capacitador, a la unidad temática a impartir."

Sin embargo, tal como reza en la ficha de evaluación publicada: "En todas las acciones de formación el perfil del capacitador describe únicamente las competencias técnicas, que debe poseer para desarrollar el proceso de enseñanza.", lo cual se confirma en la imagen que se anexa a continuación.

PERFILES 1 (Total: 1)

Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Específica	Años Experiencia Específica	Clasificación
Profesional nacional en Ingeniería industrial, Administración de empresas, mercadeo, marketing, ingeniería comercial y/o afín, con especialización en mercadeo, marketing o administración.	Experiencia en gestión de mejoramiento empresarial bajo panorama digital permitiendo a las Mipymes y grandes empresas participantes mejores esquemas y canales de comercialización, que fomenten el aporte de crecimiento y sostenibilidad para el modelo de negocio. Adicionalmente contara con mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de programas de formación o capacitación a empresarios, bajo el contenido de las unidades temáticas en las cuales participara según el detalle de la presente acción de formación.	5	Experiencia en gestión de mejoramiento empresarial bajo panorama digital permitiendo a las Mipymes y grandes empresas participantes mejores esquemas y canales de comercialización, que fomenten el aporte de crecimiento y sostenibilidad para el modelo de negocio. Adicionalmente contara con mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de programas de formación o capacitación a empresarios, bajo el contenido de las unidades temáticas en las cuales participara según el detalle de la presente acción de formación.	5	CAPACITADOR NACIONAL

# OBSERVACIÓN No. 7:

4.	Proveedor de la formación	4,00	2,00
----	---------------------------	------	------

### Observación:

Validando este factor vemos que en el criterio de proveedor obtuvimos 2 ptos. por debajo del máximo posible, sin embargo, validando el requerimiento del SENA para este apartado encontramos que se debía contener mínimamente la siguiente información:

3.2.14 Proveedor de la formación

Página 35 | 90



El proponente podrá definir el proveedor para realizar la formación, bien sea persona natural o jurídica.

Sin embargo, nuestra propuesta ofrece un detalle que supera el requerimiento del SENA en este apartado, lo cual encuentran en los numerales 18 y 20 por acción de formación, siendo detallados: Perfil académico, experiencia mínima aplicables a las unidades temáticas de nuestra acción, e incluso que será en todos los casos persona natural. De acuerdo a esto relacionamos específicamente lo descrito por nosotros en cada numeral por acción de formación:

### Acción de formación 1:

#### Perfil (Numeral 18):

"La acción de formación será desarrollada por un único formador nacional por lo que cada unidad temática igualmente planteada se desarrollará por este formador, quien se encargará de impartir la totalidad de conocimientos y guiará a cada beneficiario del proceso para una correcta interpretación e implementación dentro de sus empresas."

Para claridad se especifica a continuación la participación del Capacitador 1 con perfil de profesional en diseño industrial, de modas, ingeniería industrial o afines y experiencia mínima de 4 años en la totalidad de unidades temáticas previstas, relacionadas nuevamente a continuación:

#### Clasificación (Numeral 20):

"Para la presente acción de formación no se tendrá contratación con persona jurídica. Esta acción se desarrollará con un formador persona natural que cumpla a cabalidad el perfil descrito en esta propuesta."

### Acción de formación 2:

#### Perfil (Numeral 18):

"Por cada unidad temática planteada se tendrá la presencia de un único formador quien será el que imparta la totalidad de conocimientos y guía a los beneficiarios en su proceso. Para claridad se especifica a continuación la participación del Capacitador 1 con perfil de profesional en diseño industrial, de modas, ingeniería industrial o afines y experiencia de 4 años en la totalidad de unidades temáticas previstas, resumidas en los siguientes alcances:"

#### Clasificación (Numeral 20):

"No se tendrá capacitador como persona jurídica, el formador será persona natural."

Ahora, si por motivos propios del evaluador se considera que es un perfil con un nivel de especialización "reducido", aclaramos que primeramente nuestro sector en los niveles directivos/gerenciales y operativos tiene un grado de empirismo tan alto que se requiere formadores con experiencia que presenten tendencias actuales en diseño y que las mismas sean de fácil implementación dentro de las referencias de las empresas a formar, por otra parte según la experiencia y la perfilación de las temáticas ACICAM define el formador adecuado para dicha acción, siempre que él mismo cumpla a cabalidad los requerimientos de perfil, valor hora, experiencia y metodología a utilizar, así mismo, se debe tener en cuenta que el perfil mínimo debe ir en el orden del valor hora a devengar lo cual cumple nuestra propuesta e igualmente el proyecto no define la presentación del profesional inmediatamente por lo que sesgar el proveedor por un perfil mas no por el trasfondo de una hoja de vida que se desconoce nos parece incoherente respecto a las exigencias de la convocatoria, así las cosas y ciñéndonos a los pliegos de

condiciones cumplimos a cabalidad con el requerimiento de este criterio por lo que solicitamos respetuosamente sean asignados a nuestra evaluación los dos (2) puntos dejados de percibir.

A modo de ejemplo, presentamos la descripción hecha en la acción de formación 1, aclarando que en la acción de formación 2, se encuentra un detalle similar pero enfatizada en esa acción:



Descripción 18 de 21  
**14. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA**  
La acción de formación será desarrollada por un único formador nacional por lo que cada unidad temática igualmente planteada se desarrollará por este formador, quien se encargará de impartir la totalidad de conocimientos y guiará a cada beneficiario del proceso para una correcta interpretación e implementación dentro de sus empresas.  
Para claridad se especifica a continuación la participación del Capacitador 1 con perfil de profesional en diseño industrial, de modas, ingeniería industrial o afines y experiencia mínima de 4 años en la totalidad de unidades temáticas previstas, relacionadas nuevamente a continuación:  
Unidad Temática 1 Análisis de Negocio, Operatividades y Datos estadísticos  
Descripción: 10 horas  
Temas:  
Análisis de brechas  
Definición y análisis de la estrategia de negocio (Cabeceo y manejo de modo)  
Análisis del modelo de negocio  
Análisis de costos  
Uso de análisis del crecimiento de productos  
Definición de instrumentos de producto, ventas, perspectiva y necesidades del cliente  
Fases del proceso de diseño de colecciones  
Fases del proceso de marketing e integración  
Resumen tema  
ICD de la unidad  
Cálculo de costos  
Análisis de ventas  
Definición perfil del consumidor: segmento del mercado  
Análisis de la competencia directa  
Análisis de competencia: marcas relevantes  
Análisis de relaciones con los proveedores  
Empaque y Formado (Capítulo 1)  
Unidad Temática 2 Plan de marketing de moda  
Descripción: 10 horas  
Temas:  
Análisis de la oferta y análisis del portafolio de productos  
Análisis temporal de precios  
Análisis y definición de los canales físicos de cada marca  
Análisis de la oferta de servicios  
Análisis de los costos y su relación con las margenes de ganancias  
Definición de la unidad de productos de la colección  
Proyección de nuevos productos  
Cálculo de distribución y venta

Activar Windows



<b>CODIGO SIGP</b>	25240
<b>PROPONENTE</b>	CAMARA DE COMERCIO HISPANO COLOMBIANA
<b>OBSERVANTE</b>	ENRIQUE CARMELO BERMEJO ARRANZ
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:contacto@camaco.es">contacto@camaco.es</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	28/03/2020

## **PREGUNTA:**

Más de 50 años fortaleciendo las relaciones entre España y Colombia

Bogotá, marzo 27 2020

Señores

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA**

Email: [evaluapfce@sena.edu.co](mailto:evaluapfce@sena.edu.co)

Referencia: PLIEGO CONVOCATORIA DG – 0001 DE 2020

**Asunto: Observaciones a la Publicación Preliminar**


Cordial saludo,

Encontrándonos dentro del plazo previsto en el Pliego de la referencia, nos permitimos presentar nuestras observaciones a la Publicación Preliminar - Proceso de verificación financiera y evaluación técnica, en los siguientes términos:

I. Con respecto a lo incluido en el informe preliminar referido a "En las acciones de formación: AF3 Diseño de estrategias de marketing y comunicaciones para el sector de turismo, AF6 Scrum para organizaciones ágiles, AF7 Analítica de negocios basada en Big data, AF8. Prospección comercial y planificación de ventas a través de medios interactivos o digitales; el Material de formación es descrito de manera general, sin incluir la descripción de los contenidos, que permita desde la evaluación validar la pertinencia de su inclusión, ni la relación con las unidades temáticas a impartir", nos permitimos aclarar que son acciones virtuales en las cuales el material de formación que desarrolla las unidades temáticas propuestas está incluido en la plataforma que se parametrizará para la ejecución de las acciones formativas, esto de acuerdo con lo solicitado en el pliego de condiciones.

Consideraciones:

- La página 35 del pliego de condiciones establece que se entiende por material de formación aquel que reúne medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan el desarrollo de las acciones de formación y el proceso de enseñanza aprendizaje como cartillas, guías, talleres y libros, el cual debe cumplir la



PBX: + 571-7428800  
[contacto@camaco.es](mailto:contacto@camaco.es)  
Calle 90 # 18-16  
Bogotá - Colombia

normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual.

- En el pliego de condiciones en la página 30 se establece que la modalidad virtual es la "Modalidad de formación para facilitar la enseñanza-aprendizaje usando las tecnologías de la información y la comunicación como medio para la apropiación del aprendizaje significativo, que conlleva a la utilización de una plataforma tecnológica, la cual debe cumplir con las características establecidas en el Anexo N°. 21. El proveedor de la formación virtual debe entregar un reporte que evidencie el ingreso a la plataforma por parte del trabajador y del capacitador o tutor, y la entrega de las actividades desarrolladas [aquellas que permiten la adquisición de conocimientos y puesta en práctica de los mismos a través de la plataforma." Cuestión que ampliamente se desarrolla en la propuesta presentada por CAMACCOES, y en el que los contenidos son alojados en la plataforma y de manera inherente se corresponden con la propuesta de unidades temáticas planteadas.
- Las acciones virtuales se analizan así desde la integralidad de nuestra propuesta. De acuerdo con la metodología propuesta "La metodología de trabajo es teórico-práctica, incluye el estudio autónomo por parte de los participantes, de la base teórica de la unidad temática correspondiente, así como el acompañamiento del capacitador asignado quien realizará tareas de animación y soporte general sobre la plataforma, así como la aclaración de dudas y ampliación de información, según corresponda. Se incluye un espacio de interacción asincrónica en el foro temático en los que el capacitador orienta la discusión alrededor de un tema de interés alineado con la base teórica. Así mismo según necesidad, el capacitador puede habilitar espacios de foro o chat sincrónicos. Las actividades prácticas previstas se desarrollan individualmente y en grupo, a partir de un enunciado que el capacitador pone en común y que los participantes desarrollan en la forma y plazos previstos para tal fin. El seguimiento de las horas prácticas virtuales lo realiza el capacitador, usando las herramientas de seguimiento de la plataforma y acompañando y evaluando el proceso de preparación de las actividades y los resultados obtenidos por los participantes.", todos los contenidos y

actividades se alojan en la plataforma, y se corresponden en su totalidad con la descripción de las unidades temáticas de las acciones formativas.

- De esto da cuenta lo estipulado en el ítem de material de formación "CAMACCOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios del material de formación en la plataforma virtual destinada para la realización de este evento de formación. El material reunirá los medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan las actividades de enseñanza-aprendizaje en la modalidad virtual. Guardará coherencia con los objetivos de la formación, perfil de los beneficiarios y estará metodológicamente estructurado de modo que facilite la transferencia de conocimiento."; así como la descripción del ambiente de aprendizaje "Cada participante autónomamente deberá disponer de los dispositivos y conectividad requerida para acceso a la plataforma virtual. Es una plataforma Moodle V3.3 en HTML. Aloja distintos formatos incluyendo SCORM, archivos: documentos, animaciones, videos, audios), enlaces externos, y wikis. Incorpora: cuestionarios (preguntas de tipo test, respuesta corta, selección múltiple) y las tareas (actividades de desarrollo), para trabajo individual o grupal. Herramientas de comunicación: Mensajería, Foros, Chat y Correo electrónico interno. Se puede añadir conexión con diversos sistemas de videoconferencia y webinars. Dispone de un sistema automático de control de la finalización de actividades y de control de acceso a los distintos recursos en función del cumplimiento de requisitos preestablecidos. Soporta grandes volúmenes de usuarios y cursos, y su arquitectura permite extender la instalación en múltiples servidores y sobre diversas plataformas software. Es plenamente utilizable en dispositivos móviles, tanto con el navegador web como utilizando la app Moodle Mobile, disponible en plataformas iOS y Android. Esta app permite al alumnado, de manera adicional, descargar los interactivos que se deseen estudiar y utilizarlos sin conexión a Internet; cuando se recupera la conexión se sincroniza el progreso y se registra en el LMS. La plataforma cuenta con los siguientes desarrollos incorporados: Módulo específico para la obtención de informes de seguimiento y evaluación. Estos informes son mucho más exhaustivos y completos que los que aporta el producto



original, y cubren tanto la actividad de alumnos como de docentes para así permitir alcanzar el nivel de calidad deseado en el control y seguimiento de las acciones formativas. Se puede obtener un informe unificado por cada alumno o tutor que refleje al mismo tiempo el progreso, las calificaciones y la dedicación de cada usuario (alumno o tutor), así como las interacciones entre ellos producidas. Existe también un módulo de utilidades para la gestión de cursos y usuarios, destinado a facilitar la gestión de acciones formativas y grupos numerosos de manera ágil. Se ha diseñado una imagen visual y una configuración de la organización espacial de los distintos elementos en pantalla que cumpla con los siguientes criterios: Diseño adaptado a la imagen de la entidad y el uso al que se va a destinar. Diseño visual simple y minimalista, enfocado a la usabilidad y la comodidad, por lo que se recomienda dirigir a los alumnos a la plataforma desde una web externa (web corporativa de la entidad) que ofrezca información relevante de todo tipo a los usuarios. En el diseño se ha cuidado especialmente la accesibilidad web, por lo que puede ser un elemento útil para obtener la certificación UNE 66181: "Gestión de la calidad. Calidad de la formación virtual". También se ha tenido muy en cuenta su uso en dispositivos móviles, con soluciones específicas para ellos, dada la creciente importancia que este tipo de dispositivos está alcanzando en el ámbito de la formación. Además de los servicios webs que incorpora la plataforma, hemos añadido nuevos servicios, facilitando aún más la interconexión e integración del LMS con software de gestión empresarial y de la formación. Cumple con lo solicitado en el ANEXO 21."

#### SOLICITUD:

Por lo anterior, considerando que las acciones mencionadas en la evaluación corresponden a la modalidad virtual en la que se exige una plataforma para su desarrollo y que en distintos apartados manifestamos cumplir con lo requerido en el pliego de condiciones, solicitamos se asigne el máximo puntaje al ítem de material de formación, correspondiendo a 3 puntos, toda vez que la propuesta de CAMACCOES **CUMPLE** con lo solicitado en el Pliego Convocatoria DG - 01 - 2020.

- II. En el concepto de verificación financiera y en el concepto integral de evaluación técnica y presupuestal se menciona lo siguiente:

"La AFI: Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital se "Excluye" según Numeral 4.3.2., Literal s) Cuando las tarifas aplicadas a uno o varios de los rubros financiables excedan los establecidos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA, dado que, para eventos con duración superior a 16 horas, el monto máximo a financiar el alquiler de todos los salones, con recursos del SENA, no podrá exceder el 10% (incluido el video beam) del valor total de la respectiva acción de formación. En este caso el Rubro R04 1.1.3 Alquiler de salones, ayudas y equipos para la formación, excede el 10% del valor total de la acción de formación. En este caso 12,20%."

Al respecto, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

a) De acuerdo a lo establecido en el numeral 3.2.5 del pliego de la convocatoria DG-0001 de 2020, cada acción de formación "se caracteriza, ejecuta y certifica a través de un evento de formación, el cual se determina según metodología, modalidad de formación, requerimientos de las empresas y características de los trabajadores beneficiarios." (subrayado fuera de texto). El numeral mencionado establece, para la presente convocatoria, cinco (5) clases de evento, cada una con los siguientes rangos de duración, a saber:

Conferencia/ponencia: 2 a 4 horas

Seminario: 8 a 16 horas

Taller: 8 a 24 horas

Curso:  
20 a 80 horas en modalidad presencial  
20 a 40 horas en la modalidad virtual

Diplomado:  
80 a 120 horas modalidad presencial  
80 a 120 horas en la modalidad virtual  
80 horas virtuales y el resto presenciales sin superar 120 horas en la modalidad combinada



b) Ilustrado lo anterior, la acción de formación No.1 "Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital" corresponde a un evento de formación clasificado como taller, con una duración total de 16 horas por grupo.

c) El evento de formación mencionado se proyecta y presupuesta para ser ejecutado en cinco (5) grupos, cada uno con una duración de 16 horas, tiempo que dura el taller.

d) El numeral 3.2.5 del pliego en mención establece que, lo que define la duración total de un evento de formación, es la sumatoria de las unidades temáticas por grupo, y no por el total de grupos presentados, por lo tanto, la duración total del evento de formación "Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital" presentado por CAMACCOES es de 16 horas para cada grupo independiente. Por lo tanto, la duración en horas de un evento se aplica a cada grupo individual y no a la sumatoria de horas de todos los grupos que componen el presupuesto de una acción de formación, y es por ello que un evento de formación de 16 horas compuesto por un solo grupo presentado por un proponente, tiene el mismo efecto que un evento de formación de 16 horas que se replica para cinco grupos de un mismo proponente.

e) El párrafo primero del artículo 3° de la Resolución No. 1-0081 de 2020 del SENA, establece de manera expresa lo siguiente: "Para eventos con duración de hasta 16 horas, el SENA reconocerá el valor de alquiler de salones, en el cual está incluido el video beam.". Teniendo en cuenta esta directriz, es claro que la acción de formación No.1 "Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital" presentada bajo el evento de formación Taller, no supera las 16 horas por grupo, por lo tanto, no hay un límite en el valor de cofinanciación con recursos del SENA para el rubro R04 1.1.3 Alquiler de salones, ayudas y equipos para la formación.

#### SOLICITUD:

Por lo anterior, se solicita al SENA la verificación de lo aquí argumentado, en el presupuesto de la acción de formación No.1 "Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital", y se reestablezca la inclusión de la AF1 ya que la propuesta de CAMACCOES **CUMPLE** con lo establecido en la resolución de tarifas de la Convocatoria DG - 01 - 2020, toda vez que este evento **no supera las 16 horas** por grupo

y **no aplica** lo establecido en el segundo párrafo del párrafo primero del artículo 3º de la Resolución de Tarifas, que indica que "Para eventos con duración superior a 16 horas, el monto máximo a financiar el alquiler de todos los salones, con recursos del SENA, no podrá exceder el 10% (incluido el video beam) del valor total de la respectiva acción de formación." como se menciona en el concepto de verificación financiera y el concepto integral de evaluación técnica y presupuestal del proyecto presentado por CAMACCOES.

III. En el concepto de verificación financiera y en el concepto integral de evaluación técnica y presupuestal se menciona lo siguiente:

"La AF5: Ciudades inteligentes: retos del Siglo XXI se "Excluye" según Numeral 4.3.2., Literal w) Cuando el rubro de alojamiento, manutención y transporte local y/o intermunicipal de los capacitadores nacionales e internacionales y/o líder mundial supere el tiempo de duración en días de la unidad temática y/o no esté debidamente justificado en la contrapartida el número de días adicionales y/o el presupuesto por los días adicionales sea presentado con cargo a recursos de cofinanciación SENA dado que el proponente relaciona una estadía de 10 días y la acción de formación tiene dos grupos con una duración de 2 días, es decir 4 días por grupo teniendo en cuenta un día antes y un día después, para un máximo de 8 días de alojamiento."

Al respecto, se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) El párrafo séptimo del artículo 2º de la Resolución No. 1-0081 de 2020 del SENA establece de manera expresa: "Para el rubro de alojamiento, manutención y transporte local de capacitadores nacionales e internacionales, y líder mundial, su reconocimiento corresponderá al tiempo de duración en días de la unidad temática. Para aquellos proyectos que se ejecutan en zonas de difícil acceso o cuyas formaciones inicien antes de las 08:00 horas o finalicen después de las 18:00 horas o la formación sea impartida por un capacitador internacional o líder mundial, dependiendo de los vuelos del país de origen, se reconocerá el día antes y/o el día después de la jornada de formación con cargo a los recursos de contrapartida del conveniente."

b) Teniendo en cuenta lo anterior, la acción de formación No.5 denominada "Ciudades inteligentes: retos del Siglo XXI" se presupuestó

para ser dictada **dos** capacitadores internacionales con título de Maestría, quienes provienen del exterior.

c) El evento mencionado corresponde a un seminario de 16 horas, el cual está programado para ser ejecutado para dos (2) grupos, en un lapso total de 4 días.

d) El itinerario de los trayectos aéreos desde y hacia el país de origen del capacitador, en función no solamente de los tiempos de desplazamiento, sino de las escalas, pueden durar cada uno un día. Esto deriva en que el capacitador debe llegar un día antes del inicio de las sesiones, y así mismo, y por los motivos expuestos, al terminar la acción de formación uno de los capacitadores no puede viajar el mismo día de finalización de la última sesión de formación, lo que implica un día más de estadía en Colombia para poder viajar a su país de origen.

e) Estos dos días adicionales al tiempo de duración en días de la acción de formación están cubiertos con recursos de contrapartida de CAMACOES como se observa en el presupuesto de la acción de formación y como lo establece el parágrafo séptimo del artículo 2º de la Resolución No. 1-0081 de 2020 del SENA.

f) cabe mencionar que ambos capacitadores dictarán unidades temáticas en los dos días de duración del evento de formación.

#### SOLICITUD:

Por lo anterior y en conclusión, cada experto tiene 4 días de manutención que se corresponde a los días de formación y 2 días adicionales asumidos por el conveniente, se solicita al SENA la verificación de lo aquí argumentado, y restaurar la acción formaliva AFS, ya que la propuesta de CAMACOES **CUMPLE** con lo establecido en la resolución de tarifas de la Convocatoria DG - 01 - 2020, información que podrá constatar en los datos contenidos en el presupuesto de la acción de formación No.5 "Ciudades inteligentes: retos del Siglo XXI", toda vez que se justifican los dos días adicionales de estadía de los capacitadores internacionales en Colombia y los gastos de alojamiento, manutención y transporte local y/o intermunicipal respectivos correspondientes al rubro R01.4.2 están presupuestados con cargo a recursos de contrapartida de CAMACOES y no con cargo a recursos de cofinanciación SENA.

Agradecemos su atención y quedamos a su disposición, en espera de su amable respuesta.

Cordialmente,

  
Firma del Representante Legal Proponente  
Nombre del Representante Legal: ENRIQUE CARMELO BERMEJO ARRANZ  
Cédula de Extranjería: 2999.538  
Nombre del gremio Proponente: CÁMARA DE COMERCIO HISPANO  
COLOMBIANA - CAMACOES

## **OBSERVACIÓN No. 1:**

*Por lo anterior, considerando que las acciones mencionadas en la evaluación corresponden a la modalidad virtual en la que se exige una plataforma para su desarrollo y que en distintos apartados manifestamos cumplir con lo requerido en el pliego de condiciones, solicitamos se asigne el máximo puntaje al ítem de material de formación, correspondiendo a 3 puntos, toda vez que la propuesta de CAMACOES CUMPLE con lo solicitado en el Pliego Convocatoria DG - 01 – 2020.*

## **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, y una vez validado el ítem Material de formación de todas las Acciones de formación se tiene, según evidencia cada descriptor incluido:

La Acción de formación: **AF1. Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital**

<p>Descripción 11 de 22</p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>Se trabajará con metodología teórico-práctica a partir del fundamento de conceptos teóricos y aplicaciones prácticas asociados a cada unidad temática. Se desarrolla mediante la exposición de los expertos e story telling, seguidos por actividades prácticas tales como juego de roles, simulaciones, resolución de casos y gamificación. El modelo de aprendizaje es el de aprendizaje colaborativo. El seguimiento de las horas prácticas presenciales lo realizará cada uno de los capacitadores mediante la observación directa y la revisión de resultados de las actividades planteadas.</p>
<p>Descripción 12 de 22</p> <p>Continuación... METODOLOGÍA:</p> <p>N/A</p>
<p>Descripción 13 de 22</p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios de un libro electrónico digital que cumple con la normativa vigente de propiedad intelectual; y que, estimula y facilita el desarrollo de la acción de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje. El libro digital estará metodológicamente estructurado y guardará coherencia con los objetivos de la formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación, facilitando la transferencia de conocimiento. Será de producción reciente, menos de dos años, según lo solicitado en los pliegos. Contará con el correspondiente ISBN. Se entregará un link a cada beneficiario para su uso y consulta permanente.</p>
<p>Descripción 14 de 22</p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de caracterizar los principales desafíos que los líderes de hoy deben conocer para gestionar la economía digital. R2. EL 85% de los beneficiarios están en capacidad de seleccionar los factores claves de éxito para fortalecer las competencias que los consoliden como líderes innovadores. R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de estructurar un cuadro de mando técnico y emocional para la optimización de resultados de los equipos de trabajo.</p>

La Acción de formación: **AF2. Renovación de catálogos de servicios basada en Design Thinking**

<p>Descripción 11 de 22</p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>La metodología seguir se basa en el trabajo teórico-práctico, con más de un 60% de actividades prácticas que favorezcan la integración, la comunicación y la co-creación de los participantes bajo la guía y acompañamiento del experto correspondiente. Se desarrolla como respuesta a un reto o problema evidenciado por la empresa que lo acoge. Dentro de las actividades prácticas se contará con simulaciones, resolución de problemas, gamificación y juego de roles. Las actividades que se desarrollarán incluyen Desarrollo de agenda académica, conversatorios, actividades de bienestar y reflexión, presentación de las soluciones y conclusión y cierre. El seguimiento de las horas prácticas presenciales lo realizará cada uno de los capacitadores mediante la observación directa y la revisión de resultados de las actividades planteadas. El modelo de aprendizaje es el de aprendizaje colaborativo y basado en retos.</p>
<p>Descripción 12 de 22</p> <p>Continuación... METODOLOGÍA:</p> <p>N/A</p>
<p>Descripción 13 de 22</p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios de un libro electrónico digital que cumple con la normativa vigente de propiedad intelectual; y que, estimula y facilita el desarrollo de la acción de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje. El libro digital estará metodológicamente estructurado y guardará coherencia con los objetivos de la formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación, facilitando la transferencia de conocimiento. Será de producción reciente, menos de dos años, según lo solicitado en los pliegos. Contará con el correspondiente ISBN. Se entregará un link a cada beneficiario para su uso y consulta permanente.</p>
<p>Descripción 14 de 22</p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de identificar los beneficios del uso de design thinking para su uso en procesos de innovación de servicios. R2. EL 85% de los beneficiarios están en capacidad de diseñar un mapa de experiencia del cliente basado en design thinking. R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de proponer nuevos catálogos de servicios pertinentes para los afiliados a las Cámaras participantes. R4. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de socializar soluciones propuestas para la solución de retos empresariales. R5. El 85% de los beneficiarios manifiestan estar satisfechos con la acción formativa en la que participan.</p> <p>Fuente de verificación 1. Informe de matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Calificación mínima 2 puntos correspondiente al Nivel Medio. Momento 1: a la finalización de la acción formativa. Fuente de verificación 2. Informe de tabulación de encuestas de satisfacción. Calificación mínima de 3. Momento 2. a la finalización de la acción formativa.</p>

## La Acción de formación: AF3. Diseño de estrategias de marketing y comunicaciones para el sector de turismo

<p><b>Descripción 11 de 22</b></p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>La metodología de trabajo es teórico-práctica, incluye el estudio autónomo por parte de los participantes, de la base teórica de la unidad temática correspondiente, así como el acompañamiento del capacitador asignado quien realizará tareas de animación y soporte general sobre la plataforma, así como la aclaración de dudas y ampliación de información, según corresponda. Se incluye un espacio de interacción asincrónica en el foro temático en los que el capacitador orienta la discusión alrededor de un tema de interés alineado con la base teórica. Así mismo según necesidad, el capacitador puede habilitar espacios de foro o chat sincrónicos. Las actividades prácticas previstas se desarrollan individualmente y en grupo, a partir de un enunciado que el capacitador pone en común y que los participantes desarrollan en la forma y plazos previstos para tal fin. El seguimiento de las horas prácticas virtuales lo realiza el capacitador, usando las herramientas de seguimiento de la plataforma y acompañando y evaluando el proceso de preparación de las actividades y los resultados obtenidos por los participantes.</p>
<p><b>Descripción 12 de 22</b></p> <p><b>Continuación... METODOLOGÍA:</b></p> <p>N/A</p>
<p><b>Descripción 13 de 22</b></p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios del material de formación en la plataforma virtual destinada para la realización de este evento de formación. El material reunirá los medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan las actividades de enseñanza-aprendizaje en la modalidad virtual. Guardará coherencia con los objetivos de la formación, perfil de los beneficiarios y estará metodológicamente estructurado de modo que facilite la transferencia de conocimiento.</p>
<p><b>Descripción 14 de 22</b></p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de resolver un problema de comunicación asociada a una fase del servicio de hostelería y turismo.</p> <p>R2. EL 85% de los beneficiarios están en capacidad de proponer un plan de marketing de un servicio o producto del sector de hostelería y turismo.</p> <p>R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de implementar las fases para la consolidación de un equipo de trabajo en su ámbito de desempeño.</p> <p>R4. El 85% de los beneficiarios manifiestan estar satisfechos con la acción formativa en la que participan.</p> <p>Fuente de verificación 1: Informe de matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Calificación mínima 2 puntos correspondiente al Nivel Medio. Momento 1: a la finalización de la acción formativa. Fuente de verificación 2: Informe de tabulación de encuestas de satisfacción. Calificación mínima de 3. Momento 2: a la finalización de la acción formativa.</p>

## La Acción de formación: AF4. Modelos innovadores de negocios agropecuarios

<p><b>Descripción 11 de 22</b></p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>Se trabajará con metodología teórico-práctica que se estructura a partir de trabajo de los fundamentos teóricos y prácticos asociados a cada tema con el fin de desarrollar las competencias establecidas. Las estrategias didácticas contempladas:</p> <p>Ejercicios prácticos, resolución de casos, resolución de problemas: Facilita el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo.</p> <p>Exposición magistral. Utilizada en casos en los que se requiere la transmisión vivencial de las experiencias del capacitador en el tema de estudio que corresponda.</p> <p>Modelo de aprendizaje será el colaborativo. Mediante la gestión de equipos con roles definidos para la solución de tareas específicas.</p> <p>El seguimiento de las horas prácticas presenciales lo realizará cada uno de los capacitadores mediante la observación directa y la revisión de resultados de las actividades planteadas.</p>
<p><b>Descripción 12 de 22</b></p> <p><b>Continuación... METODOLOGÍA:</b></p> <p>N/A</p>
<p><b>Descripción 13 de 22</b></p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios de un libro electrónico digital que cumple con la normativa vigente de propiedad intelectual; y que, estimula y facilita el desarrollo de la acción de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>El libro digital estará metodológicamente estructurado y guardará coherencia con los objetivos de la formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación, facilitando la transferencia de conocimiento. Será de producción reciente, menos de dos años, según lo solicitado en los pliegos. Contará con el correspondiente ISBN.</p> <p>Se entregará un link a cada beneficiario para su uso y consulta permanente.</p>
<p><b>Descripción 14 de 22</b></p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de determinar los factores claves de éxito de productos innovadores a nivel internacional en el ámbito agropecuario.</p> <p>R2. EL 85% de los beneficiarios están en capacidad de diseñar un modelo de innovación para transformación de materias primas agropecuarias.</p> <p>R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de diseñar un plan de negocio innovador en el sector agropecuario.</p> <p>R4. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de considerar la dimensión medioambiental en el diseño de un plan de negocio agropecuario.</p> <p>R5. El 85% de los beneficiarios manifiestan estar satisfechos con la acción formativa en la que participan.</p> <p>Fuente de verificación 1: Informe de matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Calificación mínima 2 puntos correspondiente al Nivel Medio. Momento 1: a la finalización de la acción formativa. Fuente de verificación 2: Informe de tabulación de encuestas de satisfacción. Calificación mínima de 3. Momento 2: a la finalización de la acción formativa.</p>

## La Acción de formación: AF5. Ciudades inteligentes: Retos del siglo XXI

<p><b>Descripción 11 de 22</b></p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>Se trabajará con metodología teórico-práctica a partir del fundamento de conceptos teóricos y aplicaciones prácticas asociados a cada unidad temática. Se desarrolla mediante la exposición de los expertos e story telling, seguidos por actividades prácticas tales como juego de roles, simulaciones, resolución de casos y gamificación. El modelo de aprendizaje es el de aprendizaje colaborativo.</p> <p>El seguimiento de las horas prácticas presenciales lo realizará cada uno de los capacitadores mediante la observación directa y la revisión de resultados de las actividades planteadas.</p>
<p><b>Descripción 12 de 22</b></p> <p><b>Continuación... METODOLOGÍA:</b></p> <p>N/A</p>
<p><b>Descripción 13 de 22</b></p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios de un libro electrónico digital que cumple con la normativa vigente de propiedad intelectual; y que, estimula y facilita el desarrollo de la acción de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>El libro digital estará metodológicamente estructurado y guardará coherencia con los objetivos de la formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación, facilitando la transferencia de conocimiento. Será de producción reciente, menos de dos años, según lo solicitado en los pliegos. Contará con el correspondiente ISBN.</p> <p>Se entregará un link a cada beneficiario para su uso y consulta permanente.</p>
<p><b>Descripción 14 de 22</b></p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de caracterizar las dimensiones de la demanda de servicios por parte de la ciudadanía.</p> <p>R2. EL 85% de los beneficiarios están en capacidad de explicar la evolución de las ciudades inteligentes en el mundo y ubicar a su ciudad de origen en perspectiva.</p> <p>R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de identificar oportunidades para el sector privado en el marco de implementación de programas de ciudades inteligentes.</p> <p>R4. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de proponer un modelo de responsabilidad ambiental para una empresa determinada.</p> <p>R5. El 85% de los beneficiarios manifiestan estar satisfechos con la acción formativa en la que participan.</p> <p>Fuente de verificación 1: Informe de matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Calificación mínima 2 puntos correspondiente al Nivel Medio. Momento 1: a la finalización de la acción formativa. Fuente de verificación 2: Informe de tabulación de encuestas de satisfacción. Calificación mínima de 3. Momento 2: a la finalización de la acción formativa.</p>



## La Acción de formación: AF6. Scrum para organizaciones ágiles

<p><b>Descripción 11 de 22</b></p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>La metodología de trabajo es teórico-práctica. Incluye el estudio autónomo por parte de los participantes, de la base teórica de la unidad temática correspondiente, así como el acompañamiento del capacitador asignado quien realizará tareas de animación y soporte general sobre la plataforma, así como la aclaración de dudas y ampliación de información, según corresponda. Se incluye un espacio de interacción asincrónica en el foro temático en los que el capacitador orienta la discusión alrededor de un tema de interés alineado con la base teórica. Así mismo según necesidad, el capacitador puede habilitar espacios de foro o chat sincrónicos. Las actividades prácticas previstas se desarrollan individualmente y en grupo, a partir de un enunciado que el capacitador pone en común y que los participantes desarrollan en la forma y plazos previstos para tal fin. El seguimiento de las horas prácticas virtuales lo realiza el capacitador, usando las herramientas de seguimiento de la plataforma y acompañando y evaluando el proceso de preparación de las actividades y los resultados obtenidos por los participantes.</p>
<p><b>Descripción 12 de 22</b></p> <p><b>Continuación... METODOLOGÍA:</b></p> <p>N/A</p>
<p><b>Descripción 13 de 22</b></p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios del material de formación en la plataforma virtual destinada para la realización de este evento de formación. El material reunirá los medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan las actividades de enseñanza-aprendizaje en la modalidad virtual. Guardará coherencia con los objetivos de la formación, perfil de los beneficiarios y estará metodológicamente estructurado de modo que facilite la transferencia de conocimiento.</p>
<p><b>Descripción 14 de 22</b></p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de identificar los tipos de proyectos susceptibles a ser gestionados con metodología Scrum.</p> <p>R2. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de estructurar un modelo de gestión de proyectos basado en Scrum.</p> <p>R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de aplicar el pensamiento creador para plantear soluciones en el ámbito laboral.</p> <p>R4. El 85% de los beneficiarios manifiestan estar satisfechos con la acción formativa en la que participan.</p> <p>Fuente de verificación 1: Informe de matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Calificación mínima 2 puntos correspondiente al Nivel Medio. Momento 1: a la finalización de la acción formativa. Fuente de verificación 2: Informe de tabulación de encuestas de satisfacción. Calificación mínima de 3. Momento 2: a la finalización de la acción formativa.</p>

## La Acción de formación: AF7. Analítica de negocios basada en Big data

<p><b>Descripción 11 de 22</b></p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>La metodología de trabajo es teórico-práctica. Incluye el estudio autónomo por parte de los participantes, de la base teórica de la unidad temática correspondiente, así como el acompañamiento del capacitador asignado quien realizará tareas de animación y soporte general sobre la plataforma, así como la aclaración de dudas y ampliación de información, según corresponda. Se incluye un espacio de interacción asincrónica en el foro temático en los que el capacitador orienta la discusión alrededor de un tema de interés alineado con la base teórica. Así mismo según necesidad, el capacitador puede habilitar espacios de foro o chat sincrónicos. Las actividades prácticas previstas se desarrollan individualmente y en grupo, a partir de un enunciado que el capacitador pone en común y que los participantes desarrollan en la forma y plazos previstos para tal fin. El seguimiento de las horas prácticas virtuales lo realiza el capacitador, usando las herramientas de seguimiento de la plataforma y acompañando y evaluando el proceso de preparación de las actividades y los resultados obtenidos por los participantes.</p>
<p><b>Descripción 12 de 22</b></p> <p><b>Continuación... METODOLOGÍA:</b></p> <p>N/A</p>
<p><b>Descripción 13 de 22</b></p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios del material de formación en la plataforma virtual destinada para la realización de este evento de formación. El material reunirá los medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan las actividades de enseñanza-aprendizaje en la modalidad virtual. Guardará coherencia con los objetivos de la formación, perfil de los beneficiarios y estará metodológicamente estructurado de modo que facilite la transferencia de conocimiento.</p>
<p><b>Descripción 14 de 22</b></p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de explicar la importancia que tiene el dato en todas las áreas de la sociedad.</p> <p>R2. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de aplicar el concepto y el alcance de la analítica tradicional en un contexto dado.</p> <p>R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de proponer una solución con el tipo de datos que se trabaja en big data en función de una situación expuesta.</p> <p>R4. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de adoptar una actitud creativa para resolver una situación en el ámbito laboral.</p> <p>R5. El 85% de los beneficiarios manifiestan estar satisfechos con la acción formativa en la que participan.</p> <p>Fuente de verificación 1: Informe de matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Calificación mínima 2 puntos correspondiente al Nivel Medio. Momento 1: a la finalización de la acción formativa. Fuente de verificación 2: Informe de tabulación de encuestas de satisfacción. Calificación mínima de 3. Momento 2: a la finalización de la acción formativa.</p>

## La Acción de formación: AF8. Prospección comercial y planificación de ventas a través de medios interactivos o digitales

<p>Descripción 11 de 22</p> <p><b>8. METODOLOGÍA:</b></p> <p>La metodología de trabajo es teórico-práctica, incluye el estudio autónomo por parte de los participantes, de la base teórica de la unidad temática correspondiente, así como el acompañamiento del capacitador asignado quien realizará tareas de animación y soporte general sobre la plataforma, así como la aclaración de dudas y ampliación de información, según corresponda. Se incluye un espacio de interacción asincrónica en el foro temático en los que el capacitador orienta la discusión alrededor de un tema de interés alineado con la base teórica. Así mismo según necesidad, el capacitador puede habilitar espacios de foro o chat sincrónicos. Las actividades prácticas previstas se desarrollan individualmente y en grupo, a partir de un enunciado que el capacitador pone en común y que los participantes desarrollan en la forma y plazos previstos para tal fin. El seguimiento de las horas prácticas virtuales lo realiza el capacitador, usando las herramientas de seguimiento de la plataforma y acompañando y evaluando el proceso de preparación de las actividades y los resultados obtenidos por los participantes.</p>
<p>Descripción 12 de 22</p> <p>Continuación... METODOLOGÍA:</p> <p>N/A</p>
<p>Descripción 13 de 22</p> <p><b>9. MATERIAL DE FORMACIÓN:</b></p> <p>CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios del material de formación en la plataforma virtual destinada para la realización de este evento de formación. El material reunirá los medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan las actividades de enseñanza-aprendizaje en la modalidad virtual. Guardará coherencia con los objetivos de la formación, perfil de los beneficiarios y estará metodológicamente estructurado de modo que facilite la transferencia de conocimiento.</p>
<p>Descripción 14 de 22</p> <p><b>10. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS:</b></p> <p>Durante el desarrollo de la acción formativa los capacitadores estarán controlando la evolución del desempeño de los participantes en las actividades propuestas mediante observaciones y calificaciones que consignarán en la matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Se asocia un resultado de aprendizaje a cada unidad temática, referido a lo que los trabajadores deben ser capaces de hacer al finalizar el proceso formativo en términos de conocimientos, destrezas y habilidades. Así mismo se establece un resultado asociado a la satisfacción general de los participantes.</p> <p>R1. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de definir los componentes de la prospección de ventas en el contexto digital.</p> <p>R2. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de planificar una estrategia de ventas en el contexto digital.</p> <p>R3. El 85% de los beneficiarios están en capacidad de proponer un modelo de gestión de equipos apoyado en competencias de coaching.</p> <p>R4. El 85% de los beneficiarios manifiestan estar satisfechos con la acción formativa en la que participan.</p> <p>Fuente de verificación 1: Informe de matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. Calificación mínima 2 puntos correspondiente al Nivel Medio. Momento 1: a la finalización de la acción formativa. Fuente de verificación 2: Informe de tabulación de encuestas de satisfacción. Calificación mínima de 3. Momento 2: a la finalización de la acción formativa.</p>

La información incluida en los descriptores Material de Formación, de ninguna de las Acciones de formación propuestas, incluye la descripción y justificación de los contenidos del material de formación de cada acción de formación, por tanto, pese a que menciona en cada descriptor de las acciones de formación virtual AF3, AF6, AF7 y AF8 la misma información *“CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios del material de formación en la plataforma virtual destinada para la realización de este evento de formación. El material reunirá los medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan las actividades de enseñanza-aprendizaje en la modalidad virtual. Guardará coherencia con los objetivos de la formación, perfil de los beneficiarios y estará metodológicamente estructurado de modo que facilite la transferencia de conocimiento.”* y para el caso de las acciones de formación presenciales AF1, AF2, AF4 y AF5 la misma información *“CAMACOES garantizará la puesta a disposición de los beneficiarios de un libro electrónico digital que cumple con la normativa vigente de propiedad intelectual; y que, estimula y facilita el desarrollo de la acción de formación y el proceso de enseñanza-aprendizaje. El libro digital estará metodológicamente estructurado y guardará coherencia con los objetivos de la formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación, facilitando la transferencia de conocimiento. Será de producción reciente, menos de dos años, según lo solicitado en los pliegos. Contará con el correspondiente ISBN. // Se entregará un link a cada beneficiario para su uso y consulta permanente.”*

La no inclusión de los contenidos del material de formación que estará disponible en la plataforma virtual por acción de formación y la no inclusión de los contenidos del libro digital por acción de formación, no permite validar si el material de formación propuesto, según numeral 3.2.9, del Pliego de la Convocatoria es metodológicamente estructurado y si el mismo guarda coherencia con los objetivos de la formación, el perfil de los beneficiarios, las unidades temáticas y la metodología de la formación, de modo que facilite la transferencia de conocimiento.

En consecuencia, el criterio de evaluación **Material de Formación**, se modifica de 2,33 a **1,50 puntos** y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

*Por lo anterior, se solicita al SENA la verificación de lo aquí argumentado, en el presupuesto de la acción de formación No.1 "Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital", y se reestablezca la inclusión de la AF1 ya que la propuesta de CAMACOES CUMPLE con lo establecido en la resolución de tarifas de la Convocatoria DG - 01 – 2020, toda vez que este evento no supera las 16 horas por grupo y no aplica lo establecido en el segundo párrafo del párrafo primero del artículo 3° de la Resolución de Tarifas, que indica que "Para eventos con duración superior a 16 horas, el monto máximo a financiar el alquiler de todos los salones, con recursos del SENA, no podrá exceder el 10% (incluido el video beam) del valor total de la respectiva acción de formación." como se menciona en el concepto de verificación financiera y el concepto integral de evaluación técnica y presupuestal del proyecto presentado por CAMACOES.*

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- Una vez validada la información, para la acción de formación AF1 Herramientas para un liderazgo innovador en la economía digital y teniendo en cuenta que el evento de formación presenta una duración de 16 horas por grupo, y estaría dentro de lo determinado por la resolución de tarifas para la validación: *"Para eventos con duración de hasta 16 horas, el SENA reconocerá el valor de alquiler de salones, en el cual está incluido el video beam". En este sentido, por ser un evento de 16 horas, no se requiere realizar la validación de "Para eventos con duración superior a 16 horas, el monto máximo a financiar el alquiler de todos los salones, con recursos del SENA, no podrá exceder el 10% (incluido el video beam) del valor total de la respectiva acción de formación."*

En consecuencia, la Acción de formación AF1 cumple y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*Por lo anterior y en conclusión, cada experto tiene 4 días de manutención que se corresponde a los días de formación y 2 días adicionales asumidos por el conveniente, se solicita al SENA la verificación de lo aquí argumentado, y restaurar la acción formativa AF5, ya que la*



propuesta de CAMACOES CUMPLE con lo establecido en la resolución de tarifas de la Convocatoria DG - 01 – 2020, información que podrá constatar en los datos contenidos en el presupuesto de la acción de formación No.5 “Ciudades inteligentes: retos del Siglo XXI”, toda vez que se justifican los dos días adicionales de estadía de los capacitadores internacionales en Colombia y los gastos de alojamiento, manutención y transporte local y/o intermunicipal respectivos correspondientes al rubro R01.4.2 están presupuestados con cargo a recursos de contrapartida de CAMACOES y no con cargo a recursos de cofinanciación SENA.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

**Numeral 3.2.15 Presupuesto** “En el caso de aquellos proyectos que se ejecuten en zonas de difícil acceso o cuyas formaciones inicien hasta antes de las 8:00 horas o finalicen después de las 18:00 horas, o la formación sea impartida por un capacitador internacional o líder mundial, dependiendo de los vuelos del país de origen, se reconocerá el día antes y/o el día después de la jornada de formación con cargo a los recursos de contrapartida del conviniente, siempre y cuando se encuentre debidamente justificado”.

Teniendo en cuenta la información registrada en el proyecto SIGP 25240 referente a la AF5. *Ciudades inteligentes: Retos del siglo XXI*, se observa que este seminario está proyectado con 2 grupos y 2 días de duración.

Haciendo la lectura de la AF registrada en el proyecto, no se observa que se requieran para el evento 2 capacitadores distintos, ya que, como se puede verificar en el descriptor No. 19, el perfil descrito para cada unidad temática es el mismo.

#### Descripción 18 de 22

Continuación... LUGAR DE EJECUCIÓN:

N/A

#### Descripción 19 de 22

##### 14. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

UNIDAD TEMÁTICA 1. Retos urbanos del siglo XXI. Número de capacitadores: Uno (1). Formación académica: R0.1.2.4 Profesional con título de maestría en ingeniería, ciencias naturales, química, medio ambiente, ciencias sociales, o afines; y experiencia relacionada comprobada, mínimo de cinco (5) años en temas relacionados con la temática de la unidad correspondiente, como: consultor, gestión medioambiental, responsabilidad social corporativa o similares. Experiencia de un (1) año en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo o formación pedagógica. Competencias: comunicación, gestión de equipos, asertividad. La experiencia laboral se debe certificar en por lo menos tres (3) países diferentes a su país de nacimiento, con la temática afín con el objeto de formación que va a impartir. Número de horas a impartir: 4 horas.

UNIDAD TEMÁTICA 2. Evolución de las ciudades inteligentes (Smart cities) en el mundo. Número de capacitadores: Uno (1). Formación académica: R0.1.2.4 Profesional con título de maestría en ingeniería, ciencias naturales, química, medio ambiente, ciencias sociales, o afines; y experiencia relacionada comprobada, mínimo de cinco (5) años en temas relacionados con la temática de la unidad correspondiente, como: consultor, gestión medioambiental, responsabilidad social corporativa o similares. Experiencia de un (1) año en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo o formación pedagógica. Competencias: comunicación, gestión de equipos, asertividad. La experiencia laboral se debe certificar en por lo menos tres (3) países diferentes a su país de nacimiento, con la temática afín con el objeto de formación que va a impartir. Número de horas a impartir: 4 horas.

UNIDAD TEMÁTICA 3. ¿Las ciudades colombianas están preparadas para asumir el reto de transformación en ciudades inteligentes? Número de capacitadores: Uno (1). Formación académica: R0.1.2.4 Profesional con título de maestría en ingeniería, ciencias naturales, química, medio ambiente, ciencias sociales, o afines; y experiencia relacionada comprobada, mínimo de cinco (5) años en temas relacionados con la temática de la unidad correspondiente, como: consultor, gestión medioambiental, responsabilidad social corporativa o similares. Experiencia de un (1) año en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo o formación pedagógica. Competencias: comunicación, gestión de equipos, asertividad. La experiencia laboral se debe certificar en por lo menos tres (3) países diferentes a su país de nacimiento, con la temática afín con el objeto de formación que va a impartir. Número de horas a impartir: 4 horas.

UNIDAD TEMÁTICA 4. Respeto y responsabilidad ambiental. Número de capacitadores: Uno (1). Formación académica: R0.1.2.4 Profesional con título de maestría en ingeniería, ciencias naturales, química, medio ambiente, ciencias sociales, o afines; y experiencia relacionada comprobada, mínimo de cinco (5) años en temas relacionados con la temática de la unidad correspondiente, como: consultor, gestión medioambiental, responsabilidad social corporativa o similares. Experiencia de un (1) año en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo o formación pedagógica. Competencias: comunicación, gestión de equipos, asertividad. La experiencia laboral se debe certificar en por lo menos tres (3) países diferentes a su país de nacimiento, con la temática afín con el objeto de formación que va a impartir. Número de horas a impartir: 4 horas.

Adicionalmente, en la sección de descripción del perfil, al igual que en el descriptor anterior se hace referencia a un solo perfil relacionando todas la unidades temáticas.

PERFILES 1 (Total: 1) Acción de Formación

Formación Académica	Experiencia Relacionada	Años Experiencia Relacionada	Experiencia Especifica	Años Experiencia Especifica	Clasificación
UT1-UT2-UT3-UT4-R0.1 2.4 Profesional con título de maestría en ingeniería, ciencias naturales, química, medio ambiente, ciencias sociales, o afines	Experiencia relacionada comprobada, mínimo de cinco (5) años en temas relacionados con la temática de la unidad correspondiente, como: consultor, gestión medioambiental, responsabilidad social corporativa o similares. Experiencia de un (1) año en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo o formación pedagógica. Competencias: comunicación, gestión de equipos, asertividad. La experiencia laboral se debe certificar en por lo menos tres (3) países diferentes a su país de nacimiento, con la temática afín con el objeto de formación que va a impartir.	5	N/A	0	CAPACITADOR INTERNACIONAL

Así las cosas y teniendo en cuenta la información registrada en el proyecto el número de días a tener en cuenta para el rubro de Alojamiento y manutención sería: 2 días de formación, por 2 grupos de formación, más el día antes y el día después asumido por el conveniente en la contrapartida en dinero, para un total de 6 días.

Al realizar el cálculo del valor total asignado para este rubro (\$4.860.000) para un alojamiento de máximo 6 días, el valor diario correspondería a \$810.000, superando la tarifa máxima establecido en la Resolución de tarifas.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** y se cambia el puntaje de 95,75 a **98,93 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25264
<b>PROPONENTE</b>	<b>DINISSAN S.A.</b>
<b>OBSERVANTE</b>	ROCIO DIAZ ACOSTA
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	rodiaz@dinissan.com.co
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

Solicitamos otorgar los 3 puntos correspondientes a este ítem, teniendo en cuenta que en cada una de las Acciones de formación se justifica la relación de la misma con la Revolución Industrial 4.0 de la siguiente manera:

AF1: HABILIDADES DIRECTIVAS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE EQUIPOS COMERCIALES. “RELACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN. La A.F se alinea con la Revolución 4.0 ya que busca generar habilidades directivas y estratégicas en los beneficiarios para enfrentar los retos de la economía contemporánea mediante el uso de herramientas de venta y comercialización que se han presentado en la actualidad, todos ellos sustentados en el aprovechamiento de tecnología para las empresas, como las grandes bases de datos”.

AF2: GESTIÓN COMERCIAL EFICIENTE EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ. “RELACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN CON LA REVOLUCIÓN 4.0: La A.F se articula con las nuevas tendencias tecnológicas para la gestión comercial ya que busca la implementación de modelos basados en ecosistemas digitales y electrónicos para el aumento de las ventas y comercialización de los productos y servicios de las empresas agrupadas; en este sentido se pretende desarrollar habilidades para insertarse en las nuevas dinámicas de comercio y ver la potencialidad de los recursos que pone a la mano la era digital”.

AF3: Herramientas para el proceso de innovación (Bootcamp). “RELACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Para la implementación y uso de herramientas de innovación es necesario que el personal utilice herramientas de software de computación en la nube, análisis de grandes datos y otras tecnologías de la Revolución Industrial 4.0. Por esto se considera que la acción de formación promueve el desarrollo tecnológico y se alinea con los objetivos del gobierno en materia de industrialización”.

AF4: Transformación digital para ALTOS DIRECTIVOS: “RELACIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN: Para el desarrollo de las tareas directivas se considera necesario la utilización de diversas tecnologías, lo que une la presente acción con los pilares de la revolución industrial 4.0, principalmente con aquellos relacionados con la computación en la nube, la automatización y el análisis de Big Data. Estas herramientas también serán implementadas por medio de programas de transformación digital que serán posibles después de esta capacitación”.

## **1. Concepto de la Evaluación:**

En las AF1, AF2, AF3 y AF4, en lo relacionado a las unidades temáticas, toda la acción de formación menciona revolución industrial 4.0, sin embargo, no justifica su relación.

### **RESPUESTA No. 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Revisado el ítem específico de unidades temáticas planteados en las Acciones de Formación AF1, AF2, AF3 y AF4 y que hace referencia a Revolución Industrial 4.0 y su respectiva justificación en la implementación dentro de las unidades temática establecidos en el pliego de la Convocatoria DG-01 de 2020, con un puntaje máximo de 2 puntos y no de 3 puntos como se menciona en la observación planteada.

Es importante decir que al mencionar “las grandes bases de datos” (AF1), no es una justificación que respalde la implementación de revolución industrial 4.0, cuando se habla de justificación se debe como mínimo mencionar cómo se va a realizar, qué va a solucionar y sobre todo indicar que tipo de analítica de datos (BIG DATA) se va a realizar en las grandes bases de datos (grandes bases de datos son SQL y en BIG DATA se rompen esquemas y son grandes volúmenes de datos NoSQL) y dando respuesta a qué problemática en especial del sector o la empresa que le permita con base en esta analítica de datos poder tomar decisiones.

En la AF2 ocurre algo muy parecido, se menciona “ecosistemas digitales y electrónicos” sin determinar la justificación específica que esté orientadas a la mega tendencia de Revolución industria 4.0 que ratifique una solución e implementación acorde a las necesidades de la empresa.

En lo relacionado a la AF3 en la actualidad existes varias herramientas de software de computación en la nube que no necesariamente se alinean al concepto y paradigma de la revolución industrial 4.0 y como no se menciona cuáles serían y que papel desempeñan dentro de esta implementación de tal forma la justificación es parcial a esta tendencia (revolución industrial 4.0) y por último la AF4 presenta una justificación parcial igual que las anteriores AF, porque menciona conceptos tecnológicos, pero es la justificación la que demuestra de manera clara y precisa como se va a hacer, que va a solucionar y que resultados se espera basados en esta revolución.

### **OBSERVACIÓN No.2:**

**2. Revisión del puntaje de la Evaluación en el Factor 4: Evento de formación Curso mayor a 40hr o Diplomado.** En este factor se otorgó un puntaje de 1 punto.

### **Observación de Dinnisan**

En los Criterios Generales de Evaluación, publicados en la Adenda No. 1, se establece “(2 puntos) El proyecto propone el 50,0%\* o más de las acción(es) de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado.

Solicitamos otorgar 2 puntos a este factor de evaluación, teniendo en cuenta que en el proyecto presentado por Dinnisan S.A. las Acciones de formación 1 y 2 corresponden a Diplomados de 80 horas cada uno, lo cual constituye el 50% del total de las mismas, ya que el proyecto presenta 4 Acciones formación (sin contar la Acción de Formación Transferencia).

### **RESPUESTA No. 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Es importante aclarar que el total de acciones de formación de la propuesta presentada por DINISSAN son Cuatro (4) AF.

1	HABILIDADES DIRECTIVAS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE EQUIPOS COMERCIALES
2	GESTIÓN COMERCIAL EFICIENTE EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ
3	HERRAMIENTAS PARA EL PROCESO DE INNOVACIÓN (BOOTCAMP)
4	TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA ALTOS DIRECTIVOS

De tal manera que se aplica lo estipulado en los Criterios Generales de Evaluación, publicados en la Adenda No. 1, de la Convocatoria DG-01 de 2020, y se asigna “2 PUNTOS - Cuando el proyecto propone el 50,0%\* o más de las acción(es) de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado”, dado que el proyecto plantea el 50%, de las acciones(es) de formación a través de evento de formación Diplomado de 80 horas.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE** y se modifica el puntaje de con el puntaje de 96,50 a **97,5 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25265
<b>PROPONENTE</b>	FUNDACIÓN BIOENTORNO
<b>OBSERVANTE</b>	María del Carmen Rojas- Silvana Mojica Representante Legal
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	expertosenbp@gmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020 1:27 p. m. 27 de marzo de 2020 4:49 p. m.

**OBSERVACIÓN No. 1:**

*El Evaluador del Proyecto en referencia, describe “No propone acciones de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado.”.*

*La AF 3 IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACION EN EL SECTOR AGROPECUARIO, tiene una duración de 48 horas. Solicitamos asignar los 2 puntos. A continuación, la evidencia:*

<b>Acciones de Formación3 de 4: IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS PEDAGOGI</b>			
<b>Tecnología medular</b>	<b>Duración Horas Grupo</b>	<b>Nº de Grupos</b>	
	48	1	
<b>Capacitadores:</b>			
<b>Acciones de Formación4 de 4: TRANSFERENCIA</b>			

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Dado que en el proyecto el proponente, describe que la AF3, se desarrollará a través del Evento de Formación TALLER de 48 horas, así: *Se usará el evento de formación TALLER por su pertinencia frente a:Características de los trabajadores beneficiarios//Requerimientos de las empresas// Metodología, modalidad de formación presencial (ver pantallazos del proyecto)*

**ACCIÓN DE FORMACIÓN 3 DE 4**

**IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACION EN EL SECTOR AGROPECUARIO**

[Generalidades de la acción](#), [Entidades de la acción](#), [Descripciones](#), [Perfil](#), [Presupuesto](#), [Resumen por rubros](#), [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACION EN EL SECTOR AGROPECUARIO

Acción de Formación

Norma de competencia					
Número de beneficiarios	20				
Beneficiarios empresa	20				
Beneficiarios SENA	0				
Perfil beneficiarios	ALTA GERENCIA CON RESPONSABILIDADES EN DISEÑOS DE ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO AL PRODUCTO Y MANEJO AMBIENTAL				
Número de grupos	1				
Número de días x grupo	6				
Horas de la Acción de Formación					
Horas teóricas presenciales por grupo	8	Horas prácticas presenciales por grupo	40	Total horas presenciales por grupo	48
Horas teóricas virtuales por grupo	0	Horas prácticas virtuales por grupo	0	Total horas virtuales por grupo	0
Horas teóricas combinadas por grupo	0	Horas prácticas combinadas por grupo	0	Total horas combinadas por grupo	0
				Total de horas grupo	48
				Total de horas acción	48

Entidades de la Acción de Formación IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACION EN EL SECTOR AGROPECUARIO (Total: 1)

Acción de Formación

Nombre de la entidad	Dato
<p>Descripción 6 de 22</p> <p><b>4. IMPACTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:</b>                      Sector a beneficiar: Primario                      Subsector Agropecuario</p> <p>Dentro de estos sectores se encuentran las empresas de fabricación de productos agropecuarios genéricos como lo es TECNOQUIMICAS entre otras, para el control fitosanitario de los cultivos agrícolas, entre otras, que transversalmente apoyan la ejecución de los proyectos de varias líneas de fabricación de productos genéricos a bajo costo, versus los productos de marca, utilizando procesos de producción que apoyan sectores económicos muy importantes. En este sentido los sectores guardan pertinencia con:</p> <p>Economía Naranja                      Revolución Industrial 4.0                      Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas                      Focos Temáticos de Desarrollo Regional en C.Tel.                      Vocaciones Productivas Regionales definidas por las Comisiones Regionales de Competitividad en cada Departamento.</p>	
<p>Descripción 7 de 22</p> <p><b>5. EVENTO DE FORMACIÓN:</b>                      Se usará el evento de formación TALLER por su pertinencia frente a:</p> <p>Características de los trabajadores beneficiarios                      Requerimientos de las empresas                      Metodología, modalidad de formación presencial</p>	

Por lo anterior, no aplica asignación de puntaje en concordancia con el Anexo 6 “Criterios Generales de Evaluación” de la Convocatoria DG-01 de 2020, numeral 2 criterio de evaluación: “Evento de Formación, **Curso** mayor o igual a 40 hr y **Diplomado**” de la Convocatoria DG-01 de 2020.

De acuerdo a lo anterior se ratifica el concepto:

- El proyecto no propone acciones de formación a través de evento de formación Curso con duración mayor o igual a 40 horas o Diplomado.

**OBSERVACIÓN No. 2:**

***Lugar de Ejecución: de 3 puntos posibles, nos asignan 0,75. El proyecto propuso llegar en la Acción de Formación ESTRATEGIAS PARA UNA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA RENTABLE Y AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE CON ENFASIS EN SISTEMAS DE INFORMACION SATELITAL. ECONOMIA NARANJA, de los 20 departamentos contemplados según el índice Departamental de Competitividad, se impactará en los 9 siguientes departamentos: Arauca, Casanare, Cesar, Córdoba, La Guajira, Meta, Norte de Santander, Tolima, y Valle del Cauca.***

***Por lo anterior, solicitamos ajustar la calificación.***

**RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones: La AF2 se asigna 1,5 punto pues ejecutará en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá, sin embargo, no justifica la ejecución en dichos lugares según lo establecía el pliego en el numeral 3.2.13 Lugar de ejecución...“*En caso de que se ejecuten acciones de formación fuera de la ciudad de domicilio del proponente según cámara de comercio, se debe justificar la relación de los trabajadores beneficiarios de la empresa proponente, agrupadas, afiliadas al gremio o de su cadena productiva, con los lugares de ejecución planteados. ...*” y la AF3 se asigna un punto. Para un promedio de 1,25 en el criterio denominado “lugar de ejecución”. El cambio del puntaje se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No.3:**

*En el Ítem donde asignan 1 punto cuando se incluya al menos una Acción de Formación dirigida exclusivamente a Trabajadores Nivel Ocupacional Alta Gerencia, NO asignaron este puntaje, si bien la AF de Boot Camp estaba dirigida a este Nivel Ocupacional quedo rechazada, también se contempló en la AF 3, dirigida de manera exclusiva a este nivel ocupacional. **Solicitamos ajustara este puntaje. A continuación, la evidencia:***

#### **ACCIÓN DE FORMACIÓN 3 DE 4**

#### **IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACION EN EL SECTOR AGROPECUARIO**

[Generalidades de la acción](#) | [Entidades de la acción](#) | [Descripciones](#) | [Presupuesto](#) | [Resumen por rubros](#) | [Cobertura Geográfica](#)

#### **Generalidades de la Acción de Formación IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACION EN EL SECTOR AGROPECUARIO**

[Acción de For](#)

Forma de competencia	
Número de beneficiarios	20
Beneficiarios empresa	20
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	ALTA GERENCIA CON RESPONSABILIDADES EN DISEÑOS DE ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO AL PRODUCTO Y MANEJO AMBIENTAL
Número de grupos	1
Número de días x grupo	6

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La AF3: IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACION EN EL



SECTOR AGROPECUARIO” está dirigida a la Alta Gerencia razón por la cual se le asigna un punto al criterio denominado Acción de Formación dirigida exclusivamente a trabajadores del Nivel Ocupacional - Alta dirección.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** y modifica el puntaje de 92,25 puntos a **93,75 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25248
<b>PROPONENTE</b>	CAVIPETROL
<b>OBSERVANTE</b>	<a href="#">LUIS JESÚS JAIMES AFANADOR</a>
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="#">Correo electrónico</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	<a href="#">27 de marzo de 2020</a>

**OBSERVACIÓN No. 1:**

De manera atenta se solicita al SENA reconsiderar el concepto de exclusión de la Acción de Formación No 1 Big Data y Analítica de Datos en la Nueva Era Digital, por las razones que expresa en el documento fechado el 27 de Marzo de 2020 y dirigido al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SENA Dirección General.

**Observación al Concepto de evaluación:**

Solicitud del gremio: De manera atenta se solicita al Sena reconsiderar el concepto de exclusión de la Acción de Formación No. 1 "Big Data y Analítica de Datos en la Nueva Era Digital" por las siguientes razones:

1.1. En el catálogo de Oferta Complementaria del Sena (Anexo 20) no se encuentra la Formación proyectada por el gremio. Tampoco se encuentra en la oferta publicada en Sofia Plus. En el Anexo 20 se encuentran los siguientes Programas de Formación relacionados con el tema específico de la Acción de Formación propuesta:

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL		3000072	TOMA DE DATOS PARA EL ANALISIS DE VIBRACIONES MECANICAS	40
PRESENCIAL	CONSTRUCCION	22530016	BASES DE DATOS PARA SISTEMAS DE INFORMACION GEOGRAFICA	40
PRESENCIAL	EDUCACION	41311328	INTERPRETACION DE DATOS PARA LA GESTION DE LA ENERGIA ELECTRICA	40
PRESENCIAL	EDUCACION	41311371	MANEJO DE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES PARA LIMPIEZA DE GRANDES VOLUMENES DE DATOS	40
PRESENCIAL	EDUCACION	41311390	IMPLEMENTACION DE UNA RED DE DATOS	40

PRESENCIAL	EDUCACION	41311516	DESARROLLO DE APLICACIONES WEB CON ARQUITECTURA DE INTERCAMBIO DE DATOS	48
PRESENCIAL	EDUCACION	41311536	DISEÑO DE CABLEADO DE REDES DE DATOS PARA TELECOMUNICACIONES	48
PRESENCIAL	EDUCACION	41311549	DISEÑO DEL DIRECCIONAMIENTO Y TOPOLOGIA DE LA RED DE DATOS	48
PRESENCIAL	INDUSTRIA	9110020	PROCESAMIENTO ESTADISTICO DE DATOS DE PRODUCCION	40
PRESENCIAL	INDUSTRIA	83710218	TOMA DE DATOS PARA EL ANALISIS DE ULTRASONIDO PASIVO	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	2130017	DISEÑO DE BASES DE DATOS RELACIONALES	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	12110069	ELABORACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530488	PROCESAMIENTO DE BASES DE DATOS EN CONTACT CENTER	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710000	ANALITICA DE DATOS MEDIANTE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES	180
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710085	ANALISIS DE DATOS EMPLEANDO ESTADISTICA DESCRIPTIVA	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710092	PROGRAMACION CON BASES DE DATOS EN ACCESS	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21720068	DESARROLLO DE BASES DE DATOS CON SQL	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730057	CREACIÓN PyGINAS WEB CON BASES DE DATOS. PHP Y MYSQL	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730173	DISEÑO Y MODELADO DE BASES DE DATOS RELACIONALES	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730177	BASES DE DATOS CON MYSQL	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730181	FUNDAMENTOS DE PROGRAMACION Y ADMINISTRACION DE BASES DE DATOS ORACLE	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810240	CREACIÓN DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810245	FUNDAMENTOS DE CABLEADO, VOZ Y DATOS	100
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810749	FUNDAMENTOS DE REDES DE DATOS	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810785	CREACION DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21450165	DESARROLLO DE APLICACIONES CON MANEJO DE DATOS EN LA MEMORIA- JAVA	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21450167	DESARROLLO DE APPLETS/APLICACIONES CON USO DE BASE DE DATOS, REDES, SERVLETS Y MULTIMEDIA	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21710088	BASES DE DATOS GENERALIDADES Y SISTEMAS DE GESTION	40

1.2. Si bien algunos de ellos tienen relación con los temas propuesta en la Acción de Formación, no se trata de la misma formación que imparte el SENA por cuanto ECAV dirige la formación al sector hidrocarburos para resolver problemas organizacionales y mejorar los procesos de las empresas del sector que les permita el desarrollo empresarial. Es decir, es una formación específica para las empresas del sector, debido a la problemática identificada.

Es así como la acción de formación está dirigida a personas de los niveles superior, medio e inferior entre directivos, ingenieros, supervisores, líderes de proyectos, personal del área de las TIC's, personal administrativo, que están

vinculados por contrato y/o prestación de servicios en las empresas de afiliados a ECAV. Es decir, es una formación específica para el sector.

1.3. La convocatoria de Formación Continua Especializada 2020 expresa:

*"A través de la presente Convocatoria, el Programa de Formación Continua Especializada busca el cierre de brechas del capital humano, dando respuesta a los objetivos tácticos y transversales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo: //*

*Objetivos Tácticos Priorizados: Economía Naranja, **Revolución Industrial 4.0**, Sector Agrícola, Agropecuario, y Agroindustrial. Objetivos Tácticos Regulares: Política Pública, PND 2018-2022, Priorización apuestas, CONPES, Comisiones Regionales. Objetivos Tácticos Transversales: Mipymes, poblaciones vulnerables, Colombia profunda, migrantes y cuidadoras". (Resaltado fuera del texto original).*

Así mismo se indica:

*"... para la presente Convocatoria se debe dar respuesta a los pilares que se relacionan a continuación: Transformación empresarial: con el fin de aportar a la productividad y competitividad del país, el SENA le apuesta al **impulso de la cuarta revolución industrial** para jalonar la modernización productiva de las empresas del país. y/o...". (Resaltado fuera del texto original).*

Adicionalmente, los pliegos de la convocatoria, en su numeral 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación se expresa: *"...adicionalmente debe describir y justificar la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes: // ... - Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, **big data y análisis de grandes datos**, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada)...". (Resaltado fuera del texto original).*

Lo anterior nos lleva a concluir que las Acciones de Formación encaminadas a la implementación de los pilares de la revolución industrial 4.0 como es el Big Data y la analítica de datos son también fundamentales para el desarrollo empresarial y la competitividad empresarial, que son el objetivo final de la convocatoria.

Es por esto que solicitamos se reconsidere la exclusión de la acción de formación, con la consecuente restitución del puntaje que le fue disminuido.

## **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta la respuesta por parte de la Dirección de Formación Profesional del SENA:

Dando respuesta al numeral 1 del oficio emitido por Luis Jesús Jaimes Afanador, Representante Legal de la Asociación de Empresas de Afiliados a Cavipetrol del 27 de Marzo del 2020, con asunto: Observaciones evaluación técnica y económica al Programa de Formación Continua Especializada Convocatoria DG-01 de 2020.

Y después de analizar las razones por las cuales se afirma que "no se encuentra la Formación proyectada" (AF1: BigData y Analítica de Datos en al Nueva Era Digital), en primera instancia se menciona: que se realizó una revisión exhaustiva de cada acción de formación propuesta a) en la base de datos del catalogo complementaria (versión empleada en la convocatoria) b) y se contrastó con las bases de datos disponibles en el aplicativo Sofiaplus (<http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>), se revisó la existencia de programas de formación complementarios que se encontraron en estado de ejecución con los contenidos curriculares similares desde el planteamiento de la denominación del programa a los resultados de aprendizaje, y los conocimientos de proceso y principio. En la acción propuesta se analizó el título de la acción de formación, las unidades temáticas, el tipo de evento (en el caso de ser diligenciado) y los resultados de aprendizaje propuestos que a continuación se presentan los que fueron propuestos en la acción de formación AF1:

## **Unidades Temáticas Acción de formación AF1**

### **-UNIDAD TEMÁTICA 1: FUNDAMENTOS EN BIG DATA (8 HORAS)**

Competencias: Aplicar técnicas y herramientas para el Big Data que les permitan descubrir información importante dentro de la gran cantidad de datos con que cuentan las empresas actualmente.

Contenidos: Introducción - Big Data Fundamentos. Fuentes de Big Data. Minería de datos. Conceptos y Herramientas. Hadoop. Grandes Tecnologías de datos. MongoDB

### **-UNIDAD TEMÁTICA 2: TECNOLOGÍAS EN BIG DATA Y ANÁLISIS DE DATOS (12 HORAS)**

Competencias: Desarrollar habilidades en Big Data y análisis de datos para aplicar las diferentes herramientas de análisis estadístico y de exploración de datos.

Conocimientos en Sistemas operativos, servidores y redes. Conocimiento en las principales herramientas para la visualización de información obtenida de los procesos de Big Data y análisis de datos. Proyectos Big Data. Cognitive Computing. Computación distribuida. Plataformas Big Data. Machine Learning. Qué es la ciencia de datos y su relación con minería de datos y modelamiento de datos. Exploración de datos. Preparación de datos. Técnicas de procesamiento de datos. Fundamentos de estadística. Análisis estadísticos (pruebas descriptivas, inferenciales, de correlación, covarianza e hipótesis). Modelos Estadísticos. Técnicas estadísticas avanzadas. Herramientas para toma de decisiones y Clasificación de datos. Lenguajes de programación Python y R. Almacenamiento y procesamiento de la información en Big Data. Volumen, almacenamiento y variedad. Tipos de Datos Para Almacenar. Sistemas de almacenamiento distribuido.

### **UNIDAD TEMÁTICA 3: PROCESO DE ANÁLISIS DE DATOS DESDE LA ESTRATEGIA. (8 HORAS)**

Competencias: Construir procesos y fichas de análisis de datos para poder comprender los diferentes tipos de análisis de datos: descriptivo, diagnóstico y predictivo.

Conocimiento en los conceptos y el proceso de análisis de datos. Análisis Descriptivo. Análisis Diagnóstico. Análisis Predictivo. Construcción de ficha de análisis de datos.

### **UNIDAD TEMÁTICA 4: BIG DATA Y LA GESTIÓN DE DATOS EN LA EMPRESA (8 HORAS)**

Competencias: Crear habilidades y conocimientos para el análisis de datos e información.

Contenido: Incorporar datos y análisis en una visión estratégica central. Conocimiento de cliente. Omnicanalidad. CRM, El conocimiento como base del negocio. Big Data y Data Management. Operaciones y desarrollo según la organización y el lugar de recogida del dato. Integrar y conocer las fases del concepto Big Data. Beneficios del uso de la tecnología Big Data. Gobierno de Datos. Modelos de Datos y la visión 360 de las principales entidades de información de la empresa: clientes (usuarios), proveedores (aliados), empleados (colaboradores), entre otros. Habilidades y conocimientos en Dato vs información, Transformación de datos en conocimiento, Análisis, y segmentación, oportunidades en la gestión de la información, la relación de los clientes con las marcas, análisis y gestión de procesos orientados a la experiencia del cliente en su relación con las marcas y La información dentro de las Estrategias Organizativas de las Compañías.

### **UNIDAD TEMÁTICA 5: COMUNICACIÓN-TRANSVERSAL. (4 HORAS)**

Competencias: Mejorar la comunicación corporativa empleando tecnologías digitales para llegar a toda la organización de manera asertiva.

Contenidos: canales de comunicación. La comunicación en organizaciones horizontales. La tecnología al servicio del ser humano. Herramientas para la comunicación organizacional. Protocolos de comunicación asertiva.

## Resultados Aprendizaje Acción AF1

1. Entender los conceptos técnicos de un modelo de datos basados en el Big Data unificado en la empresa. (resultado que refleja el conocimiento técnico).
2. Aplicar el proceso de análisis de datos en la construcción de fichas de análisis de datos. (resultado que refleja habilidades para aplicación de técnicas adecuadas).
3. Identificar las necesidades y oportunidades de la empresa para traducirlas en términos de técnicas y métodos de analítica de datos. (resultado que refleja el conocimiento).
4. Identificar las diferentes técnicas de analítica de datos, contemplando necesidades organizacionales de índole descriptiva y predictiva. (resultado que refleja el conocimiento).
5. Reconocer nuevas tendencias y necesidades en la analítica de datos, producto de la diversidad y alto volumen de datos disponibles actualmente. (resultado que refleja el conocimiento).
6. Incorporar datos y análisis en una visión estratégica central en las empresas. (resultado que refleja el conocimiento).
7. Muestra interés en los temas tratados y los aplica en su puesto de trabajo (respuesta actitudinal).
8. Valora la importancia del análisis de datos cuantitativos y cualitativos para la toma de decisiones estratégicas (resultado que refleja destreza).
9. Generan competencias y habilidades basadas en los conocimientos adquiridos para una comunicación asertiva dentro de las empresas.

Resultados de la revisión:

### A. REVISIÓN DEL CATALOGO DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (BASE ANEXA A LA CONVOCATORIA)

Revisando los programas de formación con los que cuenta el Sena en la base de datos enviada como anexo en la convocatoria se encuentran los siguientes programas relacionados a la acción propuesta AF1 (Tabla 1).

De acuerdo a lo anterior, se encuentran identificados en el anexo de la convocatoria programas de formación complementaria con contenidos curriculares similares a los presentados en la acción de formación AF1. Por lo tanto, se considera que los contenidos curriculares de la acción de formación AF1 ya se existen dentro de la formación impartida por el Sena. En especial se identificaron los programas formativos “Analítica de datos mediante herramientas computacionales”, “Análisis de datos empleando estadística descriptiva”, “Diseño de bases relacionales”, entre otros.

Tabla 1: Programas de formación complementarios relacionados a BigData y Analítica de datos que se encontraron en el anexo a la convocatoria..

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL	EDUCACION	41311371	MANEJO DE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES PARA LIMPIEZA DE GRANDES VOLUMENES DE DATOS	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	2130017	DISEÑO DE BASES DE DATOS RELACIONALES	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530488	PROCESAMIENTO DE BASES DE DATOS EN CONTACT CENTER	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710085	ANALISIS DE DATOS EMPLEANDO ESTADISTICA DESCRIPTIVA	40



PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710092	PROGRAMACION CON BASES DE DATOS EN ACCESS	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710093	PROCESAMIENTO DE INFORMACION ESTADISTICA	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21720068	DESARROLLO DE BASES DE DATOS CON SQL	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730173	DISEÑO Y MODELADO DE BASES DE DATOS RELACIONALES	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21730177	BASES DE DATOS CON MYSQL	80
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810240	CREACIÓN DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810749	FUNDAMENTOS DE REDES DE DATOS	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	22810785	CREACION DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21710088	BASES DE DATOS GENERALIDADES Y SISTEMAS DE GESTION	40
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21710000	ANALITICA DE DATOS MEDIANTE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES	180

#### B. BUSQUEDA EN APLICATIVO SOFIAPLUS:

Se buscaron en las bases de datos programas similares a la acción propuesta. En la tabla 2 se presentan los programas de formación relacionados a la acción de formación AF1, en donde en especial se encuentran programas con los mismo contenidos curriculares como “ANALITICA DE DATOS MEDIANTE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES”, entre otros.

*Tabla 2: Programas relacionados a la acción de formación AF1, consultados en Sofiaplus en estado de ejecución.*

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA
02000111	DESARROLLO DE SISTEMAS DE SUPERVISION, CONTROL Y ADQUISICION DE DATOS (SCADA) PARA PROCESOS DE MANUFACTURA.
2000117	APLICACION DEL SOFTWARE SPSS EN EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS COMO APOYO AL PROCESO DE INVESTIGACION.
2130017	DISEÑO DE BASES DE DATOS RELACIONALES
9110020	PROCESAMIENTO ESTADISTICO DE DATOS DE PRODUCCION
13530488	PROCESAMIENTO DE BASES DE DATOS EN CONTACT CENTER
21450165	DESARROLLO DE APLICACIONES CON MANEJO DE DATOS EN LA MEMORIA- JAVA
21450167	DESARROLLO DE APPLETS/APLICACIONES CON USO DE BASE DE DATOS, REDES, SERVLETS Y MULTIMEDIA
21710000	ANALITICA DE DATOS MEDIANTE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES
21710085	ANALISIS DE DATOS EMPLEANDO ESTADISTICA DESCRIPTIVA
21710088	BASES DE DATOS GENERALIDADES Y SISTEMAS DE GESTION
21710092	PROGRAMACION CON BASES DE DATOS EN ACCESS
21720068	DESARROLLO DE BASES DE DATOS CON SQL
21730057	CREACIÓN PÁGINAS WEB CON BASES DE DATOS. PHP Y MYSQL
21730173	DISEÑO Y MODELADO DE BASES DE DATOS RELACIONALES
21730177	BASES DE DATOS CON MYSQL
21730181	FUNDAMENTOS DE PROGRAMACION Y ADMINISTRACION DE BASES DE DATOS ORACLE

21730183	BASES DE DATOS CON POSTGRESQL
22530016	BASES DE DATOS PARA SISTEMAS DE INFORMACION GEOGRAFICA
22810240	CREACIÓN DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS
22810785	CREACION DE BASES DE DATOS CON MICROSOFT ACCESS
41311371	MANEJO DE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES PARA LIMPIEZA DE GRANDES VOLUMENES DE DATOS
41311450	MANEJO DE HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES PARA MODELADO DE GRANDES VOLUMENES DE DATOS

Para finalizar, se concluye que los contenidos curriculares propuestos en la acción de formación AF1, ya se encuentran impartidos dentro de la formación del Sena, como lo evidencian el anexo a la convocatoria (catálogo de formación complementaria), y las bases de datos del aplicativo Sofiaplus. Adicionalmente, se analizaron los contenidos curriculares de la acción de formación y no se encuentra el enfoque especializado al sector hidrocarburos desde el planteamiento de las unidades temáticas y los resultados de aprendizaje, los cuales se encuentran dentro de los contenidos curriculares ofertados actualmente por el SENA.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

2) **Criterio de evaluación** "Lugar de ejecución: (3 puntos) Proponente con domicilio, que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima".

**Solicitud del Gremio:** De manera atenta se solicita al Sena reconsiderar el puntaje dado a las acciones de Formación en el ítem señalado, teniendo en cuenta que el gremio tiene sede y ejecuta acciones de formación en San Juan del Cesar (La Guajira), tal como se expresa en el proyecto: "DOMICILIO: ECAV se encuentra domiciliado y cuenta con establecimiento en la ciudad de Bucaramanga y en el municipio de San Juan del Cesar, donde se imparten capacitaciones cada año, adicionalmente se encuentra en Bogotá y Cartagena" (Descripción 1 de 8 - 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S)).

Igualmente, este domicilio se encuentra registrado en la Cámara de Comercio del gremio, documento que constituye un anexo del proyecto y que fue radicado junto con los demás documentos solicitados en la convocatoria.

Así mismo, realiza acciones de formación en los siguientes departamentos:

Para la acción de formación AF2 – AF6 – AF7 – AF8 se realizan Acciones de Formación en: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima.

Y en las acciones de formación AF1 - AF3 – AF4 – AF5 – se llevan a cabo capacitaciones en Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá.

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

De acuerdo con el certificado de existencia y representación legal entidad sin ánimo de lucro de: ASOCIACION DE EMPRESAS DE AFILIADOS A CAVIPETROL, según consta en la imagen siguiente,




C E R T I F I C A

REGISTRO: 05-507857-37 DEL 2008/09/26  
NOMBRE: ASOCIACION DE EMPRESAS DE AFILIADOS A CAVIPETROL  
SIGLA: ECAV  
NIT: 900243181-2

DOMICILIO: BUCARAMANGA

DIRECCION : CALLE 106 # 23 A - 57  
MUNICIPIO: BUCARAMANGA - SANTANDER  
TELEFONO1: 6943762  
TELEFONO2: 3108828722  
TELEFONO3: 3108828722  
EMAIL : direccione cav@gmail.com

NOTIFICACION JUDICIAL  
DIRECCION: CALLE 3 # 2 - 141 SAN JUAN DEL CESAR  
MUNICIPIO: SAN JUAN DEL CESAR - LA GUAJIRA  
TELEFONO1: 6943762  
TELEFONO2: 3108828722  
TELEFONO3: 3108828722  
EMAIL : direccione cav@gmail.com

Validez Reconocida  
  
Firma  
Electrónica

El gremio tiene un solo domicilio ubicado en Bucaramanga – Santander, el cual hace alusión al asiento general de los negocios de ECAV y aunque menciona una segunda dirección, esta refiere el sitio donde mayor facilidad le puede conseguir para efectos de notificaciones judiciales. Por tanto, la dirección de notificación judicial, no corresponde a la dirección de domicilio de la entidad.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** con el puntaje de **98,57 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**  
**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25226
<b>PROPONENTE</b>	<b>HOLCIM (COLOMBIA) S.A</b>
<b>OBSERVANTE</b>	EUNICE HERRERA SARMIENTO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	lina.corralesg@lafargeholcim.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de Marzo 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

1. *FACTORES A EVALUAR: Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA. Puntos concedidos: 1 de 2 posibles.*

*La propuesta presentada por Holcim beneficia a 210 trabajadores e incluye adicionalmente 34 beneficiarios SENA.*

*En porcentaje, dichos 34 beneficiarios representan el 16.19% de los 210 trabajadores de Holcim.*

*Adicionalmente en el campo "POBLACIÓN BENEFICIARIA" de la acción de transferencia propuesta se incluyó: "NOTA: SE BENEFICIARA A MÁS DEL 16% DEL TOTAL PROPUESTO DE BENEFICIARIOS. POBLACIÓN BENEFICIARIA:" El pliego de condiciones establece que se otorgaran "(2 puntos) al proyecto que proponga un número de beneficiarios SENA mayor o igual al 15%".*

*De acuerdo con lo anterior, amablemente solicitamos que se concedan los 2 puntos correspondientes a este criterio a Holcim, en la medida que se cumplen las condiciones necesarias para ello según lo dispuesto en el pliego de condiciones y sus anexos.*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Efectivamente por error transcripción se hizo el cálculo teniendo en cuenta el número total de beneficiarios incluyendo a los beneficiarios de la transferencia, en consecuencia se ajusta la ficha de evaluación, asignando 2 puntos al criterio de "Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA", y se evidencia que la propuesta presentada por Holcim beneficia a 210 trabajadores e incluye adicionalmente 34 beneficiarios SENA. En porcentaje, dichos 34 beneficiarios representan el 16.19% de los 210 trabajadores de Holcim.

En consecuencia, el ítem Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA se modifica de la siguiente manera con el puntaje de 1 punto a 2 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

*FACTORES A EVALUAR: Aspectos Académicos (Acción de Formación - AF) Identificación del problema o necesidad de formación. Puntos concedidos: 9.50 de 10 posibles.*

*La propuesta presentada por Holcim cumplió a cabalidad con lo indicado en el pliego de condiciones frente a la identificación del problema o necesidad de formación, a saber (anexa tabla donde se relaciona la información suministrada sobre estos aspectos para cada acción de formación)*

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta la siguiente razón:

En la AF1 DESARROLLO DE PROYECTOS SOSTENIBLES CON ENFOQUE EN LOS RETOS REGIONALES EN CTel, al ser evaluada en el Numeral 3.2.1 Identificación del problema o necesidad de formación en los datos Cuantitativos y cualitativos información aportada no se encuentra los DATOS CUANTITATIVOS, dado que revisado y analizado la información descrita en el proyecto no se precisa estos datos cuantitativos, en la AF1, en cuanto a la empresa se refiere. Siendo así las cosas el proponente solo Incluye datos cualitativos, relacionados con el problema y necesidad en la **acción de Formación** Desarrollo de proyectos sostenibles con enfoque en los retos regionales en CTel, cada acción de formación debe tener clara su necesidad y problemática

Como se puede observar en el primer párrafo anexado por el proponente

<b>Acción de formación</b>	<b>Identificar problema, causas efectos</b>
PROYECTOS SOSTENIBLES CON ENFOQUE EN LOS RETOS REGIONALES EN CTel	por el análisis de información <b><i>cualitativa y cuantitativa</i></b> como la que se mencionó en las generalidades del proyecto. Partió de un trabajo mancomunado, realizado dentro de la compañía con los líderes de las diferentes áreas y analizando aspectos como las políticas internas frente al mercado y el entorno económico y social en el cual se desempeña HOLCIM, este, tomó también como enfoque el último informe de Desarrollo Sostenible de la compañía, donde se condensan los avances en las temáticas más relevantes para la compañía que a groso modo se resumen en Derechos humanos, Estándares laborales, Medio ambiente y

La definición de esta necesidad de formación se dio por el análisis de información cualitativa, entonces revisando detenidamente solo escriben la palabra cualitativa tanto en la acción de formación Como se puede evidenciar en los pantallazos adjuntos, de esta manera para alcanzar un puntaje mayor a 0,5 se debía incluir tanto datos cuantitativos y cualitativos. Por lo tanto se obtiene el 0,5 puntos: Incluye datos cuantitativos o cualitativos..

Descripción 1 de 22

**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

La definición de esta necesidad de formación se dio por el análisis de información cualitativa y cuantitativa como la que se mencionó en las generalidades del proyecto. Partió de un trabajo mancomunado, realizado dentro de la compañía con los líderes de las diferentes áreas y analizando aspectos como las políticas internas frente al mercado y el entorno económico y social en el cual se desempeña HOLCIM, este, tomó también como enfoque el último informe de Desarrollo Sostenible de la compañía, donde se condensan los avances en las temáticas más relevantes para la compañía que a groso modo se resumen en Derechos humanos, Estándares laborales, Medio ambiente y Anticorrupción. No obstante, uno de esos pilares se convierte en factor determinante para la dirección de la compañía a nivel global y este hace referencia al pilar de medio ambiente, entre cuyos logros se resalta el Plan 2030 LafargeHolcim, que es el mapa de ruta de la casa matriz, en materia de sostenibilidad del Grupo, con el objetivo de crear valor entre todos nuestros grupos de interés.

Este Plan se diseña dado que hoy más que nunca son importantes los retos sociales y ambientales que enfrenta el mundo: crecimiento de la población, escasez de recursos, urbanización, cambio climático y necesidades de vivienda. Por lo anterior, la compañía ha establecido sus ambiciones de sostenibilidad, a las que se aferran todas las operaciones de la compañía para su cumplimiento:

\*Lideraremos la innovación y desarrollo de productos, servicios y soluciones con mayor rendimiento social y ambiental en comparación con las normas vigentes \*Seremos líderes en el sector e impulsaremos la transformación a lo largo de la cadena de valor de la construcción \*Identificaremos, promoveremos y premiaremos los conceptos más avanzados en la industria de la construcción a través de LafargeHolcim Foundation para la Construcción Sostenible.

A partir de estos insumos, se realizó una retroalimentación de las diferentes áreas, encontrándose que para mejorar procesos en la compañía se debe tomar acciones encaminadas a cumplir las metas en sostenibilidad de la compañía, desde la perspectiva de los focos temáticos en Ciencia, Tecnología e Innovación. Lo anterior, se da en virtud de las exigencias del sector, que implican mayor productividad y eficiencia económica para poder competir en un mundo globalizado, cumplir acuerdos y compromisos para reducir los problemas ambientales del cambio climático, la lluvia ácida, la contaminación y la disposición y manejo de residuos, así como asuntos sociales y, en general, atender una serie de preocupaciones destinadas a lograr una mayor competitividad y sostenibilidad del desarrollo de generaciones presentes y futuras.

La sostenibilidad se trata de encontrar el balance entre propósito y ganancia para que no solo la compañía crezca si no que lo hagan también sus miembros y la comunidad en donde desarrolla sus actividades, por tanto, el desempeño financiero debe ir de la mano del desempeño social y ambiental. (<https://latinamericanpost.com/es/26394-por-que-toda-empresa-debe-ser-sostenible>).

Dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU se encuentran tener ciudades y comunidades sostenibles así como responsable consumo y producción. El último informe en la materia señala como Colombia ocupa el puesto 67 entre 162 países medidos y frente a tales objetivos el informe indica para Colombia que aún existen retos por superar para alcanzar las metas propuestas (Reporte del desarrollo sostenible, SDSN, 2019).

De lo anterior, se despliega la siguiente necesidad: Aplicar dentro de todas las operaciones de la compañía un enfoque hacia la sostenibilidad, que permita el cumplimiento de los retos planteados por la misma, para afrontar las exigencias, no solo productivas y financieras, sino también en materia ambiental y social.

Causas: 1. Los comportamientos cotidianos en el puesto de trabajo relacionados con la sostenibilidad ambiental no están suficientemente apropiados por

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación de **CUMPLE** y se modifica el puntaje con el puntaje de 98,50 a **99,50 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25228
<b>PROPONENTE</b>	Industria Colombiana de Motocicletas Yamaha S.A.
<b>OBSERVANTE</b>	Esteban Toro Álvarez
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	(Correo electrónico del remitente)
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020

**OBSERVACIÓN No. 1:**

Señores

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**

Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SENA – Dirección General  
Calle 57 No. 8 – 69  
Bogotá D.C.

**Asunto:** Observaciones al Proceso de verificación técnica y evaluación financiera de la propuesta presentada por INCOLMOTOS YAMAHA en el Programa de Formación Continua Especializada – Convocatoria DG-01 – 2020.

Apreciados señores

Al revisar la evaluación técnica y económica realizada a la propuesta presentada por Industria Colombiana de Motocicletas Yamaha S.A. (código de radicación 25228) identificamos una inconsistencia. En los factores a evaluar numeral 5 optimización de recursos se enuncia “La cofinanciación solicitada al SENA es inferior a lo establecido por modalidad: (6 puntos) Para la modalidad Individual menor o igual a 45,000%...” y dado que el porcentaje de cofinanciación solicitado es de 44,673% como se indica en el Concepto de evaluación técnica, la puntuación asignada debería corresponder a 6 puntos, sin embargo, sólo recibimos 3 puntos. Estos motivos nos llevan a solicitar amablemente la verificación de este puntaje.

Atentamente

GLORIA MARIA GAVIRIA OCHOA .

Gloria María Gaviria Ochoa  
Contacto INCOLMOTOS  
Jefe de Desarrollo Humano  
Incolmotos Yamaha



Mario León Isaza Pareja  
Director del Proyecto  
Director de Innovación  
Corporación Industrial Minuto de Dios

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

La cofinanciación solicitada al SENA es de 44, 673 % para la modalidad individual, por lo anterior el proponente cumple con lo establecido en el pliego de la convocatoria 2020, para la asignación de 6 puntos en el factor a evaluar denominado Optimización de Recursos, por La cofinanciación solicitada al SENA que es inferior a lo establecido por modalidad: Para la modalidad Individual menor o igual a 45,000%;

En consecuencia, se ratifica el siguiente concepto de **CUMPLE y se modifica** el puntaje a **97,40 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25278
<b>PROPONENTE</b>	FEDERACION NACIONAL DE CULTIVADORES DE PALMA DE ACEITE - FEDEPALMA
<b>OBSERVANTE</b>	JUAN CARLOS VÉLEZ ZAPE
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:jvelez@cenipalma.org">jvelez@cenipalma.org</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	28/3/2020



2020400000916A

Bogotá D.C., 27 de marzo de 2020

Señores:  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA  
Dirección Sistema Nacional de Formación para el Trabajo  
Programa de Formación Continua y Especializada Convocatoria DG-001 DE 2020  
La Ciudad

Asunto: Observaciones y solicitud de ajuste de puntaje a los resultados técnicos y financieros de la Convocatoria DG-001 de 2020, al proyecto Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite – FEDEPALMA, con Radicado SIGP 25278.

Respetados señores,

Una vez revisados los resultados de la Verificación financiera y evaluación técnica publicada el día 25 de marzo de 2020 por ustedes, nos permitimos realizar las siguientes observaciones:

1. En la matriz de evaluación del proyecto en mención, en el factor 2 "Aspectos académicos de las acciones de formación", en lo concerniente a la Metodología se otorgaron 5.50 puntos de 6 posibles, justificado por parte del evaluador como sigue:

*".. Metodología: en todas las 6 Acciones de Formación se plantean las mismas actividades de aprendizaje para todas las unidades temáticas sin realizar las descripciones de las unidades pedagógicas por unidad temática...."*

En este aspecto manifestamos no estar de acuerdo con el puntaje asignado toda vez que en el aplicativo SIGP en las descripciones 11 de 22 y 12 de 22, se describen, por unidad temática, las actividades pedagógicas y sus estrategias didácticas.

Resaltamos que, de acuerdo al Pliego de la Convocatoria y sus anexos, no se menciona que en la evaluación de las propuestas se descontarán puntos o décimas cuyas actividades pedagógicas y las estrategias didácticas sean las mismas en todas las acciones de formación propuestas.

A continuación, se presentan las imágenes del SIGP donde se evidencia la información detallada, correspondiente a las actividades pedagógicas y sus estrategias didácticas por cada acción de formación (AF). Solicitamos revisar nuevamente estos contenidos y verificar que en la metodología se detalla lo que se persigue con estas actividades en cada unidad temática.

## AF 1

### METODOLOGIA

El presente tiene un enfoque teórico práctico bajo el modelo constructivista, abarcando participativo e investigativo en permanente diálogo, donde los saberes de los beneficiarios serán los protagonistas, los participantes responderán al trabajo guiado, con base en los objetivos establecidos.

La metodología se basará en el desarrollo de debates, intercambios participativos de la propuesta de formación, se pedirá a los actores actores de aprendizaje que busquen en sus experiencias prácticas ejemplos que respalden o no los objetivos.

El método de aprendizaje incluye técnicas como: conferencias, negociadas, lluvia de ideas, de grupo, aprendizaje en grupo, presentaciones, investigaciones, análisis de situaciones en sesiones plenarias de aprendizaje.

En el desarrollo de los módulos los participantes podrán acceder a todos los recursos didácticos (video, lecturas, presentaciones, talleres, estudio de caso). La dinámica metodológica es la pedagógica, donde los participantes tienen roles, responsabilidades y el desarrollo de las actividades, roles y responsabilidades y se promueve un clima de trabajo colaborativo, se debe motivar y fomentar el aprendizaje.

Se emplearán diversas estrategias para motivar y estimular al aprendizaje que promuevan el aprendizaje activo y mejorar las discusiones, actividades formativas, análisis de casos, lecturas de textos, desarrollo de casos, desarrollo de actividades, roles, actividades, actividades.

Cada participante recibirá un rol que le facilitará que sea el sujeto responsable del aprendizaje y promoverá el aprendizaje en los roles.

Las actividades pedagógicas o estrategias didácticas, se basarán en el diálogo y el intercambio de ideas y se buscará una metodología que permita a los beneficiarios una experiencia de aprendizaje, donde se promuevan el aprendizaje.

#### 1.1. FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN CADENA DE VALORES

El presente pedagógico es un módulo de aprendizaje.

El presente pedagógico tiene un enfoque teórico práctico y se basará en el desarrollo de los roles.

El presente pedagógico tiene un enfoque teórico práctico y se basará en el desarrollo de los roles.

El presente pedagógico tiene un enfoque teórico práctico y se basará en el desarrollo de los roles.

El presente pedagógico tiene un enfoque teórico práctico y se basará en el desarrollo de los roles.

El presente pedagógico tiene un enfoque teórico práctico y se basará en el desarrollo de los roles.

El presente pedagógico tiene un enfoque teórico práctico y se basará en el desarrollo de los roles.

El presente pedagógico tiene un enfoque teórico práctico y se basará en el desarrollo de los roles.







**AF3**
**Temática 3.1.1**
**INTRODUCCIÓN**

El presente libro de estudio está elaborado en el marco de la estrategia de desarrollo de la palma de aceite en Colombia, en el contexto de la reforma agraria y el fortalecimiento de la agricultura familiar, con el fin de contribuir al desarrollo de la palma de aceite en el país. El libro está dividido en tres partes: la primera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite, la segunda parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el campo y la tercera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el hogar. El libro está dividido en tres partes: la primera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite, la segunda parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el campo y la tercera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el hogar. El libro está dividido en tres partes: la primera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite, la segunda parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el campo y la tercera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el hogar.

**1.1. CONCEPTOS Y DEFINICIONES**

El cultivo de palma de aceite.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

**1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES**

El cultivo de palma de aceite.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

**Temática 3.1.2**
**INTRODUCCIÓN**

El presente libro de estudio está elaborado en el marco de la estrategia de desarrollo de la palma de aceite en Colombia, en el contexto de la reforma agraria y el fortalecimiento de la agricultura familiar, con el fin de contribuir al desarrollo de la palma de aceite en el país. El libro está dividido en tres partes: la primera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite, la segunda parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el campo y la tercera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el hogar. El libro está dividido en tres partes: la primera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite, la segunda parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el campo y la tercera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el hogar. El libro está dividido en tres partes: la primera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite, la segunda parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el campo y la tercera parte trata sobre el cultivo de la palma de aceite en el hogar.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

**1.1. CONCEPTOS Y DEFINICIONES**

El cultivo de palma de aceite.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo.

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El cultivo de palma de aceite es el cultivo de la palma de aceite en el campo y en el hogar.









Por lo anterior solicitamos incluir dicho puntaje en la matriz de evaluación.

3. En la matriz de evaluación, en el concepto de aspectos financieros, el evaluador descalifica la AF 4, excluyéndola bajo el argumento que:

**La propuesta, CUMPLE PARCIALMENTE con lo establecido en la resolución de tarifas 1-0081 de 2020 y lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG-01 de 2020.**

**En la AF4 herramientas para el diseño de modelos estratégicos para el incremento de la producción de núcleos palmeros, se "excluye" según numeral 4.3.2, literal p) cuando no se cumple con lo establecido en la resolución de tarifas 2020 expedida por el SENA; dado que el proponente calculo un valor superior en el rubro r03 4.1. material formación impreso - diplomas en opalina 270 gramos - hasta 200 unidades, teniendo en cuenta que el valor "referente \$4.959" y el proponente lo calculo por un valor de \$4.959,04. "**

De acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria, la Resolución de Tarifas, el Manual de Diligenciamiento del SIGP y el Formulario SIGP, en ninguna parte se describe que las cifras, ni los reportes que se generan del aplicativo, evidencian cifras decimales, por lo que, si dividimos el valor total descrito en el presupuesto de la acción de formación, en el rubro de diplomas \$123.976 en 25 que es la cantidad de unidades a usar, nos arroja un resultado, sin decimales, de \$4.959. Ahora bien, si en un medio digital como Excel se trata de aproximar, el resultado será \$4.959. Por lo anterior, no estamos de acuerdo con la observación del evaluador de incluir \$0,04, como incumplimiento a la Resolución de Tarifas y con la consiguiente la exclusión de la acción de formación y por ende la disminución de puntos en la calificación total de la evaluación técnica y financiera.

Vale la pena anotar que en Colombia las entidades del orden nacional fijan el peso, decena, cien o mil más cercano para la presentación de cifras, afirmación que se apoya en la normatividad local a través del Decreto 2649 de 1993, artículo No.8, donde se describe la norma básica de contabilidad "Unidad de Medida" en el que se indica que las cifras de toda entidad deben ser presentadas en la unidad monetaria del país, para Colombia el peso, que es la moneda legal y no hay lugar al uso de centavos. En todo caso si en el SENA no se tiene en cuenta este principio, el \$0,04 es equivalente a cero (\$0), situación distinta si se tratara de un hipotético \$0,5 que se redondea al siguiente peso.

A su vez, resaltamos que en las conferencias, videoconferencias y aclaraciones de dudas realizadas por parte de la Coordinadora del Programa de Formación Continua Especializada del SENA se indicó que "las tarifas no se pueden pasar en \$1", por lo que para este caso el \$0,04 no se puede redondear a \$1 con lo que el resultado final de la operación si llegaría a \$4.960. Reiteramos que el uso de decimales que está argumentando el evaluador está por fuera de lo fijado en el Pliego de la Convocatoria, la Resolución de Tarifas y los demás anexos de la Convocatoria DG-001-20.

En la Resolución de Tarifas es claro, y se evidencia en los valores allí consignados, que se manejan valores enteros sin tener en cuenta decimales. Por lo que no consideramos que la evaluación emitida corresponda con la normatividad y los criterios de aplicación de tarifas.

Así las cosas, solicitamos aceptar la acción de formación 4 (AF4), toda vez que se cumple con la Resolución de Tarifas.

4. En el concepto de bonificación el evaluador argumenta: *"La AF4 herramientas para el diseño de modelos estratégicos para el incremento de la producción de núcleos palmeros, incluye modelo Bootcamp; sin embargo, esta acción de formación no cumple con la resolución de tarifas del pliego de la convocatoria y por consiguiente se elimina de la propuesta."*

En virtud de la contra argumentación planteada en el punto anterior y considerando que fue demostrado el cumplimiento de la Resolución de Tarifas, solicitamos respetuosamente asignar los puntos de bonificación correspondientes, dado que, adicionalmente, la acción de formación está acorde con el Pliego de la Convocatoria y los demás anexos.

Agradecemos la atención en la validación de la información presentada.

Aientamente,



JUAN CARLOS VÉLEZ ZAPE  
Líder de Formación y Capacitación



### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*Por lo anterior, solicitamos ajustar el puntaje a seis (6) puntos ya que como se puede evidenciar en las imágenes anteriores, la información solicitada en el numeral 3.2.8 Metodología, se encuentra completa y detallada de acuerdo con cada unidad temática y el objetivo de esta y adicionalmente cumple con las especificaciones de los pliegos de la convocatoria.*

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

El proponente cumple con los criterios establecidos para el ítem aspectos académicos

En consecuencia, el criterio de evaluación 2. Aspectos Académicos, pasa de 66,5 a 67 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

*En la matriz de evaluación 4 "Evento de formación Curso mayor a 40 horas o Diplomado", se adjudican los dos (2) puntos, pero no se reflejan en la columna de puntaje asignado por ítem. Por lo anterior solicitamos incluir dicho puntaje en la matriz de evaluación.*

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, le informamos que evidentemente en la ficha de publicación no se ven reflejados los dos (2) puntos, pero en la sumatoria total si se tuvo en cuenta, por lo que se procederá a realizar el ajuste en la ficha para que aparezca el valor en la columna respectiva, sin ninguna afectación al puntaje final.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*. En la matriz de evaluación, en el concepto de aspectos financieros, el evaluador descalifica la AF 4, excluyéndola bajo el argumento que: "La propuesta, CUMPLE PARCIALMENTE con lo establecido en la resolución de tarifas 1- 0081 de 2020 y lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG-01 de 2020. "En la AF4 herramientas para el diseño de modelos estratégicos para el incremento de la producción de núcleos palmeros, se "excluye" según numeral 4.3.2, literal p) cuando no se cumpla con lo establecido en la resolución de tarifas 2020 expedida por el SENA; dado que el proponente calculo un valor superior en el rubro r03 4.1. Material formación impreso - diplomas en opalina 270 gramos - hasta 200 unidades, teniendo en cuenta que el valor "referente \$4.959" y el proponente lo calculo por un valor de \$4.959,04. "*

### RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El presupuesto de la Acción de Formación AF4. D. HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO DE MODELOS ESTRATÉGICOS PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN DE NÚCLEOS PALMEROS., según presupuesto:

#### ACCIÓN DE FORMACIÓN 4 DE 7

##### D. HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO DE MODELOS ESTRATÉGICOS PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN DE NÚCLEOS PALMEROS.

[Generalidades de la acción](#) [Entidades de la acción](#) [Descripciones](#) [Perfil](#) [Presupuesto](#) [Resumen por rubros](#) [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación D. HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO DE MODELOS ESTRATÉGICOS PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN DE NÚCLEOS PALMEROS.

[Acción de Formación](#)

Norma de competencia					
Número de beneficiarios	25				
Beneficiarios empresa	25				
Beneficiarios SENA	0				
Perfil beneficiarios	En total son 25 beneficiarios: Extensionistas, Responsables de Extensión, Líderes de área y Director de Extensión de la empresa CENIPALMA. Área funcional: Dirección de extensión. Nivel ocupacional: Alta dirección (10) Medio Táctico (15).				
Número de grupos	1				
Número de días x grupo	3				
Horas de la Acción de Formación					
Horas teóricas presenciales por grupo	6	Horas prácticas presenciales por grupo	18	Total horas presenciales por grupo	24
Horas teóricas virtuales por grupo	0	Horas prácticas virtuales por grupo	0	Total horas virtuales por grupo	0
Horas teóricas combinadas por grupo	0	Horas prácticas combinadas por grupo	0	Total horas combinadas por grupo	0
				Total de horas grupo	24
				Total de horas acción	24

Resumen por rubros de la Acción de Aprendizaje (Total: 6)

[Acción de Formación](#)

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R01 1.4-Honor. Cap. Nal. Maestría Exp 3 años	7800855	98%	0	0%	159,201	2%	7,960,056
R03 2.1.1-Mat. F. Carti. 1-100 hojas / 1-200 unid.	0	0%	0	0%	1,369,400	100%	1,369,400
R03 4.1-Mat. Form. Diplomas hasta 200 unidades	61988	50%	0	0%	61,988	50%	123,976
R04 1.1.3-Cap hasta 30 bene - Salones	0	0%	0	0%	1,200,000	100%	1,200,000
R05 1-Promoción y divulgación - Pendón	0	0%	0	0%	245,600	100%	245,600
R06-Gastos de operación	1200000	100%	0	0%	0	0%	1,200,000
<b>Totales</b>	<b>9,062,843</b>	<b>74.91</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>3,036,189</b>	<b>25.09</b>	<b>12,099,032</b>

Por tanto, para realizar la validación, se toma el valor total del rubro R03.4.1 Material formación impreso - diplomas en opalina 270 gramos - hasta 200 unidades, por valor de \$123.976 y se divide en 25, según número de beneficiarios de la acción de formación y se obtiene \$4.959,04, es decir, excede el tope establecido en la resolución de Tarifas, el cual es \$4959; ahora bien, si se multiplica el valor excedido 0,04 por 25 unidades, se obtiene \$1. Así que el valor total del Rubro en mención, que debió consignar en el proyecto debió ser \$123.975. Por lo anterior, se ocasiona la exclusión de la acción de formación D. HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO DE MODELOS ESTRATÉGICOS PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN DE NÚCLEOS PALMEROS, según literal p) Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA del Numeral 4.3.2 Causales técnicas y financieras de exclusión de las acciones de formación, del Pliego de la Convocatoria.

**OBSERVACIÓN No. 4:**

*En el concepto de bonificación el evaluador argumenta: “..La AF4 herramientas para el diseño de modelos estratégicos para el incremento de la producción de núcleos palmeros, incluye modelo Bootcamp; sin embargo, esta acción de formación no cumple con la resolución de tarifas del pliego de la convocatoria y por consiguiente se elimina de la propuesta..”*

**RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Dado que la AF4” herramientas para el diseño de modelos estratégicos para el incremento de la producción de núcleos palmeros”, Fue rechazada por no cumplir con lo estipulado en la Resolución de Tarifas 2020, no se asigna bonificación de 3 puntos.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** con un puntaje que pasa de 94,5 a **95,00 puntos**, el cual se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25217
<b>PROPONENTE</b>	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ASENOF
<b>OBSERVANTE</b>	Jhon Wilson Maldonado Homen
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA – FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:jmaldonadoh@sena.edu.co">jmaldonadoh@sena.edu.co</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	30 marzo 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

***Puntuación de 8.88 otorgada En el ítem de Identificación del problema o necesidad de formación:***

*“Plantea el informe preliminar que “En las acciones de formación AF2. (Mejoramiento del liderazgo en cargos de responsabilidad), AF3. (Innovación y tecnologías aplicadas al conocimiento en la educación), AF4. (Didáctica para el desarrollo de las competencias siglo 21 en entornos educativos), AF6. (Estrategias pedagógicas que transformen el rol magistral del docente), AF7. (Transformación de ambientes presenciales de aprendizaje en la era digital) y AF8. (Ruta de acción para el Observatorio de Movilidad Comuna 10), no incluyen datos cuantitativos.”*

*Nos apartamos de lo expresado en el Informe por las siguientes razones:*

*Las acciones AF2. Mejoramiento del liderazgo en cargos de responsabilidad y AF8. Ruta de acción para el Observatorio de Movilidad Comuna 10, son acciones correspondientes a la modalidad Bootcamp, cuyo metodología se encuentra contenida en el literal C) de la Cláusula 3.2.8 de los Pliegos: “Este modelo de aprendizaje pretende generar estrategias encaminadas a un fin determinado en espacios físicos de experimentación y co creación que congrega a trabajadores de la empresa y/o gremio, con el fin de fortalecer sus competencias al tiempo que se generan oportunidades para la solución de retos de habilidades técnicas de la empresa y de desarrollo tecnológico, que incentiven el crecimiento y la competitividad empresarial.”*

*De la lectura de la metodología Bootcamp, se concluye que la identificación del problema o necesidad se centra fundamentalmente en la solución de retos de habilidades técnicas de la empresa y de desarrollo tecnológico, cuestión que se tomó en cuenta a la hora de abrir la convocatoria para las IETDH afiliadas a ASENOF y dentro la cual se seleccionaron las propuestas del Politécnico María Auxiliadora (AF2 en Cali), y de Corporación Instituto Técnico de Tránsito y Transporte INTRÁNSITO (AF7 en Medellín), y cada caso se explicó en el ítem de Identificación del problema o necesidad de formación como consta en el aplicativo.*

*En el caso de las acciones AF3., AF4., AF6 y AF7, todas son acciones producto del análisis cuantitativo presentado en el ítem 3. METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE*

**NECESIDADES DE FORMACIÓN:** “Las puntuaciones más destacables son y que se priorizan en este proyecto por el volumen de demanda son: **(AF7)** Transformación de ambientes presenciales de aprendizaje en la era digital 196, **(AF4)** Didáctica para el desarrollo de las competencias siglo 21 en entornos educativos 188, **(AF3)** Innovación y tecnologías aplicadas al conocimiento en la educación 187, Diseño de emprendimientos de economía naranja e industria 4.0 184, Cómo desarrollar un modelo de formación basado en aprendizaje 183 y **(AF6)** Estrategias pedagógicas que transformen el rol magistral del docente 183.”

Para cada acción se hizo referencia expresa en el ítem correspondiente a identificación del problema o necesidad de formación, a la encuesta realizada en cada caso así:

**AF3. “JUSTIFICACIÓN:** Es una temática seleccionada dentro de las más votadas en la encuesta de necesidades de formación 2020, así mismo se prioriza por ser uno de los ejes del Congreso Asenof 2020 en lo relacionado con la necesidad de transformar la práctica docente, diseñar nuevos escenarios e itinerarios de aprendizaje y entender el futuro del trabajo.”

**AF4. “JUSTIFICACIÓN:** El Congreso ASENOF 2019 dedicó varias sesiones al estudio del estado del sistema nacional de cualificaciones que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Considerando que las competencias transversales son factores clave para el desarrollo personal y profesional, se priorizó esta acción formativa dentro de las opciones de la encuesta de necesidades de formación 2020, en donde alcanzó uno de los puntajes más altos.”

**AF6. “JUSTIFICACIÓN:** Se priorizó a partir del Congreso 2019 y de la encuesta de necesidades de formación.”

**AF7. “JUSTIFICACIÓN:** Se prioriza esta acción por haber sido identificada en el Congreso ASENOF 2019 y haber resultado con alta puntuación en la encuesta de necesidades de formación 2020. “

Por lo anterior solicitamos amablemente se asigne la máxima puntuación al ítem “Identificación del problema o necesidad de formación” toda vez que la propuesta de ASENOF **CUMPLE** con lo estipulado en el Pliego Convocatoria DG - 01 – 2020.

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Como bien lo argumentan en su observación, “Las acciones AF2. Mejoramiento del liderazgo en cargos de responsabilidad y AF8. Ruta de acción para el Observatorio de Movilidad Comuna 10, son acciones correspondientes a la modalidad Bootcamp, cuyo metodología se encuentra contenida en el literal C) de la Cláusula 3.2.8 de los Pliegos: “Este modelo de aprendizaje pretende generar estrategias encaminadas a un fin determinado en espacios

*físicos de experimentación y co creación que congrega a trabajadores de la empresa y/o gremio, con el fin de fortalecer sus competencias al tiempo que se generan oportunidades para la solución de retos de habilidades técnicas de la empresa y de desarrollo tecnológico, que incentiven el crecimiento y la competitividad empresarial.”*, los mismos en ningún momento soportan que las acciones de formación relacionadas (AF2 y AF8) puedan evitar que en su numeral 1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN debiesen soportar dichas necesidades con indicadores tanto CUANTITATIVOS como CUALITATIVOS siendo estos últimos (“CUALITATIVOS” los cuales hacen referencia a una cuantía, una magnitud, una porción o un número de cosas) ausentes en las acciones de formación, además, sin el análisis cuantitativo presentado en el ítem 3 de la propuesta, METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN refleja datos cuantitativos, los mismos obedecen a las necesidades que justifican toda la propuesta o el proyecto de FCE la cual también se evaluó en los descriptores “Articulación, pertinencia y coherencia del Proyecto, en su Numeral 3.1.2 criterio de evaluación Metodología diagnóstico de la(s) necesidad(es) de formación”, al cual se le asignó Un (1) punto, siendo ésta su máxima puntuación (1 PUNTO - Cuando se incluya información cualitativa y cuantitativa de acuerdo con el análisis de la situación de la empresa(s) y/o gremio y/o sector y/o análisis del puesto y/o evaluación de los trabajadores) porque la propuesta si los tiene, razón por la cual, no es posible darle más puntuación al mismo criterio o a la información cualitativa allí referenciada.

Lo mismo aplica para las acciones de formación AF3. (Innovación y tecnologías aplicadas al conocimiento en la educación), AF4. (Didáctica para el desarrollo de las competencias siglo 21 en entornos educativos), AF6. (Estrategias pedagógicas que transformen el rol magistral del docente), AF7. (Transformación de ambientes presenciales de aprendizaje en la era digital) los cuales indican que los indicadores cuantitativos fueron referenciados en el ítem 3. METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN siendo éstos evaluados en otros ítems y cada acción de formación debe tener sus propios indicadores como efectivamente si los referenciaron en las acciones de formación AF1 “Cómo desarrollar un modelo de formación basado en aprendizaje” y AF5 “Diseño de emprendimientos de economía naranja e industria 4.0” las cuales, en la DEFINICION DE LA NECESIDAD DE LA ACCION DE FORMACION especificaron respectivamente en algunos de sus partes, “...El informe mencionado, plantea como los menores niveles de competencia generan como consecuencia que las personas participen cada vez menos en el mercado laboral. En Colombia se registró en 2018 un desempleo del 10% afectando a distintos grupos poblacionales en estado de vulnerabilidad: 13% mujeres, 16% jóvenes, 10,3% afrodescendientes, 63% víctimas, 34% desplazados, 18% reintegrados. En cuanto a la población con discapacidad solamente el 27% trabajó al menos una hora. El desempleo afecta el índice de movilidad social en el que Colombia se encuentra en el puesto 65 entre 82 países.” Y “El Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2018-2019 destaca que el acceso al empleo formal en Colombia es inequitativo. La cifra de NINIS (personas que ni estudian ni trabajan) subió entre 2015 y 2018 llegando a 2.742.258 jóvenes (21.7%) haciéndose necesario reenganchar a los jóvenes hacia trayectorias de educación para el empleo. Actualmente los programas formativos en gran mayoría se orientan solamente hacia la obtención de un empleo, y se considera que esto causa que crezca la cifra de personas

*desempleadas que no cuentan con las competencias que requiere el sector productivo” lo que evidencia que cada acción de formación si puede soportar la información con datos cualitativos indiferente de que los mismo sean iguales, diferentes o complementarios a los relacionados en el ítem 3. METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN las cuales aplican para todo el proyecto, pero cada acción de formación debe tener su propia necesidad los mismo que sus propios indicadores así la misma deba ser repetida parcial o incluso totalmente. Pues en el pliego establecía en el numeral 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación lo siguiente: **...”A partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos cualitativos y cuantitativos que se consideren pertinentes para la formación requerida, se debe identificar el problema o necesidad de formación (causas y efectos), y con base en ello, plantear objetivos, definir el perfil de los beneficiarios, unidades temáticas y competencias a desarrollar o fortalecer por los trabajadores y los resultados de aprendizaje esperados. // Una vez delimitado el problema o necesidad, se debe justificar el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, y establecer porqué la acción de formación priorizada para la solución del problema o necesidad es especializada; adicionalmente debe describir y justificar la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes: //** - Acción de formación que beneficie a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja; - Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada) - Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI. (ver Anexo N°. 15.); // Lo anterior, de acuerdo con el objeto social y/o sector(es) a los cuales represente el proponente...”*

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

***Solicitamos respetuosamente revisar la calificación dada al ítem de metodología debido a que la propuesta incluye en todas las acciones la descripción del marco metodológico que rige todas las unidades temáticas de cada acción formativa.***

*La descripción del marco metodológico se encuentra incluida en la propuesta, su descripción y alcance hacen parte de la misma, siendo necesario que el Comité de Evaluación considere que en materia de metodología de enseñanza, en Colombia existe la libertad de cátedra, consagrada en el artículo 27 de la Constitución Política de Colombia, junto con las libertades de enseñanza, aprendizaje e investigación, como un derecho garantizado constitucionalmente a todas las personas que realizan una actividad docente para ejercer liberalmente su profesión y escoger la metodología que juzguen más apropiada para impartir sus enseñanzas.*

*Así lo ha expresado nuestra Honorable Corte Constitucional “La Corte Constitucional ha señalado que la libertad de cátedra es un derecho del cual es titular el profesor o docente, con independencia del ciclo o nivel de estudios en los que desempeñe su magisterio. Es evidente que tratándose de materias o de áreas en las que la investigación científica que adelante el profesor adquiere relieve más destacado, este derecho puede desplegar su máxima virtualidad. Lo anterior, sin embargo, no obsta para que en el campo general de la enseñanza, también el derecho en mención garantice la autonomía e independencia del docente. La función que cumple el profesor requiere que éste pueda, en principio, en relación con la materia de la que es responsable, manifestar las ideas y convicciones que según su criterio profesional considere pertinentes e indispensables, **lo que incluye la determinación del método que juzgue más apropiado para impartir sus enseñanzas.** De otro lado, el núcleo esencial de la libertad de cátedra, junto a las facultades que se acaba de describir, incorpora un poder legítimo de resistencia que consiste en oponerse a recibir instrucciones o mandatos para imprimirle a su actuación como docente una determinada orientación ideológica.*

*En términos generales, el proceso educativo en todos los niveles apareja un constante desafío a la creatividad y a la búsqueda desinteresada y objetiva de la verdad y de los mejores procedimientos para acceder a ella y compartirla con los educandos. La adhesión auténtica a este propósito reclama del profesor un margen de autonomía que la Constitución considera crucial proteger y garantizar”. Sentencia T-588-98, Corte Constitucional, MP Eduardo Cifuentes Muñoz. (Subrayas y negritas fuera del texto).*

*En la presente propuesta, el marco metodológico se basa en una metodología activa que es de común utilización en la formación continua ya que permite el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. En todos los casos la metodología teórico-práctica se plantea con un abanico de herramientas como la simulación o el juego de roles entre otros, que se ponen a disposición de los capacitadores persona natural que trabajarán en el aula con los participantes. El aprendizaje activo es relevante en todas las áreas y se basa en la consideración de que el estudiante tiene conocimientos previos que puede transferir en situaciones de aprendizaje activo.*

*Bajo este enfoque, la metodología propuesta es transversal a las unidades temáticas de cada acción formativa y es cada capacitador individual quien, a partir de ese lineamiento metodológico, selecciona la herramienta o instrumento más pertinente y conveniente al momento formativo en particular, en desarrollo del referido derecho a la libertad de cátedra.*

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

**El PLIEGO CONVOCATORIA DG - 01 - 2020 describe en su literal 3.2.8 Metodología “La metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica. Por tanto, **cada unidad temática****



***debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán, teniendo en cuenta las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios*** y al evaluar cada una de las acciones de formación, ninguna cumplía con lo que especifica el pliego ***“cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán”*** especifican en cada unidad temática la competencia, los contenidos y la intensidad horaria pero no las actividades pedagógicas y estrategias didácticas.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que se describen las actividades pedagógicas o estrategias que se implementaran en cada acción de formación de manera general en el ítem “metodología” pero no se especifica cuáles actividades pedagógicas y estrategias didácticas se implementaran en cada acción de formación por cada Unidad Temática, se evaluó y se ratifica la evaluación de UN (01) punto cada una de ellas.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de **96,31** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**


<b>CÓDIGO SIGP</b>	25231
<b>PROPONENTE</b>	ACASEP
<b>OBSERVANTE</b>	YALILE VASQUEZ ARISTIZABAL
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA
<b>MEDIO</b>	acasepsecretaria@hotmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	viernes, 27 de marzo de 2020 3:48 p. m.

Estimados señores:

En atención a la publicación de Resultados evaluación técnica – PFCE Convocatoria DG-01 de 2020 en la página oficial del Sena<sup>1</sup> del proponente Asociación Colombiana de Academias de Seguridad Privada – ACASEP, NIT: 830074091, literal C – Concepto Evaluación Técnica, página 76, en la que el evaluador manifiesta que: “La acción de formación AF6 “Vulnerabilidad Informática y Ciberseguridad” se excluye según el numeral 4.3.2 Causales técnicas y financieras de exclusión de las acciones de formación, literal d) Cuando la acción de formación propuesta pueda ser impartida por el SENA, bien sea de manera presencial y/o virtual.”, ACASEP se permite indicar lo siguiente:

### **OBSERVACIÓN 1**

1. La acción de formación propuesta en el proyecto no corresponde en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por la Entidad:
  - 1.1. La acción de formación AF6 Vulnerabilidad Informática y Ciberseguridad propuesta en el proyecto tiene como objetivo “Desarrollar competencias innovativas relacionadas con la ciberseguridad y la lucha contra cibercrimen a través del conocimiento de las herramientas de la industria 4.0, con el fin de aportar al mejoramiento de las condiciones de seguridad de los clientes, y mejorar la productividad y competitividad del sector de seguridad y vigilancia”; teniendo como población beneficiaria a personal de nivel operativo de las áreas funcionales guardas, escoltas, manejadores caninos, profesionales de seguridad, personal de operaciones relacionado con la seguridad.
  - 1.2. En el Anexo No 20, Catalogo de Oferta Complementaria del SENA no se encuentra la acción de formación Vulnerabilidad Informática y Ciberseguridad. En este anexo, el único programa ligeramente relacionado con el tema específico de la acción de formación propuesta corresponde a:

	DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA CONVOCATORIA DG -01 - 2020 VOCACIONES PRODUCTIVAS REGIONALES			
1				
2	MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION
1070	PRESENCIAL	EDUCACION	41311560	IMPLEMENTACION DE TECNOLOGIAS APLICADAS A LA CIBERSEGURIDAD

- 1.3. Según el pliego de condiciones en la página 26 se establece que “...En el marco del Programa de Formación Continua Especializada, no se deben incluir acciones de formación” ... “que el SENA imparta, bien sea de manera presencial y/o virtual. Para ello tenga en cuenta verificar el Anexo N°. 20 catálogo de Oferta Complementaria del SENA, para corroborar que la(s) acción(es) de

<sup>1</sup> [http://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/Noticias\\_PFCE\\_2020.aspx](http://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/Noticias_PFCE_2020.aspx)

*formación que formule no corresponda(n) en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por la Entidad” (negrilla y subrayado nuestro).*

- 1.4. *Si bien alguno de los programas de la oferta de formación complementaria del SENA, pueden tener relación con el nombre de Ciberseguridad; la acción de formación propuesta en el proyecto no corresponde en cuanto a contenidos y duración, ni se trata de la misma formación que imparte el Sena, ni tienen el mismo objetivo, por cuanto ACASEP dirige la formación al sector específico de Seguridad y Vigilancia Privada para resolver problemas de los procesos operativos del sector. Es decir, es una formación específica para las empresas del sector, que responde a una problemática identificada.*
  
2. *La acción de formación propuesta en el proyecto le apuesta al impulso de la cuarta revolución industrial, específicamente hacia la ciberseguridad, lo cual no puede ser castigado con la exclusión de la acción de formación:*
  - 2.1. *En el documento “Programa de Formación Continua Especializada Pliego Convocatoria DG - 01 – 2020”, capítulo 3 - CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE FORMACIÓN, (página 19), se indica que “a través de la presente Convocatoria, el Programa de Formación Continua Especializada busca el cierre de brechas del capital humano, dando respuesta a los objetivos tácticos y transversales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo: Objetivos Tácticos Priorizados: Economía Naranja, Revolución Industrial 4.0, Sector Agrícola, Agropecuario, y Agroindustrial” (negrilla y subrayado nuestro).*
  - 2.2. *En el numeral 3.2 “Acción de formación” (página 25) se indica que “(...) es aquella que a partir de procesos de enseñanza-aprendizaje tiene como objetivo la actualización de competencias laborales, aumentando y adecuando el conocimiento y las habilidades del talento humano, para responder a las necesidades de formación identificadas por las empresas o gremios, de tal forma que promuevan el desarrollo tecnológico productivo y/o competitividad de las empresas beneficiarias”. El texto continúa así: “Dado que el SENA en este cuatrienio se posiciona como el vehículo para la transformación del país y su nuevo direccionamiento está fundamentado en cuatro pilares principales: Doble titulación - Sistema Nacional de Cualificaciones - Transformación Empresarial - Economía Naranja, que enmarcan las apuestas estratégicas del Gobierno desplegadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, para la presente Convocatoria se debe dar respuesta a los pilares que se relacionan a continuación: Transformación empresarial: con el fin de aportar a la productividad y competitividad del país, el SENA le apuesta al impulso de la cuarta revolución industrial para jalonar la modernización productiva de las empresas del país”. (negrilla y subrayado nuestro).*
  - 2.3. *En el numeral 3.2.1. “Definición del problema o necesidad de formación” se indica que se debe describir y justificar la relación de la Acción de formación, una vez “estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada). (negrilla y subrayado nuestro)*
  - 2.4. *En consonancia con lo expresado en los pliegos de la convocatoria de Formación Continua Especializada, los contenidos de la acción de formación Vulnerabilidad Informática y Ciberseguridad propuesta por ACASEP buscan que el trabajador del sector de seguridad conozca y gestione respuestas oportunas a las empresas en sus necesidades de protección y seguridad a*

través de herramientas tecnológicas modernas de ciberseguridad a partir de las soluciones que ofrece la Industria 4.0. Esta acción de formación ofrece sustento y definición de ciberseguridad, determinar brechas de seguridad física y digital, y una revisión clave sobre tecnologías asociadas a la Industria 4.0 en ciberseguridad para dar respuesta a la amenaza y el ciberdelito, a través de la prevención de dichos puntos críticos de seguridad en el manejo de la información y a través de la vulnerabilidad informática. De ahí que la acción de formación revisa diferentes tipos de ciberdelitos actuales y se propone diferentes respuestas al ciberdelito junto con el apoyo de los servicios de la Policía informática. Los resultados de aprendizaje de la acción de formación se enmarcan en las habilidades específicas que el trabajador del sector de seguridad y vigilancia adquirirá en términos de reconocer el valor que tiene la ciberseguridad en el sector a partir de las soluciones que ofrece la Industria 4.0, analizar las diferentes formas que adquiere el ciberdelito a través de la vulnerabilidad informática, y aplicar las herramientas de ciberseguridad requeridas de conformidad con el análisis de la necesidad de protección y riesgo.

2.5. Establecido lo anterior, es evidente que no se encuentra coherencia entre el hecho de que se incentive el desarrollo de acciones de formación enmarcadas, por ejemplo, en uno de los Objetivos Tácticos Priorizados: Revolución Industrial 4.0, y que en la evaluación se determine que no es así. Es decir, no resulta viable que por una parte los pliegos incentiven la inclusión de acciones de formación relacionadas con Ciberseguridad, y por otra parte, se castigue al proyecto por haber incluido esta temática.

3. La acción de formación corresponde a formación continua especializada, diferente a la formación complementaria del catalogo SENA.

3.1. El objetivo general de la acción de formación es “desarrollar competencias innovativas relacionadas con la ciberseguridad y la lucha contra ciberdelitos a través del conocimiento de las herramientas de la industria 4.0, con el fin de aportar al mejoramiento de las condiciones de seguridad de los clientes, y mejorar la productividad y competitividad del sector”. Los objetivos específicos de la acción de formación se enmarcan en fomentar competencias en los beneficiarios para que reconozcan el valor que tiene la ciberseguridad en el sector a partir de las soluciones que ofrece la Industria 4.0, con el fin de responder de manera oportuna a las empresas en sus necesidades de protección y seguridad a través de herramientas tecnológicas modernas, analizar las diferentes formas que adquiere el ciberdelito a través de la vulnerabilidad informática, con el fin de prevenir las brechas de seguridad y los puntos críticos de seguridad en el manejo de la información y promover habilidades en los beneficiarios para que apliquen las herramientas de ciberseguridad requeridas de conformidad con el análisis de la necesidad de protección y riesgo, con el fin de mitigar los efectos y eliminar la vulnerabilidad de seguridad y las brechas de protección en los servicios que se prestan a las empresas. Consideramos que el objetivo de esta acción de formación es especializado y va dirigido principalmente a los trabajadores de sector seguridad dada su naturaleza y el desarrollo de sus contenidos de ciberseguridad exclusivamente para el sector de seguridad y vigilancia privada. Por otra parte, y en consideración con lo que el SENA indicó en el glosario de la Adenda 001 de 2020, página 12, la Formación Continua Especializada “se entiende como todos aquellos estudios y aprendizajes de corta duración que garantizan la profundización de conocimientos, habilidades y destrezas, permitiendo la aplicación de los mismos en el contexto laboral inmediato, asegurando la calidad, comprensión y uso del pensamiento crítico y analítico de la labor realizada o de la tarea a ejecutar; con el propósito de encaminar al trabajador a su actualización laboral, para responder

*a las necesidades específicas de las empresas, que surge de la implementación de mejoras tecnológicas, nuevas metodologías y herramientas, aumentando la productividad y empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las mismas.”, esta acción de formación se enmarca en el contexto de formación continua especializada, dado que se refiere a ciberseguridad dirigida al sector de seguridad y vigilancia privada, cuya población beneficiaria son trabajadores que ejercen funciones de vigilancia y protección para evitar la comisión de delitos e infracciones que atenten a la seguridad digital y física de la comunidad, y que pueden poner a disposición de las autoridades a delincuentes y pruebas de los delitos entre otras funciones relacionadas con el objeto de la protección y el cuidado de las personas y los bienes materiales (tanto digitales como físicos) de la comunidad.*

*3.2. Esta acción de formación especializada propuesta por ACASEP no puede ser una acción de formación impartida por el SENA en sus Centros de Formación ya que el catálogo de formación que tiene el SENA se ofrece de manera general a la población a través de la oferta abierta de Sofiaplus, y a ellos pueden acceder cualquier ciudadano y la población en general (no es especializada), mientras que la acción de formación propuesta por ACASEP es especializada para un sector específico de trabajadores colombianos dedicados a la seguridad.*

*Solicitud de ACASEP: Basado en las observaciones presentadas anteriormente, reconsiderar el concepto de exclusión de la Acción de Formación No. 6 “Vulnerabilidad Informática y Ciberseguridad”. En tal virtud y en caso de que el concepto de evaluación no sea reconsiderado, se solicita emitir respuesta a las siguientes preguntas/observaciones:*

- 1. Explicar en detalle, ¿cómo los contenidos de la acción de formación presentada por Acasep, “corresponden de manera similar en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por el SENA”?*
- 2. ¿Cómo se justifica que los pliegos de condiciones promuevan la inclusión de acciones de formación relacionadas con Ciberseguridad y al mismo tiempo castiguen los proyectos que incluyeron dichas temáticas?*
- 3. ¿Porqué se entiende que la acción de formación presentada por Acasep corresponde a formación complementaria y no a formación continua especializada?*

#### **RESPUESTA 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Después de analizar las razones por las cuales se afirma que “no se encuentra la acción de formación Vulnerabilidad Informática y Ciberseguridad”, en primera instancia se menciona: que se realizó una revisión exhaustiva de cada acción de formación propuesta a) en la base de datos del catálogo complementaria (versión empleada en la convocatoria) b) y se contrastó con las bases de datos disponibles en el aplicativo Sofiaplus (<http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>), se revisó la existencia de programas de formación complementarios que se encontraron en estado de ejecución con los contenidos curriculares similares desde el planteamiento de la denominación del programa a los resultados de aprendizaje, y los conocimientos de proceso y principio. En la acción propuesta se analizó el título de la acción de formación, las unidades temáticas, el tipo de

evento (en el caso de ser diligenciado) y los resultados de aprendizaje propuestos que a continuación se presentan los que fueron propuestos en la acción de formación AF6:

### **Unidades Temáticas Acción de formación AF6**

-UNIDAD 1 = QUÉ ES LA CIBERSEGURIDAD

Duración: 6 horas

Temática:

- ° Definición de ciberseguridad
- ° Brechas de seguridad física y digital
- ° Tecnologías asociadas a la Industria 4.0 en ciberseguridad
- ° Ciberseguridad como respuesta al crimen
- ° Herramientas y recursos para apoyar ciberseguridad

Competencia: gestionar la respuesta oportuna a las empresas en sus necesidades de protección y seguridad a través de herramientas tecnológicas modernas a través del conocimiento que permita el reconocimiento del valor que tiene la ciberseguridad en el sector a partir de las soluciones que ofrece la industria 4.0

Estrategias didácticas - En concordancia con las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios, se propone trabajar la unidad temática con las siguientes estrategias:

- ° Lluvia ideas: consiste en un espacio común donde los participantes ofrecen ideas o experiencias en relación con el tema que se desarrolla.
- ° Mapa conceptual: consiste en la posibilidad de representar de manera gráfica conceptos conectados por una serie de palabras clave. El tema se considera a partir de una serie posible de proposiciones que se conforman con el enlace de palabras y conceptos considerados.

Actividades pedagógicas - En concordancia con las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios, se propone trabajar la unidad temática con las siguientes actividades:

- ° Exposición profesor/capacitador: esta actividad sucede cuando el profesor/capacitador realiza una exposición con la intención de compartir conocimientos y estimulen el aprendizaje significativo. Lo puede realizar con ayudas didácticas.
- ° Encontrar información específica: se busca hallar respuestas específicas a partir de un texto sobre preguntas claves que se realizan mientras se efectúa barrido de texto.

-UNIDAD 4 = HABILIDADES DEL SIGLO 21 - HABILIDADES TRANSVERSALES - DIVERSIDAD-COLABORACIÓN

Duración: 2 horas

Temática:

- ° Nuevas realidades migratorias en América Latina
- ° Recepción de población migrante y heterogeneidad poblacional
- ° Fomento de actitudes colaboradoras y constructivas en el marco de la multiculturalidad
- ° Ejemplos de colaboración, diversidad cultural y empatía para sociedades con mayor nivel de bienestar

Competencia: Desarrollar habilidades de colaboración y empatía a partir del conocimiento que permita la comprensión de la diversidad como punto de partida para promover las actitudes colaborativas y constructivas en el marco de un contexto sociocultural cada vez más diverso

Estrategias didácticas - En concordancia con las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios, se propone trabajar la unidad temática de habilidad transversal con las siguientes estrategias

- ° Lluvia ideas: consiste en un espacio común donde los participantes ofrecen ideas o experiencias en relación con el tema que se desarrolla.
- ° Análisis casos: consiste en una revisión de un caso real o hipotético y se determina causas, efectos y otros factores para la comprensión de situaciones, y su aplicabilidad en la vida real.

Actividades pedagógicas - En concordancia con las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios, se propone trabajar la unidad temática de la habilidad transversal con las siguientes actividades:

- ° Debate: el objetivo del debate es revisar y compartir aspectos que permitan comprender diferentes posiciones, generando argumentación respetuosa entre los participantes.
- ° Preguntas y respuestas: los participantes o el profesor/capacitador pueden realizar preguntas a otros participantes y viceversa para profundizar en los contenidos de la información que se está tratando.

### **Resultados Aprendizaje Acción AF6**

- Reconocerá el valor que tiene la ciberseguridad en el sector a partir de las soluciones que ofrece la industria 4.0 (este resultado de aprendizaje en términos de conocimientos).
- Analizará las diferentes formas que adquiere el ciberdelito a través de la vulnerabilidad informática (este resultado de aprendizaje en términos de conocimientos).
- Aplicará las herramientas de ciberseguridad requeridas de conformidad con el análisis de la necesidad de protección y riesgo (este resultado de aprendizaje en términos de habilidades y destrezas).
- Identificarán las diferentes oportunidades para promover las actitudes colaborativas y constructivas en el marco de un contexto sociocultural cada vez más diverso (este resultado de aprendizaje en términos de habilidades y destrezas).

Estos resultados de aprendizaje esperados son observables, evaluables, factibles de alcanzar por los trabajadores y guardan relación con los objetivos de la acción de formación.

Para el control y verificación del logro de los resultados esperados se aplicará una evaluación seis meses y un año después de terminada la formación.

Resultados de la revisión:

#### A. REVISIÓN DEL CATALOGO DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (BASE ANEXA A LA CONVOCATORIA)

Revisando los programas de formación con los que cuenta el Sena en la base de datos enviada como anexo en la convocatoria se encuentran los siguientes programas relacionados a la acción propuesta AF6 (Tabla 1).

De acuerdo a lo anterior, se encuentran identificados en el anexo de la convocatoria programas de formación complementaria con contenidos curriculares similares o iguales a los presentados en la acción de formación AF6. Por lo tanto, se considera que los contenidos curriculares de la acción de formación AF6 ya se existen dentro de la formación impartida por el Sena. En especial se identificaron los programas formativos “IMPLEMENTACION DE TECNOLOGIAS APLICADAS A LA CIBERSEGURIDAD”, “GESTION DE LA SEGURIDAD INFORMATICA”, “CONTROLES Y SEGURIDAD INFORMATICA”, entre otros.

Tabla 1: Programas de formación complementarios relacionados a ciberseguridad que se encontraron en el anexo a la convocatoria.

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAMA	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
PRESENCIAL	EDUCACION	41311560	IMPLEMENTACION DE TECNOLOGIAS APLICADAS A LA CIBERSEGURIDAD	48
PRESENCIAL	EDUCACION	41311451	GESTION DE ACTIVOS EN SEGURIDAD DIGITAL	60
PRESENCIAL	TRANSVERSAL	21450173	INTRODUCCION A LOS SISTEMAS DE GESTION DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION SEGUN LA NORMA ISO IEC 27001.	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21720170	GESTION DE LA SEGURIDAD INFORMATICA	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21730025	CONTROLES Y SEGURIDAD INFORMATICA	40

#### B. BUSQUEDA EN APLICATIVO SOFIAPLUS:

Se buscaron en las bases de datos programas similares a la acción propuesta. En la tabla 2 se presentan los programas de formación relacionados a la acción de formación AF6, en



donde en especial se encuentran programas con los mismos contenidos curriculares como “Detección de vulnerabilidades en el ámbito de la ciberseguridad”, entre otros.

Tabla 2: Programas relacionados a la acción de formación AF1, consultados en Sofiaplus en estado de ejecución.

Código	Nombre del programa	Versión	Estado	
21710095	APLICACION DE TECNICAS DE DIAGNOSTICO EN CIBERSEGURIDAD	1	En ejecución	
22810002	APROPIACION DE CONCEPTOS EN CIBERSEGURIDAD	1	En ejecución	
22810003	DETECCION DE VULNERABILIDADES EN EL AMBITO DE LA CIBERSEGURIDAD	1	En ejecución	
41311559	ADOPCION DE ESTRATEGIAS DE CIBERSEGURIDAD PARA PROTECCION DE LA INFORMACION	1	En ejecución	
41311560	IMPLEMENTACION DE TECNOLOGIAS APLICADAS A LA CIBERSEGURIDAD	1	En ejecución	

Para finalizar, se concluye que por ningún motivo la Dirección de Formación Profesional SEBA y este concepto pretenden “castigar proyectos que incluyeron dichas temáticas”. Que los contenidos curriculares propuestos en la acción de formación AF6, ya se encuentran impartidos dentro de la formación del Sena, como lo evidencian el anexo a la convocatoria (catálogo de formación complementaria), y las bases de datos del aplicativo Sofiaplus. Adicionalmente, se analizaron los contenidos curriculares de la acción de formación y no se encuentra el enfoque especializado al sector mencionado desde el planteamiento de las unidades temáticas y los resultados de aprendizaje, los cuales se encuentran dentro de los contenidos curriculares ofertados actualmente por el SENA.

Adicionalmente, respecto a su pregunta *¿Cómo se justifica que los pliegos de condiciones promuevan la inclusión de acciones de formación relacionadas con Ciberseguridad y al mismo tiempo castiguen los proyectos que incluyeron dichas temáticas?* Se informa que el pliego de condiciones establecía: numeral 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación Acción de formación que estén **dirigidas y den aplicación** a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, Big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, **ciberseguridad**, realidad aumentada) en consecuencia se buscaba la aplicación de tema ciberseguridad.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** con el puntaje de **99,00** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25236
<b>PROPONENTE</b>	SGS COLOMBIA S.A.S
<b>OBSERVANTE</b>	Andrea Leon Mendez
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	Andrea.Leon@sgs.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27/03/2020

### **OBSERVACIÓN No.1:**

Solicitamos se modifique la evaluación dada a SGS ya que el proyecto cumple con las condiciones establecidas, para lo cual se anexa cuadro con la observación a cada uno de los ítems a evaluar:

Se cuenta con la Acción de Formación denominada Gerencia integral de operaciones y equipos de trabajo de alto desempeño para la consolidación organizacional en la era de la Revolución 4.0, la cual está orientada exclusivamente a trabajadores de nivel

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- La acción de formación AF4 "GERENCIA INTEGRAL DE OPERACIONES Y EQUIPOS DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO PARA LA CONSOLIDACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA ERA DE LA REVOLUCIÓN 4.0", está orientada exclusivamente a trabajadores de nivel ocupacional - alta gerencia, con un total de 25 beneficiarios, cumpliendo con los requisitos del pliego, sin embargo, la propuesta es **rechazada**, por tanto, esta acción de formación no se ejecutara y no se asigna el puntaje.

### **OBSERVACIÓN No.2:**

Las acciones de formación AF2, AF3 y AF4, corresponden a eventos diplomados, y representan un 60% de las acciones de formación presentadas, dando cumplimiento a este factor de evaluación.

### **RESPUESTA No 2:**

El proponente plantea el 60% de acciones de formación a cursos con una duración igual o mayor a 40 horas. Acciones de formación 2, 3 y 4, cumpliendo con lo solicitado por el pliego. Sin embargo, la propuesta es **rechazada**, por tanto, estas acciones de formación no se ejecutaran y no se asigna el puntaje.

### **OBSERVACIÓN No.3**

La cofinanciación solicitada al SENA es 43,06%.

### **RESPUESTA No 3:**

Dado que la propuesta es RECHAZADA, se asigna 0 PUNTOS – para el criterio: La cofinanciación solicitada al SENA es inferior a lo establecido por modalidad: (0 puntos) Para la modalidad Individual 50%; Para la modalidad Empresas agrupadas 60%; Para la modalidad Gremios 80% o cuando el proyecto sea rechazado.

### **OBSERVACIÓN No.4:**

El proyecto beneficiará a una población del SENA con un porcentaje igual o superior al 15 %, dando cumplimiento a este factor de evaluación.

### **RESPUESTA No 4:**

El proyecto beneficiará a una población del SENA con un porcentaje igual o superior al 15 %: Sin embargo, la propuesta es **rechazada**, por tanto, la Transferencia no será ejecutada y no se asigna puntaje.

### **OBSERVACIÓN No.5:**

La acción de formación denominada Analítica para la gestión estratégica de la información en entornos competitivos, contempla modelo de aprendizaje Bootcamp, dando cumplimiento a este factor y por tanto susceptible a la asignación de los puntos correspondientes a la Bonificación.

### **RESPUESTA No 5:**

La AF1 “ANALÍTICA PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA INFORMACIÓN EN ENTORNOS COMPETITIVOS”, contempla modelo de aprendizaje Bootcamp, sin embargo, la propuesta es rechazada, por lo tanto, esta acción de formación no se ejecutará y por ello, no se asigna bonificación.

### **OBSERVACIÓN No.6:**

La propuesta establece canales y estrategias claras de comunicación de divulgación, por lo que también se cumple con este criterio de evaluación

**RESPUESTA No 6:**

La Propuesta establece canales y estrategias claras de comunicación de divulgación, al público interno y externo, sin embargo, es rechazada, por tanto la estrategia no se ejecutará y no se asigna este puntaje.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de **77 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**



**FEDELAM**

<b>CODIGO SIGP</b>	25244
<b>PROPONENTE</b>	FEDELAM
<b>OBSERVANTE</b>	NESTOR FERNEY SUSANA ALGARRA
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	www.fedelam.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de Marzo de 2020

**OBSERVACIÓN No. 1:**

Nit. 901.314.039-3

Bogotá D.C., 27 de marzo de 2020

Señores  
Servicio Nacional de Aprendizaje –  
SENA- Grupo de Formación Continua  
Especializada Dirección General.

Ref.: Observaciones realizadas a la evaluación del proyecto presentado por FEDELAM.

Estimados señores:

En atención a la publicación de Resultados evaluación técnica – PFCE Convocatoria DG-01 de 2020 en la página oficial del Sena del proponente FEDELAM, en la que el evaluador manifiesta que:

“Las AF 1 y AF 4 se EXCLUYEN según numeral 4.3.2 literal: e) Cuando la acción de formación corresponda a inducción y/o reinducción al puesto de trabajo y a la empresa; mediciones de conductas y de clima laboral; auditorías de certificación de calidad; procesos de diagnóstico y/o estudios sectoriales, locales, regionales, nacionales; manejo de armas y/o explosivos; acciones de formación básicas en: informática, inglés, derecho, economía, contabilidad, servicio al cliente, competencias blandas (ética, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y/o manejo del tiempo) o acciones de formación que tengan como fin la comercialización o venta de un bien o servicio ofrecido por el proponente. **Estas unidades temáticas y contenidos corresponde a acciones de formación básicas** en servicio al cliente y hacen referencia a éste, así:

UNID. TEMÁTICA 01 - Anticipación a las necesidades de los usuarios

Temas a considerar:

El usuario y sus necesidades, Qué requiere y espera el usuario a través de su experiencia con la empresa, Estableciendo razones por las cuales el usuario nos prefiere, Anticipación a dificultades.

UNID. TEMÁTICA 02 - Mapa de experiencia de usuario;

Temas a considerar:

*Qué quiero que los usuarios perciban de nuestra atención, Qué esperan los usuarios de mi apoyo frente a sus necesidades, Cómo observar con atención la conducta del usuario frente a su experiencia, Determinar puntos de contacto con el usuario para que su experiencia sea satisfactoria*

UNID. TEMÁTICA 03 - Relacionamiento eficaz con el usuario

Nit. 901.314.039-3

Temas a considerar:

*Cómo escuchar con atención al usuario, Cómo atender sus necesidades a partir de su experiencia de usuario, Cómo guiar al usuario en su experiencia para suplir sus necesidades, mejorando mi relacionamiento con el usuario a través de una interacción eficaz.*

*Estas Unidades temáticas y contenidos son iguales para ambas acciones de formación, no obstante van dirigidas a población beneficiaria diferente en cuanto a Funciones o tareas que desempeñan.”,*

*FEDELAM se permite indicar lo siguiente:*

- 1. De acuerdo con el Pliego de Convocatoria, capítulo 3, numeral 3.2, página 26, se informa que **“no se deben incluir acciones de formación cuyo propósito sea, inducción y/o reinducción al puesto de trabajo y a la empresa; mediciones de conductas y de clima laboral; auditorías de certificación de calidad; procesos de diagnóstico y/o estudios sectoriales, locales, regionales, nacionales; manejo de armas y/o explosivos; **acciones de formación BÁSICAS en:** informática, inglés, derecho, economía, contabilidad, servicio al cliente, competencias blandas (ética, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y/o manejo del tiempo) o acciones de formación que tengan como fin la comercialización o venta de un bien o servicio ofrecido por el proponente, y aquella formación que el SENA imparta, bien sea de manera presencial y/o virtual.”** (negrilla, mayúscula y subrayado nuestro).*
- 2. Dado lo anterior, los pliegos de condiciones establecen que **si se puede incluir acciones de formación NO BÁSICAS en:** informática, inglés, derecho, economía, contabilidad, servicio al cliente, competencias blandas (ética, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y/o manejo del tiempo) o acciones de formación que tengan como fin la comercialización o venta de un bien o servicio ofrecido por el proponente, y aquella formación que el SENA imparta, bien sea de manera presencial y/o virtual.” (negrilla, mayúscula y subrayado nuestro).*
- 3. Todas las acciones de formación propuestas por FEDELAM para la convocatoria 2020 no son acciones de formación básicas, sino son acciones de formación especializadas:*

*Esto, debido a que los contenidos y objetivos de las acciones de formación responden a necesidades específicas detectadas por FEDELAM en sus agremiados, y sustentadas en el proyecto. Por otra parte, y en consideración con lo que el SENA indicó en el glosario de la Adenda 001 de 2020, página 12, la Formación Continua Especializada “se entiende como todos aquellos estudios y aprendizajes de corta duración que garantizan la profundización de conocimientos, habilidades y destrezas, permitiendo la aplicación de los mismos en el contexto laboral inmediato, asegurando la calidad, comprensión y uso del pensamiento crítico y analítico de la labor realizada o de la tarea a ejecutar; con el propósito de encaminar al trabajador a su actualización laboral, para responder a las necesidades específicas de las*

Nit. 901.314.039-3

*empresas, que surge de la implementación de mejoras tecnológicas, nuevas metodologías y herramientas, aumentando la productividad y empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las mismas". Así, las acciones de formación 1 y 4 propuestas por FEDELAM se enmarcan en el contexto de formación continua especializada, no BÁSICA.*

- 4. Los contenidos de las acciones de formación 1 y 4 propuestas por Fedelam son de tipo especializado, no básico, por cuanto convergen hacia el estudio del Mapa de experiencia del usuario y/o el cliente:*

*Los objetivos generales de las acciones de formación en mención son los siguientes:*

*AF1: Desarrollar habilidades que conduzcan a un entendimiento pleno de las necesidades de los usuarios a **partir del análisis de mapa de EXPERIENCIA de usuario**, con el fin de*



**FEDELAM**

establecer un mejor relacionamiento en el contacto con el usuario

AF4: Desarrollar habilidades que faculten a los trabajadores de seguridad y vigilancia a mejorar sus capacidades de relacionamiento y a la identificación de necesidades del usuario a través de la **comprensión del mapa de EXPERIENCIA de usuario**; con el fin de establecer relaciones más eficientes en los diferentes contextos y puntos de contacto con los usuarios

Se observa claramente que las acciones de formación especializadas en mención propuestas por FEDELAM enfocan sus contenidos en la **EXPERIENCIA del usuario (customer experience – siglas: CX)**, el cual, por definición del Diccionario de Cambridge, se entiende como la forma en que alguien se siente en todas las etapas de la realización de negocios con una compañía u organización (Cambridge Dictionary. Customer experience. Traducido al español desde: <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/customer-experience>).

El proceso de gestión de customer experience (experiencia del usuario) es considerado como una de las diez prioridades de los CEO alrededor del mundo. De acuerdo con Customer Experience Management Using Data Analytics, cuando se le da un manejo cuidadoso, se ven los frutos de la experiencia del usuario en términos de una mayor satisfacción y lealtad del usuario, y mayores ingresos y satisfacción de los empleados. Conceptualizado como un todo, compuesto de múltiples puntos de contacto en un viaje de comienzo a fin, la experiencia del usuario involucra elementos cognitivos, afectivos, emocionales, sociales y sensoriales. Esta conceptualización entiende la experiencia del usuario como un proceso, más allá de un simple resultado, un proceso construido a partir de interacciones y actividades en múltiples puntos de contacto con los empleados, así como con otros usuarios. (Cambridge Service Alliance. (s.f) Customer Experience Management Using Data Analytics. University of Cambridge. Traducido al español desde:

Nit. 901.314.039-3

<https://cambridgeservicealliance.eng.cam.ac.uk/Research/DataandAnalyticsforServices/dataanalytics>)

Las acciones de formación especializadas (no básicas) 1 y 4 presentadas en el proyecto de FEDELAM tienen como eje articulador el **M** **apa de experiencia de usuario (customer**

**experience journey)** entendido como el proceso que ayuda a comprender la experiencia del cliente desde un punto de vista holístico develando momentos de frustración y placer a través de una serie de interacciones. Cuando se realiza de forma apropiada, revela oportunidades de satisfacción de puntos de quiebre del cliente (pain points), alivio de fragmentación, y finalmente establecer un aspecto diferenciador de la marca exponiendo nuevas oportunidades de proveer valor agregado a los clientes. (Nielsen Norman Group. (s.f) Journey Mapping to Understand Customer Needs. Traducido al español desde: <https://www.nngroup.com/courses/journey-mapping/>)

Es claro que este tipo de contenidos y consideraciones no pueden plantearse como objetivos generales de acciones de formación básicas. Estos objetivos generales y ejes de



conocimiento planteados para las acciones de formación 1 y 4 de FEDELAM solo pueden ser parte de acciones de formación **especializadas**.

5. *Contenidos relacionados con Mapa de experiencia del usuario o mapa de experiencia del cliente, son altamente especializados (no básicos) e impartidos por las más importantes escuelas de negocios del mundo:*

*Realizando una búsqueda académica de programas especializados en experiencia del cliente (customer experience - CX), se encuentra que universidades de alto prestigio a nivel mundial como la **Universidad de Harvard**, a través de su escuela de negocios ofrece un programa de alta demanda en **experiencia del cliente** (nombre original en inglés: **Transforming Customer Experiences** – entendido en español como Transformación de las experiencias del cliente) (Fuente consultada: <https://www.exed.hbs.edu/transforming-customer-experiences/>)*

*Por otro lado, una de las Escuelas de Negocios más importante del mundo, la **ESADE** (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas) localizada en Barcelona, España, también oferta un programa en **Customer Experience Management** (Gestión de la experiencia del cliente) (Fuente consultada: <https://www.esade.edu/executive-education/es/programa/customer-experience-management#link-1>)*

*Centrando la búsqueda a nivel país, la **Universidad de los Andes** igualmente cuenta con el programa **CUSTOMER EXPERIENCE - Design & Management** (Experiencia del cliente – Diseño y gestión) de la Facultad de Administración.*

Estos y otros programas ofrecidos por diferentes instituciones de educación superior del mundo en **EXPERIENCIA del usuario** demuestran que esta es una temática **e especializada** que aborda la experiencia del usuario a través de una serie de conocimientos específicos, y por lo tanto sus contenidos no podrían entenderse como formación básica, sino **e especializada**. Es de resaltar, que las entidades mencionadas no ofrecen cursos de formación básica, tal y como si lo hace el SENA a través de su oferta de formación complementaria.

6. *La formación complementaria del SENA, que en su mayoría corresponde a los niveles básicos de atención al cliente, no contempla contenidos especializados sobre el Mapa de experiencia del Cliente/Usuario:*

*Revisando el Catálogo de oferta complementaria del SENA, se observa que ninguno de los títulos de los programas de formación revela que su nombre y sus contenidos se vinculen con el contenido especializado de **m** **apa de experiencia del cliente/usuario** (customer*

*experience/customer journey map), contenidos especializados que son ejes específicos de las acciones de formación 1 y 4 del proyecto de FEDELAM.*

*A continuación, se relacionan los títulos de los programas de formación básicos del Catálogo de oferta complementaria del SENA, donde queda en evidencia dicha diferencia con las acciones de formación propuestas por FEDELAM:*



DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO  
PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA  
CONVOCATORIA DG -01 - 2020  
VOCACIONES PRODUCTIVAS REGIONALES

MODALIDAD FORMACION	NOMBRE SECTOR	CODIGO PROGRAM	NOMBRE PROGRAMA FORMACION	DURACION PROGRAMA
A DISTANCIA	SERVICIOS	12130009	SERVICIO AL CLIENTE PRINCIPIOS BASICOS	50
A DISTANCIA	SERVICIOS	12210218	SERVICIO AL CLIENTE	20
A DISTANCIA	SERVICIOS	13410561	ATENCION Y SERVICIO AL CLIENTE.	40
PRESENCIAL		3000100	EL CLIENTE Y LOS SERVICIOS FINANCIEROS.	60
PRESENCIAL	COMERCIO	6210001	FACILITAR EL SERVICIO AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO DE ACUERDO CON LAS POLITICAS DE LA ORGANIZACION	40
PRESENCIAL	COMERCIO	62330008	ATENCIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE	60
PRESENCIAL	COMERCIO	63110001	SERVICIO AL CLIENTE PARA PERSONAL EN CONTACTO	50
PRESENCIAL	COMERCIO	63210003	ATENCIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE	60
PRESENCIAL	COMERCIO	63220161	GESTION DEL SERVICIO AL CLIENTE	40
PRESENCIAL	COMERCIO	66120033	ATENCION AL CLIENTE EN LENGUA INGLESA (BASICO)	120
PRESENCIAL	COMERCIO	66120035	PRESTACION DE SERVICIO AL CLIENTE EN LENGUA INGLESA (AVANZADO)	120
PRESENCIAL	EDUCACION	41310317	BÁSICO MERCADEO Y SERVICIO AL CLIENTE	20
PRESENCIAL	EDUCACION	41310366	MERCADEO Y SERVICIO AL CLIENTE	80
PRESENCIAL	HOTELERIA Y TURISMO	63320012	ATENCION Y SERVICIO AL CLIENTE EN LA ORGANIZACION	50
PRESENCIAL	HOTELERIA Y TURISMO	63530030	SERVICIO AL CLIENTE MESA Y BAR	120
PRESENCIAL	HOTELERIA Y TURISMO	63530106	COMUNICACION CON EL CLIENTE EN LENGUA INGLESA PARA SERVICIOS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS INTERMEDIO	120
PRESENCIAL	SALUD	13450037	ATENCIÓN AL CLIENTE	20
PRESENCIAL	SERVICIOS	12130009	SERVICIO AL CLIENTE PRINCIPIOS BASICOS	50
PRESENCIAL	SERVICIOS	12130022	SERVICIO AL CLIENTE	20
PRESENCIAL	SERVICIOS	12130036	HACIA UN ENFOQUE INTEGRAL DE SERVICIO AL CLIENTE	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	12210107	SERVICIO AL CLIENTE EN LA ORGANIZACIÓN	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	12210218	SERVICIO AL CLIENTE	20
PRESENCIAL	SERVICIOS	13120089	SERVICIO AL CLIENTE	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13410561	ATENCION Y SERVICIO AL CLIENTE.	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530025	SERVICIO AL CLIENTE	30
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530063	SERVICIO AL CLIENTE	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530278	SENSIBILIZACION EN SERVICIO AL CLIENTE.	10
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530481	EJECUTAR EL SERVICIO CON EL CLIENTE	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530486	ATENCION DE CLIENTES A TRAVES DE CONTACT CENTER	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530487	CRM: ADMINISTRACION DE RELACIONES CON LOS CLIENTES.	60
PRESENCIAL	SERVICIOS	13530507	APLICACION DE TECNICAS DE SERVICIO AL CLIENTE EN TURISMO	140
PRESENCIAL	SERVICIOS	13540005	CARACTERIZACIÓN COMPORTAMENTAL DE CLIENTES PARA VENTAS EFECTIVAS	40
PRESENCIAL	SERVICIOS	52520062	VOLUNTARIADO DEPORTIVO Y SERVICIO AL CLIENTE	40
PRESENCIAL	TEXTILES	93510102	MODIFICAR PRENDAS CONFORME A LAS ESPECIFICACIONES ACORDADAS CON EL CLIENTE	40
VIRTUAL	SERVICIOS	12210048	SERVICIO AL CLIENTE MEDIANTE LA COMUNICACION TELEFONICA	40
VIRTUAL	SERVICIOS	13530063	SERVICIO AL CLIENTE	40
VIRTUAL	SERVICIOS	13530492	SERVICIO AL CLIENTE: UN RETO PERSONAL,	40
VIRTUAL	TRANSVERSAL	21720017	CRM - LA ADMINISTRACION DE LA RELACION CON LOS CLIENTES	40

Como ejemplo de lo anterior, se presentan los contenidos de algunos programas de formación que oferta el SENA a través de sofiaplus, en los cuales de ninguna manera se establece relación con mapa de experiencia del cliente:

✓ **SERVICIO AL CLIENTE: UN RETO PERSONAL.**

1 Formación virtual 40 Horas DURACIÓN

1. ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA ERA DEL SERVICIO.
2. CONEXIÓN EXITOSA CON EL CLIENTE.
3. INTERACCIÓN CON EL CLIENTE.
4. CALIDAD COMO GARANTÍA DE LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO AL CLIENTE.

TÍTULO A OBTENER: **COMPLEMENTARIA VIRTUAL EN SERVICIO AL CLIENTE: UN RETO PERSONAL.**

NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO: **NO APLICA**

Habilidades que desarrolla y requisitos

**Más detalles**

Habilidades que desarrolla

FACILITAR EL SERVICIO A LOS CLIENTES DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.

✓ **CRM - LA ADMINISTRACION DE LA RELACION CON LOS CLIENTES**

1 Formación virtual 40 Horas DURACIÓN

1. INTRODUCCIÓN AL CRM
2. TIPOS DE CRM
3. ENTORNO, BENEFICIOS Y VENTAJAS CRM:
4. CRM Y EL ÁREA DE VENTAS.
5. CRM Y EL MARKETING RELACIONAL.
6. CRM Y EL SERVICIO AL CLIENTE.

TÍTULO A OBTENER: **COMPLEMENTARIA VIRTUAL EN CRM - LA ADMINISTRACION DE LA RELACION CON LOS CLIENTES**

NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO: **NO APLICA**

Habilidades que desarrolla y requisitos

**Más detalles**

Habilidades que desarrolla

GESTIONAR LAS RELACIONES CON LOS CLIENTES MEDIANTE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN EXISTENTES.

7. En años anteriores el Programa de Formación Continua Especializada del SENA, ha aprobado la ejecución de contenidos relacionados con Mapa de Experiencia del Cliente, aceptando de esta manera que esto corresponde a Formación no básica:

Haciendo una revisión de la historia reciente del Programa de Formación Continua Especializada del SENA, se encuentra que la condición de **“no se deben incluir acciones de**

formación cuyo propósito sea, inducción y/o reinducción al puesto de trabajo y a la empresa; mediciones de conductas y de clima laboral; auditorías de certificación de calidad; procesos de diagnóstico y/o estudios sectoriales, locales, regionales, nacionales; manejo de armas y/o explosivos; **acciones de formación BÁSICAS en:** informática, inglés, derecho, economía, contabilidad, servicio al cliente, competencias blandas (ética, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y/o manejo del tiempo) o acciones de formación que tengan como fin la comercialización o venta de un bien o servicio ofrecido por el proponente, y aquella formación que el SENA imparta, bien sea de manera presencial y/o virtual.” ha estado vigente en los pliegos de condiciones de las convocatorias del programa de Formación Continua Especializada del SENA durante varios años.

Aún así, se evidencia que de manera correcta en años anteriores algunos de los proyectos aprobados por el SENA y ejecutados por diferentes organizaciones del país, han incluido dentro de sus acciones de formación contenidos relacionados con Experiencia del cliente, estos son algunos casos:

<b>Año</b>	<b>Entidad beneficiaria</b>	<b>Acción de formación ejecutada</b>
2019	Asociación Colombiana de la Industria de la Cobranza - COLCOB	Optimización de la <b>experiencia de cliente</b> en el sector cobranza
2019	ASOCCIDENTE	Herramientas y <b>relacionamiento para la retención de clientes</b> en el Gremio
2019	SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A.	ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS DIGITALES QUE CONTRIBUYEN A MEJORAR LA COMPETITIVIDAD Y LA <b>EXPERIENCIA DEL CLIENTE</b>
2019	ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE ENERGÍA Y COMUNICACIONES - ECO	<b>MAPA DE EXPERIENCIA DEL CLIENTE</b> - SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y ANALISIS DE DATOS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES
2019	ASOCIACION HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA, COTELCO SANTANDER	<b>GESTION DE LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE</b> COMO FACTOR DIFERENCIADOR, SOSTENIBLE Y COMPETITIVO

2019	ASOCIACION COLOMBIANA DE CONTACT CENTERS Y BPO BUSINESS PROCESS OUTSOURCING	DISEÑO DE <b>EXPERIENCIAS UNICAS PARA EL CLIENTE</b> CONVIRTIENDOLAS EN VENTAJAS COMPETITIVAS FRENTE A LA COMPETENCIA
------	---	---

8. *Las acciones de formación 1 y 4 presentadas por Fedelam, son especializadas, no básicas, de hecho, el SENA no tiene la posibilidad de ofertar sus contenidos a través de su oferta:*

Se reitera que **las acciones de formación 1 y 4 son especializadas** debido a que las

competencias que buscan potenciar las mismas están encaminadas a: 1) establecer con anticipación las necesidades del usuario y ofrecerle lo que requiere en los tiempos y modos que lo solicita, 2) determinar con certeza los puntos fuertes y falencias de la experiencia del usuario frente a la manera en que desde la empresa se suplen sus necesidades, 3) determinar las maneras en las que a través de una interacción eficaz se puede posicionar el valor del servicio que se le presta al usuario en el marco de la respuesta a sus necesidades. Esto es posible si se propone una serie de unidades temáticas que consideren **contenidos especializados** que traten aspectos claves como **mapa de experiencia del cliente/usuario**

(customer experience/customer journey map). Adicionalmente, el alcance y el logro de los resultados de aprendizaje propuestos en las acciones de formación: 1) considerará las necesidades de los usuarios en el marco del relacionamiento del servicio que se le presta, 2) valorará la funcionalidad de la experiencia de usuario a través del **mapa de experiencia**, 3) generará estrategias eficaces para el relacionamiento con el usuario durante su **experiencia**, no pueden ser posibles con una acción de formación básica, de ahí que FEDELAM haya establecido estas acciones de formación especializadas para suplir las necesidades de formación en este contexto.

Por lo anterior, el SENA no podría impartir esta formación dado que estas son acciones de formación especializadas en el marco del Programa de Formación Continua Especializada, y no tienen relación con el Catálogo de oferta complementaria del SENA, el cual es un servicio de formación de oferta abierta a través de Sofía Plus.

**Solicitud de FEDELAM:** Basado en las observaciones presentadas anteriormente, reconsiderar el concepto de exclusión de las Acciones de Formación No. 1 y 4. En tal virtud y en caso de que el concepto de evaluación no sea reconsiderado, se solicita emitir respuesta a las siguientes preguntas/observaciones:

1. *Explicar en detalle, ¿cómo se entiende que contenidos relacionados con Mapa de experiencia del usuario, impartidos por las más importantes escuelas de negocios del mundo, dirigidos a CEOs, gerentes comerciales y en general a cualquier persona que tiene contacto con usuarios, corresponden a formación básica?*
2. *¿Cómo se entendería que en años anteriores el Programa de Formación Continua Especializada haya aprobado proyectos cuya ejecución contemplaba la ejecución de Formaciones básicas relacionadas con el Mapa de Experiencia del usuario/Cliente?*
3. *Informar de manera detallada cual fue el proceso y los criterios de evaluación para estas acciones de formación, la cual no se encontraba de manera detallada en los términos de referencia de la convocatoria, por el contrario y por las condiciones anteriormente expuestas se concluye en una evaluación subjetiva de las mismas.*

*Por todo lo anterior solicitamos muy comedidamente a la entidad replantear la evaluación realizada al proyecto presentado por FEDELAM, y asignarle el puntaje a las acciones de formación como corresponde, permitiendo así continuar con la evaluación por parte del consejo directivo.*

*Agradecemos su mable etencion y quedamos en espera de su pronta respuesta.*

Cordialmente,



**NESTOR FERNEY SUSALGARRA**  
Representante Legal

## **RESPUESTA:**

En atención a las observaciones realizadas a la evaluación del proyecto presentado por FEDELAM en la ficha No 25244, en donde se excluye las AF1 Y AF4 y que según numeral 4.3.2 literal: e) Cuando la acción de formación corresponda a inducción y/o reinducción al puesto de trabajo y a la empresa; mediciones de conductas y de clima laboral; auditorías de certificación de calidad; procesos de diagnóstico y/o estudios sectoriales, locales, regionales, nacionales; manejo de armas y/o explosivos; **acciones de formación básicas** en: informática, inglés, derecho, economía, contabilidad, **servicio al cliente**, competencias blandas (ética, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y/o manejo del tiempo) o acciones de formación que tengan como fin la comercialización o venta de un bien o servicio ofrecido por el proponente.

El equipo evaluador, revisa nuevamente el proyecto y ratifica que las siguientes unidades temáticas planteadas son básicas y no denotan la formación especializada del tema, adicionalmente se evidencia que las unidades temáticas planteadas de la AF1 con la AF4 guardan similitud en el nombre de la unidad y contenidos, cambiando solo el nombre incluyendo para la af4 usuarios de servicios de seguridad privada; así:

## **A1 MAPA DE INTERACCIÓN CON EL CLIENTE**

### **UNID. TEMÁTICA 01 - Anticipación a las necesidades de los usuarios**

° Cantidad de horas: 4

° Temas a considerar:

- = El usuario y sus necesidades
- = Qué requiere y espera el usuario a través de su experiencia con la empresa
- = Estableciendo razones por las cuales el usuario nos prefiere
- = Anticipación a dificultades

### **UNID. TEMÁTICA 02 - Mapa de experiencia de usuario**

° Cantidad de horas: 8

° Temas a considerar:

- = Qué quiero que los usuarios perciban de nuestra atención
  - = Qué esperan los usuarios de mi apoyo frente a sus necesidades
  - = Cómo observar con atención la conducta del usuario frente a su experiencia
  - = Determinar puntos de contacto con el usuario para que su experiencia sea satisfactoria
-



**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

**UNID. TEMÁTICA 03 - Relacionamiento eficaz con el usuario**

° Cantidad de horas: 6

° Temas a considerar:

- = Cómo escuchar con atención al usuario
- = Cómo atender sus necesidades a partir de su experiencia de usuario
- = Cómo guiar al usuario en su experiencia para suplir sus necesidades
- = Mejorando mi relacionamiento con el usuario a través de una interacción eficaz

**UNID. TEMÁTICA 04 - Habilidad transversal - Habilidad siglo XXI - Envejecimiento - Aprendizaje continuo**

---

**AF4 MAPA DE EXPERIENCIA DE USUARIO DE SERVICIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA**

**UNID. TEMÁTICA 01 - Anticipación a las necesidades de los usuarios**

° Cantidad de horas: 4

° Temas a considerar:

- = El usuario y sus necesidades
- = Qué requiere y espera el usuario a través de su experiencia con la empresa
- = Estableciendo razones por las cuales el usuario nos prefiere
- = Anticipación a dificultades

**UNID. TEMÁTICA 02 - Mapa de experiencia de usuario**

° Cantidad de horas: 8

° Temas a considerar:

- = Qué quiero que los usuarios perciban de nuestra atención
  - = Qué esperan los usuarios de mi apoyo frente a sus necesidades
  - = Cómo observar con atención la conducta del usuario frente a su experiencia
  - = Determinar puntos de contacto con el usuario para que su experiencia sea satisfactoria
- 

**Continuación... UNIDADES TEMÁTICAS:**

### **UNID. TEMÁTICA 03 - Eficiencia en el relacionamiento con el usuario**

° Cantidad de horas: 6

° Temas a considerar:

- = Cómo escuchar con atención al usuario
- = Cómo atender sus necesidades a partir de su experiencia de usuario
- = Cómo guiar al usuario en su experiencia para suplir sus necesidades
- = Mejorando mi relacionamiento con el usuario a través de una interacción efectiva

### **UNID. TEMÁTICA 04 - Habilidad transversal - Habilidad siglo XXI - Envejecimiento - Aprendizaje continuo**

En consecuencia, a leer nuevamente las unidades temáticas se identifica que la formación es básica y da respuesta a lo que se entiende por servicio al cliente a los métodos que emplea una empresa para ponerse en contacto con su clientela, para garantizar entre otras cosas que el bien o servicio ofrecido llegue a sus consumidores y sea empleado de manera correcta. Siendo una herramienta básica del marketing. Y proponen la técnica de “Mapa de experiencia” en donde la descripción de los contenidos el tema central es el comportamiento del usuario en general y no describe herramientas o nuevas metodologías respecto al tema a tratar que denote alguna justificación para ser especializado. De otra parte, se informa que para el caso específico de la AF4 MAPA DE EXPERIENCIA DE USUARIO DE SERVICIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA los temas de CALIDAD DEL SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE son conocimientos básicos para este tipo de ocupación, pues el vigilante lo conoce al realizar los curso de:

1. Cursos fundamentación para los ciclos de Vigilante, Supervisor y Operador de Medio Tecnológico
2. Cursos fundamentación para el ciclo de Escolta
3. Cursos fundamentación para el ciclo de Manejador canino,
4. Los Reentrenamientos de la fundamentación para todos los ciclos
5. . Especializaciones para los ciclos de Vigilante, Escolta, Supervisor, Tripulante Operador de Medio Tecnológico y Manejador canino,

Los anteriores determinadas en la Resolución 4973 de 2011 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, modificada parcialmente por la Resolución 6999 de 2012, por tratarse de formación básica. Y que establece que las formaciones las debe impartir.

Las escuelas acreditadas de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada para este tipo de población que describen en la acción de formación.

Adicionalmente, el equipo evaluador para evitar la subjetividad que el proponente manifiesta en el escrito, investiga y encuentra los contenidos propuestos en las acciones

de formación AF1 y AF2 en programas de formación complementaria del SENA, como lo son:

<b>CODIGO</b>	<b>PROGRAMA O CURSO</b>
11220020	ATENCIÓN AL USUARIO
12210080	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO
13530265	BÁSICO EN ATENCIÓN DE CLIENTES Y USUARIOS

Fuente: Aplicativo Sofia Sena.

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

*2 ¿Cómo se entendería que en años anteriores el Programa de Formación Continua Especializada haya aprobado proyectos cuya ejecución contemplaba la ejecución de Formaciones básicas relacionadas con el Mapa de Experiencia del usuario/Cliente?*

### **RESPUESTA No 2:**

La evaluación realizada para la presente convocatoria de Formación Continua Especializada DG 001 DE 2020, NO toma como referente resultados de evaluaciones de años anteriores. Adicionalmente, no solo con el nombre de la acción de formación se puede llegar a comparar una temática, para eso se debe revisar sus contenidos.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*3. Informar de manera detallada cual fue el proceso y los criterios de evaluación para estas acciones de formación, la cual no se encontraba de manera detallada en los términos de referencia de la convocatoria, por el contrario, y por las condiciones anteriormente expuestas se concluye en una evaluación subjetiva de las mismas.*

### **RESPUESTA No 3:**

El objetivo de evaluación realizada es: Evaluar la pertinencia, viabilidad y eficiencia de los proyectos presentados a la Convocatoria del Programa de Formación Continua Especializada conforme a los parámetros establecidos, buscando una selección de proyectos con proyectos técnica, financiera y jurídicamente viables y que planteen soluciones tangibles a las necesidades específicas de formación identificadas en el proyecto. Por lo anterior, el rol del evaluador es de imparcialidad y objetividad respetando todo lo establecido en el pliego de condiciones 2020 y sus anexos.

En consecuencia, se ratifica el concepto de **RECHAZADO** con el puntaje de 82,33 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25250
<b>PROPONENTE</b>	IMOCOM
<b>OBSERVANTE</b>	(Nombre del remitente)
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	(Correo electrónico del remitente)
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

Respecto a Indicadores de Impacto, el concepto emitido es que no se indica la metodología de recolección para validar los indicadores de impacto planteados, al respecto nos permitimos observar que se expresaron claramente los medios de verificación que corresponden a la metodología de recolección para validar los indicadores planteados como puede observarse en el texto subrayado presentado aquí:

1. *Mejoramiento en la empleabilidad: Mide cómo se mejoran las condiciones económicas de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua: =No. de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto Línea de base: 46% Meta: 40% **Medios de verificación: Cartas de incremento salarial y registro en el sistema de gestión de recursos humanos de la organización.***
2. *Retención de los trabajadores: Mide la retención de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua: =No. de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto Línea de base: 75% Meta: 80% **Medios de verificación: Registro de empleados activos y retirados en el sistema de gestión de recursos humanos de la organización.***
3. *Movilidad laboral: Mide la movilidad de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua: =No. De trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales de manera horizontal o vertical, luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto Línea de base: 5% Meta: 7% **Medios de verificación: Cartas de cambio de cargo y registro en el sistema de gestión de recursos humanos de la organización.***

Teniendo en cuenta lo anterior, solicitamos considerar el puntaje de 3/3 en indicadores de impacto frente al 2/3 asignado.

## **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- De acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria, numeral 3.1.4 Indicadores de impacto del proyecto “//... *el proponente debe definir la línea base, metas y el medio de verificación, de cada uno de los indicadores a continuación planteados; adicionalmente, describir la metodología de recolección y verificación de la información requerida para validar los indicadores de impacto:...*”

Según la información incluida en el proyecto:

Descripción 7 de 8
<b>5. INDICADORES DE IMPACTO:</b>
1. Mejoramiento en la empleabilidad. Mide cómo se mejoran las condiciones económicas de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua: =No. de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto Línea de base: 46% Meta: 40% Medios de verificación: Cartas de incremento salarial y registro en el sistema de gestión de recursos humanos de la organización. 2. Retención de los trabajadores. Mide la retención de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua: =No. de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto Línea de base: 75% Meta: 80% Medios de verificación: Registro de empleados activos y retirados en el sistema de gestión de recursos humanos de la organización. 3. Movilidad laboral. Mide la movilidad de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua: =No. De trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales de manera horizontal o vertical, luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto Línea de base: 5% Meta: 7% Medios de verificación: Cartas de cambio de cargo y registro en el sistema de gestión de recursos humanos de la organización.

Se evidencia que se incluyó línea base, Meta, Medio de verificación; sin embargo, para ninguno de los tres indicadores indica la metodología de recolección o verificación de la información requerida para validar los indicadores de impacto planteados.

En consecuencia, el criterio de evaluación **Indicadores de Impacto del Proyecto** continúa con el puntaje de 2 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

4. Respecto a la identificación del problema o necesidad de formación en la AF 1 ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA EN IMOCOM, el concepto es que no se incluyen datos cuantitativos y que no se establece porque la AF1 es especializada, al respecto nos permitimos observar que en efecto no se incluyen datos cuantitativos pero si se indica porque es especializada en el texto subrayado:

**ENFOQUE COMPETITIVIDAD, SE RELACIONA CON  
TRANFORMACIÓN DIGITAL**

*Las dos últimas reformas tributarias Ley 1943 de 2018 y la reciente Ley 2010 de 2019, hacen que los profesionales de las diferentes áreas de finanzas y administración conozcan las diferentes disposiciones que regulan las obligaciones tributarias, aprovechen los beneficios, minimicen las cargas impositivas y eviten sanciones.*

*En el levantamiento de necesidades se identificó el gap de conocimiento de los colaboradores del área de finanzas y contabilidad sobre la Reforma tributaria*

*CAUSA: Gap de conocimiento sobre la reforma tributaria “Ley de crecimiento económico”*

*EFEECTO: Cargas impositivas y sanciones adicionales por el no conocimiento de las reformas no aprovechamiento de los beneficios que contemplan las reformas tributarias*

**Es especializada por su contenido y la aplicación en el contexto IMOCOM**

.Teniendo en cuenta lo anterior, observamos que el puntaje asignado en la identificación del problema o necesidad de formación es de 8,8/10, al tener sólo observaciones sobre la AF1, quiere decir que las AF2, AF3, AF4 y AF5, fueron calificadas con 10, es decir, la AF1 fue calificada con 4/10, solicitamos de la manera más atenta, con la observación presentada en donde se evidencia que si se indica que la acción es especializada, rectificar dicho puntaje a 7/10, de tal manera que el puntaje en identificación del problema quede en 9,4/10 y no en 8,8/10

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que, una vez revisado su proyecto se evidenció que:

Descripciones de la Acción de Formación ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA EN IMOCOM (Total: 22)

Acción de Formación

Descripción 1 de 22

1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:

ENFOQUE COMPETITIVIDAD, SE RELACIONA CON TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las dos últimas reformas tributarias Ley 1943 de 2018 y la reciente Ley 2010 de 2019, hacen que los profesionales de las diferentes áreas de finanzas y administración conozcan las diferentes disposiciones que regulan las obligaciones tributarias, aprovechen los beneficios, minimicen las cargas impositivas y eviten sanciones.

En el levantamiento de necesidades se identificó el gap de conocimiento de los colaboradores del área de finanzas y contabilidad sobre la Reforma tributaria

CAUSA: Gap de conocimiento sobre la reforma tributaria “Ley de crecimiento económico”

EFEECTO: Cargas impositivas y sanciones adicionales por el no conocimiento de las reformas no aprovechamiento de los beneficios que contemplan las reformas tributarias

Es especializada por su contenido y la aplicación en el contexto IMOCOM

En la AF 1 Actualización Tributaria En IMOCOM, si especifica porque la formación es especializada, al igual que la AF2 Aplicando creatividad en la negociación para un cierre efectivo de la venta en IMOCOM

<p><b>Descripción 1 de 22</b></p> <p><b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>El enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, Acción de formación que está dirigida y da aplicación a la Revolución Industrial 4.0. Es una acción de formación especializada por cuanto se impartirá teniendo como insumo principal el entorno de la empresa y el tipo de productos y servicios que coloca en el mercado. La economía colombiana en 2019, alcanzó un crecimiento del 3.4%, por el aumento del consumo interno, la inversión extranjera y la política monetaria por parte del Banco de la República. Este resultado demuestra un crecimiento frente a 2018 y ha puesto a Colombia como el país con mejor desempeño económico de América Latina. Este crecimiento no es suficiente y por ello existe un gran reto para el 2020 de seguir creciendo, aumentar la competitividad del país y disminuir la desigualdad social a través de empleos formales y educación (crecimiento esperado del 3.5%).</p> <p>Durante el 2019, los sectores con mayor dinámica y aporte al crecimiento del PIB fueron: Actividades Financieras y de Seguros (crecimiento del 6.1%), Comercio al por menor, Alojamiento y Restaurantes (4.9%), Administración Pública y Defensa (3.8%) y Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (3.6%). Por otro lado, el sector con menor desempeño fue el de Construcción (-1.9%), que a pesar del crecimiento en obras civiles (12.3%) el sector decreció por la caída en la construcción de edificaciones residenciales (-8.1%) lo que impactó el resultado general de la economía colombiana. En cuanto a la industria manufacturera, su crecimiento estuvo por debajo del presentado en 2018. Desde los años 50s IMOCOM ha venido trabajando fuertemente para consolidar un portafolio integrado de proveedores para suplir las necesidades de las diferentes industrias del país. Poco a poco logró llegar a todos los sectores económicos del país, alcanzando hoy la satisfacción de soluciones integrales en más de 10 000 empresas colombianas. Así, los resultados económicos del país impactan directamente en los resultados de la compañía, y los retos de las industrias para los próximos años son también grandes retos para IMOCOM y su fuerza de ventas que, según los resultados financieros a 2018 publicados por EMIS, IMOCOM desde el 2016 ha venido decreciendo. En 2018 sus Ingresos Netos por Ventas decrecieron en un -16.51% frente a 2017. Empresas que quieren ser competitivas deben contar con personal dispuesto a crear soluciones a la medida, de calidad y creativas, que les den una ventaja competitiva frente a sus competidores. La experiencia de usuario o experiencia del cliente, frente al ciclo de venta es indispensable. Las redes sociales y el acceso a la tecnología permiten tener el universo completo de competidores a un solo click, y la diferencia entre unos y otros será la customización de los productos y servicios.</p> <p>En 2018 se identificó que el 92% de colaboradores bajó en sus niveles de desempeño, dentro de este 92% se ubica la fuerza de ventas lo que es congruente con la disminución en ingresos que presenta IMOCOM en su nivel de ventas.</p> <p>CAUSA: Variables del entorno macroeconómico, geopolítico afectan la competitividad y productividad de las industrias manufactureras, lo que impacta directamente en los resultados de la compañía, y los retos de las industrias para los próximos años son también grandes retos para IMOCOM y su fuerza de ventas. El diagnóstico de necesidades arroja que la Fuerza de ventas de IMOCOM no tiene el conocimiento y habilidades que le permita crear soluciones a la medida, de calidad y creativas para un entorno de incertidumbre.</p> <p>EFEECTO: De no impartirse capacitación, para superar la brecha identificada, IMOCOM no podrá cumplir con su propósito de seguir creciendo con base en una perspectiva de acompañamiento integral al industrial lo que seguirá afectando los ingresos netos por ventas.</p> <p><b>Descripción 2 de 22</b></p> <p>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</p> <p>N/A</p>
---

## Y la AF5 Taller Bootcamp llevando a IMOCOM al siguiente nivel, competencias para la transformación

<p><b>Descripción 1 de 22</b></p> <p><b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b></p> <p>La 4. Revolución Industrial busca esencialmente la transformación de los sistemas (computación), y donde se encuentran directamente las organizaciones y las fábricas (fusión: sistemas de información y tecnología), y que es definitivo realizar un verdadero cambio, y que presiona el modelo de industria 4.0, y que se está imponiendo con sus avances tecnológicos y que son obligatorios, para lograr y hacer parte del cambio en la organización y donde el talento humano hace parte primordial del cambio integral, que nos proporciona este modelo de revolución industrial.</p> <p>Esta gestión nos conducirá a competir en iguales condiciones en el mundo de la producción industrial y los demás desafíos que se ven abocadas las organizaciones (fábricas), entre otros.</p> <p>Es muy importante que la alta dirección de la organización se encuentre preparada para enfrentar los retos y así fortalecer la toma de decisiones asertivas a nivel interno y externo.</p> <p>La Cuarta Revolución Industrial, enmarcada en la evolución tecnológica y donde se redefine los modelos de producción en las fábricas.</p> <p>Es importante que las empresas deben marchar junto a la globalización del mercado y el constante avance de las tecnologías que contribuyen a la transformación de la industria y bajo la presión del cambio que está impulsado la cuarta Revolución Industrial y proyectada a la digitalización, nos acogemos a los cambios de la cuarta Revolución Industrial o desaparecemos. Por: Ing. Mg Miguel Angel Cadavid Jiménez, CEA, 6/25/2019.</p> <p>Igualmente, no es un secreto que nos encontramos en momentos de enorme incertidumbre en el desarrollo de organizaciones que se adaptan rápidamente a cambios (de contexto, de modelos de negocio, de perfiles de clientes, de tecnología, de entorno macroeconómico, geopolítico etc.) que nunca en la historia de la humanidad han sido tantos y en tan corto tiempo.</p> <p>A pesar de esto, la columna vertebral del hacer gerencial sigue siendo la misma. De hecho, cobran mayor relevancia en este contexto las competencias fundamentales del correcto actuar directivo. En este tsunami de tecnología, información, modelos, etc. Se hace fundamental un gerente que, basado en lo importante, sepa navegar y adaptar su actuar incorporando nuevos conocimientos y tendencias que le permitan orientar asertivamente sus grupos de trabajo.</p> <p>IMOCOM, particularmente viene experimentando una transformación organizacional propuesta por la Junta Directiva desde hace aproximadamente tres años partiendo de su misma estructura, migra de un modelo organizacional por SILOS a un modelo organizacional por UNIDADES DE NEGOCIO. En el diagnóstico de necesidades se identificó un gap en competencias transversales que no permite el avance en el cambio organizacional orientado a la mejora de resultados y optimización de recursos, desde la alta dirección hasta el nivel operativo.</p> <p>CAUSA: Gap en competencias en la alta dirección para su actuar y la orientar al Capital Humano bajo su responsabilidad en épocas de cambios de entorno y cambios internos de la Compañía, sin afectar los indicadores de resultados en pro de la sostenibilidad de la empresa.</p> <p>EFEECTO: De no superar el gap en conocimientos y competencias en la alta dirección no se permitirá la transformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y las personas para reorientar la organización al logro de sus objetivos, maximizando su desempeño y asegurando el mejoramiento continuo en un ambiente de negocios siempre cambiante.</p> <p>Se propone una acción de formación especializada ya que el cambio organizacional es muy propio de IMOCOM y las competencias son las transversales de IMOCOM.</p> <p><b>Descripción 2 de 22</b></p> <p>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</p> <p>N/A</p>
---

Sin embargo en la AF3 La Manufactura es Digital y la AF4 Sinergizar Cooperación Creativa en IMOCOM, no se evidencia por que la Acción de Formación es especializada, según consta en las siguientes imágenes.



<p>Descripción 1 de 22</p> <p><b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>                      El enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad se relaciona con Revolución 4.0 y Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel.</p> <p>La generación y consolidación de ventajas competitivas al interior de una empresa guarda una estrecha relación con las condiciones de su entorno. Tales condiciones resultan importantes no sólo para la generación de valor en el nivel individual de la firma, sino también inciden en los procesos de generación de riqueza de sociedades enteras. El concepto de cadena productiva ofrece un marco conceptual útil para comprender la articulación de diferentes unidades empresariales de cara al proceso de generación de valor y el papel que cumple cada una de las empresas que intervienen en el mismo. Igualmente, la cadena productiva, como concepto innovador, provee elementos importantes en el diseño de políticas de apoyo empresarial que favorecen la generación de riqueza a través de la consolidación de ventajas competitivas.</p> <p>Sobresale la importancia del papel de las cadenas productivas para el desarrollo de los países. Actualmente el gobierno colombiano a través de los programas de competitividad está integrando las cadenas productivas, buscando con esto lograr mecanismo de acción y cooperación empresarial. Este modelo permite que todos aquellos que pertenecen a una cadena productiva puedan informar, opinar e intercambiar ideas, todo esto con una participación y colaboración activa entre el sector público y privado.</p> <p>Con este nuevo método el Gobierno Nacional busca que las empresas realicen proyectos en conjunto y así puedan colaborar entre sí y obtener objetivos comunes los cuales se alcancen tanto a largo como a corto plazo, buscando el crecimiento del mercado y desarrollo de la competitividad.</p> <p>Por todo lo anterior, IMOCOM justifica incluir dentro de los beneficiarios a formar en el proyecto de formación continua especializada, a personas que estén incluidas dentro de empresas que forman parte de la cadena productiva, llegando hasta antes de la entrega del producto o servicio al consumidor.</p> <p>Por años IMOCOM ha brindado soluciones de tecnología para manufactura y sector agrícola en el departamento del Tolima el que según Ecos del Combeima es un departamento con retos persistentes en materia de competitividad. De los diez pilares que mide el Índice Departamental de Competitividad (IDC), Tolima se destaca por su desempeño en el pilar de Educación Básica y Media en el que ocupa el décimo puesto, con un puntaje de 6,26 sobre 10. Este departamento también sobresale en los pilares de Infraestructura y Eficiencia de los Mercados, en los que registra las posiciones 11 y 13, respectivamente (Gráfico 2). Cabe destacar que el departamento avanzó una posición en los pilares de Salud y de Sofisticación y Diversificación en el último año, no obstante, persisten los retos en estas dimensiones, pues Tolima se ubica en los puestos 19 y 14 de estos pilares, con una calificación inferior a 5,00 sobre 10. Los desafíos más importantes para el departamento en materia de competitividad se concentran en Innovación y Dinámica Empresarial y Educación Superior y Capacitación, pilares en los que registra los puntajes más bajos (1,46 y 3,78, respectivamente) al tiempo que ocupa lugares bajos en el ranking (20 y 16, respectivamente) (Gráfico 2). Es importante mencionar que, frente a 2017, Tolima perdió posiciones en seis de los pilares que componen el IDC: Instituciones, Tamaño del Mercado, Educación Básica y Media, Sostenibilidad Ambiental, Educación Superior y Capacitación e Innovación y Dinámica Empresarial. En particular respecto al año anterior, el departamento de Tolima registra la mayor disminución en el pilar de Instituciones, ya que pierde 4 posiciones por cuenta de un bajo desempeño en materia de gestión fiscal. Según Índice Departamental de Competitividad 2019, se clasifica en un rango (2,68 y 5,00).</p>
<p>Descripción 2 de 22</p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>                      CAUSA: En el Tolima hay empresas que pertenecen a la cadena productiva de IMOCOM, interesadas en participar en el proyecto de formación y actualización tecnológica buscando incrementar su competitividad y la del departamento, el Gobierno Nacional busca que las empresas realicen proyectos en conjunto y así puedan colaborar entre sí y obtener objetivos comunes los cuales se alcancen tanto a largo como a corto plazo, buscando el crecimiento del mercado y desarrollo de la competitividad.                      EFECTO: Si empresas como IMOCOM no hacen transferencia de conocimiento y tecnología especialmente en departamentos cuyo Índice Departamental de Competitividad es bajo, difícilmente el país logrará cumplir con las metas de competitividad.</p>
<p>Descripción 3 de 22</p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>                      N/A</p>

<p>Descripción 1 de 22</p> <p><b>1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>                      Enfoque competitividad da aplicación a Revolución Industrial 4.0</p> <p>"Sinergia" es una palabra que todos hemos escuchado al menos una vez en la vida, pero ¿realmente conocemos su significado y todo lo que implica? El diccionario de la Real Academia Española define sinergia como una acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales. El clásico ejemplo al explicar este concepto es el siguiente: 2 + 2 = 5. ¿Aún no queda muy claro? En términos más simples, el esfuerzo de un grupo de personas siempre va a valer más que el de un individuo. La sinergia es clave para el trabajo en equipo y debería ser uno de los mandamientos diarios en el lugar de trabajo.</p> <p>Ray Kroc, el fundador de McDonald's, no lo pudo haber dicho mejor: "Ninguno de nosotros es tan importante como todos nosotros juntos". Aunque seamos muy capaces de hacer las cosas solos, los beneficios del esfuerzo de dos o más personas trabajando en conjunto para lograr los mismos objetivos siempre serán mayores. Así que llegó la hora de dejar el orgullo a un lado y amparar a trabajar en equipo.</p> <p>Para lograr una verdadera sinergia en un equipo de trabajo, lo más importante es tener una buena organización, asegurarse que todos los miembros del equipo tengan el mismo objetivo, que lo comprendan y lo acepten, de esta manera, se logrará más fácil y rápidamente. El hecho de lograr los objetivos en conjunto hará que el equipo de trabajo se sienta motivado y satisfecho para así seguir logrando sus objetivos en un futuro. También los motivará el hecho de que piensan en ellos para ese proyecto o de que se les haya confiado con esas responsabilidades". Lic. Vanessa Fandi / NEUVOO MARZO 3 D E 2017</p> <p>Por otra parte, debemos tener en cuenta que la economía digital está mirando hacia una nueva economía digital y Colombia no es ajena a esta tendencia. Según el índice de Evolución Digital de Tufts University MA, [Estados Unidos] Colombia es uno de los diez (10) países en el mundo que más ha avanzado a una economía digital durante los últimos años [David Luna, 2016]</p> <p>Las organizaciones son organismos vivos, por eso, hablar de comunicación y redes colaborativas en la era digital, transformación digital e industria 4.0 implica no solo mencionar la transformación de los negocios, sino que inexorablemente nos involucra a todos, ya que como empleados o como usuarios, también nos vamos impactados. Los beneficios de la digitalización se destacan en el aumento de la productividad, incremento del nivel de innovación, eficiencia de costos, agilidad, mejora en la calidad del trabajo, aumento en el compromiso de los empleados y aumento de la seguridad en el trabajo y en los usuarios.</p> <p>En 2018 se identificó que el 92% de colaboradores bajo en sus niveles de desempeño. En esta medición se observó que al migrar a una estructura por unidades de negocio se perdió sinergia en el modelo de trabajo</p> <p>CAUSA: Afectación del desempeño laboral por cambio en la estructura organizacional por pérdida de sinergias entre unidades de negocio</p> <p>EFECTO: No optimización de costos, no compartir espacios de trabajo, no aprovechamiento de lecciones aprendidas en las diferentes unidades de negocio, disminución del ingreso total de la compañía por ventas.</p>
<p>Descripción 2 de 22</p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>                      N/A</p>
<p>Descripción 3 de 22</p> <p><b>Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:</b>                      N/A</p>

Por tanto, las únicas acciones de formación que mencionan por qué son especializadas son las AF1, AF2 y AF5.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera:

El ítem de Identificación del problema o necesidad de formación, pasa de 8,8 a **9,1 puntos**. Tal modificación se verá reflejada en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

#### **OBSERVACIONES SOBRE POBLACIÓN BENEFICIARIA**

Respecto a la población beneficiaria en la Acción de Formación 1 ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA EN IMOCOM, el concepto es que no se incluye nivel ocupacional, (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan ni tipo de vinculación laboral, al respecto nos permitimos observar que, se indicó perfil MEDIO, respecto a las funciones si están incluidas en el texto al

decir: “*encargados de la contabilización recae sobre ellos la responsabilidad de información contable financiera y tributaria de la organización*”. Respecto al tipo de vinculación laboral se indica que son trabajadores de IMOCOM.

Aquí se presenta el texto completo presentado:

**MEDIO** 20 profesionales y algunos especialización, **encargados de la contabilización recae sobre ellos la responsabilidad de información contable financiera y tributaria de la organización.** Tienen acceso a las tics

**Este grupo de trabajadores** da aplicación a la Revolución Industrial 4.0

Dado que **IMOCOM** es una empresa mediada de acuerdo con la clasificación del Decreto 957 de 2019, **todos los beneficiarios pertenecen a una MIPYME.**

Respecto a la población beneficiaria en la Acción de Formación 4 SINERGIZAR COOPERACIÓN CREATIVA EN IMOCOM el concepto es que no se incluye nivel de escolaridad, ni tipo de vinculación laboral, al respecto nos permitimos observar que se indica que el nivel de escolaridad es bachiller y respecto al tipo de vinculación laboral se indica que son trabajadores de IMOCOM. Aquí se presenta el texto presentado y se subrayan los textos donde está la información:

Son 3 grupos de **30 trabajadores** cada uno para un total de 90 .

Nivel operativo, medio y táctico personas encargadas de ejecutar tareas a acorde con el proceso y unidad de negocio, con **preparación mínima bachiller**, con acceso a las tics

**Este grupo de trabajadores** da aplicación a la Revolución Industrial 4.0

Dado que **IMOCOM** es una empresa mediada de acuerdo con la clasificación del Decreto 957 de 2019, **todos los beneficiarios pertenecen a una MIPYME.**

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que en población beneficiaria el puntaje asignado fue 2,6/3, al no haber observaciones sobre AF2, AF3, AF5 obtuvieron 3/3 y entre AF1 y AF4 obtuvieron 2/3 cada una, acorde con las observaciones realizadas donde evidenciamos que si se encuentra la información solicitamos de la manera más atenta considerar dar 3/3 a las 5 acciones en población beneficiaria.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- En la AF 1 Actualización Tributaria En IMOCOM, expresa en población beneficiaria lo siguiente:

Descripción 5 de 22

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:

MEDIO 20 profesionales y algunos especialización, encargados de la contabilización recae sobre ellos la responsabilidad de información contable financiera y tributaria de la organización. Tienen acceso a las tics

Este grupo de trabajadores da aplicación a la Revolución Industrial 4.0

Dado que IMOCOM es una empresa mediada de acuerdo con la clasificación del Decreto 957 de 2019, todos los beneficiarios pertenecen a una MIPYME.

Se evidencia que solo relaciona:

- Nivel de escolaridad
- Funciones o tareas que desempeñan
- Acceso a las TICs

Por tanto, se puede evidenciar que no describe el área funcional, el nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y tipo de vinculación laboral.

- En la AF4 Sinergizar Cooperación Creativa en Imocom, expresa en población beneficiaria lo siguiente:

Descripción 5 de 22

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Son 3 grupos de 30 trabajadores cada uno para un total de 90 .

Nivel operativo, medio y táctico personas encargadas de ejecutar tareas a acorde con el proceso y unidad de negocio, con preparación mínima bachiller, con acceso a las tics

Este grupo de trabajadores da aplicación a la Revolución Industrial 4.0

Dado que IMOCOM es una empresa mediada de acuerdo con la clasificación del Decreto 957 de 2019, todos los beneficiarios pertenecen a una MIPYME.

Se evidencia que solo relaciona:

- Nivel Ocupacional
- Funciones o tarea que desempeñan
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TICs

Por tanto, se puede evidenciar que no describe el área funcional, tipo de vinculación laboral.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación técnica del ítem **Población Objetivo**, con el puntaje de **2,6** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

#### **OBSERVACIÓN No. 4:**

Respecto al concepto en donde Uds. dicen: “En ninguna de las 5 Acciones de Formación se justifica el lugar de ejecución”, nos permitimos observar que la indicación es justificar así:

Lugar de ejecución Proponente con domicilio, que justifique y ejecute acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima.

Dado que la acción que se enfoca a ese puntaje es la AF3 LA MANUFACTURA ES DIGITAL y s se justifica el lugar de ejecución en la definición del problema así:

Por años IMOCOM ha brindado soluciones de tecnología para manufactura y sector agrícola en el departamento del **Tolima el que según Ecos del Combeima es un departamento con retos persistentes en materia de competitividad.** De los diez pilares que mide el Índice Departamental de Competitividad (IDC), **Tolima se destaca por su desempeño en el pilar de Educación Básica y Media en el que ocupa el décimo puesto,** con un puntaje de 6,26 sobre 10. Este departamento también sobresale en los pilares de Infraestructura y Eficiencia de los Mercados, en los que registra las posiciones 11 y 13, respectivamente (Gráfico 2). Cabe destacar que el departamento avanzó una posición en los pilares de Salud y de Sofisticación y Diversificación en el último año, no obstante, persisten los retos en estas dimensiones, pues Tolima se ubica en los puestos 19 y 14 de estos pilares, con una calificación inferior a 5,00 sobre 10. Los desafíos más importantes para el departamento en materia de competitividad se concentran en Innovación y Dinámica Empresarial y Educación Superior y Capacitación, pilares en los que registra los puntajes más bajos (1,46 y 3,78, respectivamente) al tiempo que ocupa lugares bajos en el ranking (20 y 16, respectivamente) (Gráfico 2). ***Es importante mencionar que, frente a 2017, Tolima perdió posiciones en seis de los pilares que componen el IDC: Instituciones, Tamaño del Mercado, Educación Básica y Media, Sostenibilidad Ambiental, Educación Superior y Capacitación e Innovación y Dinámica Empresarial. En particular, respecto al año anterior, el departamento de Tolima registra la mayor disminución en el pilar de Instituciones, ya que pierde 4 posiciones por cuenta de un bajo desempeño en materia de gestión fiscal.*** Según Índice Departamental de Competitividad 2019, se clasifica en un rango (2,68 y 5,00).

CAUSA: **En el Tolima hay empresas que pertenecen a la cadena productiva de IMOCOM**, interesadas en participar en el proyecto de formación y actualización tecnológica buscando incrementar su competitividad y la del departamento. el Gobierno Nacional busca que las empresas realicen proyectos en conjunto y así puedan colaborar entre sí y obtener objetivos comunes los cuales se alcancen tanto a largo como a corto plazo, buscando el crecimiento del mercado y desarrollo de la competitividad.

EFFECTO: **Si empresas como IMOCOM no hacen transferencia de conocimiento y tecnología especialmente en departamentos cuyo Índice Departamental de Competitividad es bajo, difícilmente el país lograra cumplir con las metas de competitividad.**

Como se puede observar, si se justificó el lugar de ejecución, acorde con lo anterior, solicitamos se sirvan considerar el puntaje de 1,1/3 en lugar de ejecución, de tal manera que sea asignado el puntaje 3/3 dado que se justifica una acción en uno de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019 que es el Tolima

#### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- Las AF 1 ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA EN IMOCOM, la AF2 APLICANDO CREATIVIDAD EN LA NEGOCIACIÓN PARA UN CIERRE EFECTIVO DE LA VENTA EN IMOCOM, la AF4 SINERGIZAR COOPERACIÓN CREATIVA EN IMOCOM y la AF5 TALLER BOOTCAMP LLEVANDO A IMOCOM AL SIGUIENTE NIVEL, COMPETENCIAS PARA LA TRANSFORMACIÓN, describen como lugar de Ejecución Bogotá.
- La AF3 LA MANUFACTURA ES DIGITAL, describe como lugar de ejecución Ibagué Tolima, sin embargo, en el descriptor no lo menciona, así que la información se valida con respecto a la observación, validando lo descrito en la Definición de necesidades de formación, de la acción de formación en mención:

Descripción 1 de 22

**1. DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

El enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad se relaciona con Revolución 4.0 y Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI.

La generación y consolidación de ventajas competitivas al interior de una empresa guarda una estrecha relación con las condiciones de su entorno. Tales condiciones resultan importantes no sólo para la generación de valor en el nivel individual de la firma, sino también inciden en los procesos de generación de riqueza de sociedades enteras. El concepto de cadena productiva ofrece un marco conceptual útil para comprender la articulación de diferentes unidades empresariales de cara al proceso de generación de valor y el papel que cumple cada una de las empresas que intervienen en el mismo. Igualmente, la cadena productiva, como concepto innovador, provee elementos importantes en el diseño de políticas de apoyo empresarial que favorecen la generación de riqueza a través de la consolidación de ventajas competitivas.

Sobresale la importancia del papel de las cadenas productivas para el desarrollo de los países. Actualmente el gobierno colombiano a través de los programas de competitividad está integrando las cadenas productivas, buscando con esto lograr mecanismo de acción y cooperación empresarial. Este modelo permite que todos aquellos que pertenecían a una cadena productiva puedan informar, opinar e intercambiar ideas, todo esto con una participación y colaboración activa entre el sector público y privado.

Con este nuevo método el Gobierno Nacional busca que las empresas realicen proyectos en conjunto y así puedan colaborar entre sí y obtener objetivos comunes los cuales se alcanzan tanto a largo como a corto plazo, buscando el crecimiento del mercado y desarrollo de la competitividad.

Por todo lo anterior, IMOCOM justifica incluir dentro de los beneficiarios a formar en el proyecto de formación continua especializada, a personas que estén incluidas dentro de empresas que forman parte de la cadena productiva, llegando hasta antes de la entrega del producto o servicio al consumidor.

Por años IMOCOM ha brindado soluciones de tecnología para manufactura y sector agrícola en el departamento del Tolima el que según Ecocs del Combeima es un departamento con retos persistentes en materia de competitividad. De los diez pilares que mide el Índice Departamental de Competitividad (IDC), Tolima se destaca por su desempeño en el pilar de Educación Básica y Media en el que ocupa el décimo puesto, con un puntaje de 6,26 sobre 10. Este departamento también sobresale en los pilares de Infraestructura y Eficiencia de los Mercados, en los que registra las posiciones 11 y 13, respectivamente (Gráfico 2). Cabe destacar que el departamento avanzó una posición en los pilares de Salud y de Sofisticación y Diversificación en el último año, no obstante, persisten los retos en estas dimensiones, pues Tolima se ubica en los puestos 19 y 14 de estos pilares, con una calificación inferior a 5,00 sobre 10. Los desafíos más importantes para el departamento en materia de competitividad se concentran en Innovación y Dinámica Empresarial y Educación Superior y Capacitación, pilares en los que registra los puntajes más bajos (1,46 y 3,78, respectivamente) al tiempo que ocupa lugares bajos en el ranking (20 y 16, respectivamente) (Gráfico 2). Es importante mencionar que, frente a 2017, Tolima perdió posiciones en seis de los pilares que componen el IDC: Instituciones, Tamaño del Mercado, Educación Básica y Media, Sostenibilidad Ambiental, Educación Superior y Capacitación e Innovación y Dinámica Empresarial. En particular, respecto al año anterior, el departamento de Tolima registra la mayor disminución en el pilar de Instituciones, ya que pierde 4 posiciones por cuenta de un bajo desempeño en materia de gestión fiscal. Según Índice Departamental de Competitividad 2019, se clasifica en un rango (2,88 y 5,00).

Descripción 2 de 22

**Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

CAUSA: En el Tolima hay empresas que pertenecen a la cadena productiva de IMOCOM, interesadas en participar en el proyecto de formación y actualización tecnológica buscando incrementar su competitividad y la del departamento, el Gobierno Nacional busca que las empresas realicen proyectos en conjunto y así puedan colaborar entre sí y obtener objetivos comunes los cuales se alcanzan tanto a largo como a corto plazo, buscando el crecimiento del mercado y desarrollo de la competitividad.

EFECTO: Si empresas como IMOCOM no hacen transferencia de conocimiento y tecnología especialmente en departamentos cuyo Índice Departamental de Competitividad es bajo, difícilmente el país logrará cumplir con las metas de competitividad.

Descripción 3 de 22

**Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

N/A

Por tanto, se modifica el puntaje del ítem **Lugar de Ejecución** con el puntaje de 1,10 a **1,20 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

En consecuencia, se modifica de la siguiente manera: **CUMPLE** con el puntaje de **98,9 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25272
<b>PROPONENTE</b>	CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGO
<b>OBSERVANTE</b>	Sandra Milena Santa Ocampo
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:proyectocartago.sena@gmail.com">mailto:proyectocartago.sena@gmail.com</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	viernes, 27 de marzo de 2020 4:48 p. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

1. En el numeral 2 de criterios de evaluación en el factor aspectos académicos unidades temáticas donde se obtuvieron 5 puntos de 6 posibles y acciones de formación dirigidas a Acción de formación que beneficie a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja; Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0; Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel en donde el puntaje máximo es de 3 puntos y obtuvimos 2.5 puntos, el evaluador indica:

*“Respecto a los criterios de unidades temáticas y acciones dirigidas a trabajadores del sector agroindustrial: en el proyecto, la acción de formación AF1, "Desarrollo en habilidades gerenciales y estratégicas para el crecimiento empresarial", el contenido de las unidades temáticas no da respuesta a la necesidad de formación planteada y no permiten identificar la profundidad del tema a abordar, dado que según el proponente la acción esta dirigida a población del sector agro e industria, dando cumplimiento a las agendas departamentales de competitividad y enmarcándose en la revolución industrial 4.0. Sin embargo, el contenido de esta AF no contiene unidades temáticas relacionadas con la revolución industrial 4.0 .”*

RTA: Al respecto manifestamos que no estamos de acuerdo con la evaluación presentada, dado que de acuerdo con lo establecido en el numeral 3.2.1 del pliego de la convocatoria para este punto indica:

*“Una vez delimitado el problema o necesidad, se debe justificar el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, y establecer porqué la acción de formación priorizada para la solución del problema o necesidad es especializada; adicionalmente debe describir y justificar la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes:*

2. Acción de formación que beneficie a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja;
3. Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada)
4. Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTel. (ver Anexo N°. 15.);

Y en el numeral 3.2.7 Unidades temáticas se indica:

La acción de formación está conformada por unidades temáticas, las cuales deben ser un conjunto homogéneo de conocimientos (contenidos), expresados de manera lógica y secuencial, con el fin de desarrollar una temática específica que dé respuesta a la necesidad de formación planteada. En cada unidad temática se debe indicar la duración en horas.

El Programa de Formación Continua Especializada busca que los trabajadores beneficiarios además de actualizarse en desarrollo tecnológico, sean equipados con habilidades transversales que les permita aprender y adaptarse a circunstancias cambiantes a lo largo de toda la vida, según la iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo- BID, mediante su publicación denominada "Habilidades del Siglo 21: Desarrollo de Habilidades Transversales en América Latina y el Caribe 2019", el cual define el perfil del individuo del siglo XXI y señala las siguientes habilidades transversales, según los grandes desafíos globales de esta nueva era:

Al respecto nos permitimos manifestar que la acción de formación se enfoca a revolución 4.0, porque permite mejorar los negocios de forma inteligente, en cuenta que apunta a un cambio cultural y organizacional, ya que la innovación hace parte de todos los procesos que modifican el futuro de las compañías y direcciona el pensamiento estratégico y sistémico, que se busca con el desarrollo de las actividades de formación, lo que permite a los beneficiarios adelantar sus actividades, con un pensamiento crítico que conlleve al logro de los objetivos y revolucione los criterios de administración que se usan en las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio de Cartago

Por lo anterior agradecemos se ajuste el puntaje de 5 a 6, dado que cumple con el pliego de la convocatoria numeral 3.2.1 y 3.2.7.

Y en enfoque de la acción de formación ajustar de 2.5 a 3 como puntaje final, dado que se cumple con la totalidad de los criterios fijados en el pliego de la convocatoria.

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Respecto a la observación N° 1 presentada por el proponente, se debe señalar que si bien es cierto que para la AF1, "Desarrollo en habilidades gerenciales y estratégicas para el crecimiento empresarial", se definió el enfoque revolución industrial 4.0., las unidades



temáticas la AF en mención, carecen de contenido que se enmarque al enfoque planteado, teniendo en cuenta que al hablar de revolución industrial 4.0., de acuerdo al Anexo 15, "industria 4.0 fabricando el futuro", se está hablando de Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada; y de acuerdo a lo propuesto por el proponente, no se evidencia la aplicación de alguno de estos temas en sus contenidos. Por lo expuesto, no existe un nexo causal entre el enfoque señalado y las unidades temáticas definidas.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

2. Numeral 2 de matriz de criterios de evaluación- Criterio de evaluación 2- Metodología , en este ítem obtuvimos 5,50 de 6 puntos posibles y el evaluador argumenta:

"Respecto al criterio de metodología, en las AF1 "Desarrollo en habilidades gerenciales y estratégicas para el crecimiento empresarial" y AF2 "Implementación de herramientas en transformación digital para el desarrollo tecnológico y la competitividad empresarial", las actividades pedagógicas se plantean de acuerdo con los contenidos propuestos, sin embargo, se plantean las mismas actividades de aprendizaje para todas las unidades temáticas por acción de formación".

RTA: Al respecto, nos permitimos manifestar que no estamos de acuerdo con la evaluación realizada dado que en el numeral 3.2.8 del pliego de la convocatoria Unidades Temáticas, NO dice que las actividades y estrategias pedagógicas ~~deban~~ ser diferentes para cada unidad temática, además el uso de estas en todas las unidades permite el logro del objetivo de la acción de formación y más si se tiene en cuenta que no será dictada por un único docente, adicionalmente en el anexo 6 Matriz de criterios generales de evaluación en este punto lo único que se especifica es Metodología, sin entrar a detallar que deba ser diferente por cada tema a dictar, por lo que la propuesta presentada corresponde con el pliego de la convocatoria, los anexos, el formulario SIGP.

Agradecemos revisar y ajustar el puntaje a 6 puntos, dado que se cumple con lo establecido en el pliego de la convocatoria.

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Respecto a su observación, se determina que si bien se está planteando un proyecto de formación especializada, al hablar de diferentes unidades temáticas, se debe considerar que llevando a cabo una formación con calidad, estas unidades temáticas deben señalar actividades y estrategias pedagógicas diferentes para demostrar que se encuentran exclusivamente diseñadas para cumplir su objetivo de formación especializada, puesto que siendo genéricas denotan que no hay planeación académica adecuada de la formación realizando las mismas actividades en todas las unidades. Adicionalmente la AF1 y AF2

propone MODALIDAD DE FORMACIÓN: Presencial 100% (Teórico - Práctico). En consecuencia, no es posible tener las mismas actividades y estrategias pedagógicas, para una unidad temática teórica y una unidad temática práctica. En consecuencia, se mantiene el puntaje.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

3. Numeral 2 de matriz de criterios de evaluación- Capacitador, el evaluador manifiesta:

Respecto al criterio "capacitador de la formación", en las AF1 "Desarrollo en habilidades gerenciales y estratégicas para el crecimiento empresarial" y AF2 "Implementación de herramientas en transformación digital para el desarrollo tecnológico y la competitividad empresarial", el perfil del capacitador describe únicamente competencias actitudinales que debe poseer el capacitador para desarrollar el proceso de enseñanza, sin embargo, carece de descripción en cuanto competencias técnicas y pedagógicas.

RTA: En este ítem obtuvimos 5.5 de 6 puntos posibles y no estamos de acuerdo con la evaluación realizada, dado que SI se incluyen las capacidades técnicas y pedagógicas del docente en las descripciones 19 y 20 de la propuesta por acción de formación así:

#### **AF1**

Descripción 19 de 22 14. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA: Unidad temática No 1. La Gerencia estratégica en el sistema organizacional	Proyecto
Número de capacitadores: 1 Número de horas a impartir por el capacitador: 8 horas <b>PERFIL:</b> Formación académica: Profesional en Administración de empresas y/o gerencia y/o mercados, y/o psicología, y/o artes, y/o en ingeniería industrial y/o ingeniería de sistemas, ingeniería civil y/o afines. Con estudios de maestría en áreas administrativas y/o ingeniería y/o afines. Experiencia en capacitación y/o docencia: Con experiencia mínima de 1 año en docencia, capacitación, asistencia técnica, formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Los docentes que impartirán las capacitaciones deberán contar con actitud de liderazgo, dominio y manejo de grupos, colaborativo, trabajo en equipo, dinamismo. Experiencia relacionada: Experiencia mínima de 3 años en temas relacionados en: Gerencia estratégica, fortalecimiento empresarial, desarrollo de habilidades en gerencia estratégica y sistemas organizacionales. Con experiencia en capacitación, docencia o formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Justificación del perfil: Es importante que el docente cumpla con las características, competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales descritas en el perfil descrito ya que este corresponde con el contenido, objetivo, logros y resultados que se pretende alcanzar en los beneficiarios a través de la unidad temática desarrollada.	
Unidad temática No 2. Modelo de estrategias gerenciales modernas vs. modelo de estrategias gerenciales antiguas Número de capacitadores: 1 Número de horas a impartir por el capacitador: 24 horas <b>PERFIL:</b> Formación académica: Profesional en Administración de empresas y/o gerencia y/o mercados, y/o psicología, y/o artes, y/o en ingeniería industrial y/o ingeniería de sistemas, ingeniería civil y/o afines. Con estudios de maestría en áreas administrativas y/o ingeniería y/o afines. Experiencia en capacitación y/o docencia: Con experiencia mínima de 1 año en docencia, capacitación, asistencia técnica, formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Los docentes que impartirán las capacitaciones deberán contar con actitud de liderazgo, dominio y manejo de grupos, colaborativo, trabajo en equipo, dinamismo. Experiencia relacionada: Experiencia mínima de 3 años en temas relacionados en: Gerencia estratégica, fortalecimiento empresarial, desarrollo de habilidades en gerencia estratégica y sistemas organizacionales. Con experiencia en capacitación, docencia o formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Justificación del perfil: Es importante que el docente cumpla con las características, competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales descritas en el perfil descrito ya que este corresponde con el contenido, objetivo, logros y resultados que se pretende alcanzar en los beneficiarios a través de la unidad temática desarrollada.	
Descripción 20 de 22 <b>PERFIL:</b> Formación académica: Profesional en Administración de empresas y/o gerencia y/o mercados, y/o psicología, y/o artes, y/o en ingeniería industrial y/o ingeniería de sistemas, ingeniería civil y/o afines. Con estudios de maestría en áreas administrativas y/o ingeniería y/o afines. Experiencia en capacitación y/o docencia: Con experiencia mínima de 1 año en docencia, capacitación, asistencia técnica, formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Los docentes que impartirán las capacitaciones deberán contar con actitud de liderazgo, dominio y manejo de grupos, colaborativo, trabajo en equipo, dinamismo. Experiencia relacionada: Experiencia mínima de 3 años en temas relacionados en: Gerencia estratégica, fortalecimiento empresarial, desarrollo de habilidades en gerencia estratégica y sistemas organizacionales. Con experiencia en capacitación, docencia o formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Justificación del perfil: Es importante que el docente cumpla con las características, competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales descritas en el perfil descrito ya que este corresponde con el contenido, objetivo, logros y resultados que se pretende alcanzar en los beneficiarios a través de la unidad temática desarrollada.	
Descripción 21 de 22 <b>PERFIL:</b> Formación académica: Profesional en Administración de empresas y/o gerencia y/o mercados, y/o psicología, y/o artes, y/o en ingeniería industrial y/o ingeniería de sistemas, ingeniería civil y/o afines. Con estudios de maestría en áreas administrativas y/o ingeniería y/o afines. Experiencia en capacitación y/o docencia: Con experiencia mínima de 1 año en docencia, capacitación, asistencia técnica, formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Los docentes que impartirán las capacitaciones deberán contar con actitud de liderazgo, dominio y manejo de grupos, colaborativo, trabajo en equipo, dinamismo. Experiencia relacionada: Experiencia mínima de 3 años en temas relacionados en: Gerencia estratégica, fortalecimiento empresarial, desarrollo de habilidades en gerencia estratégica y sistemas organizacionales. Con experiencia en capacitación, docencia o formación para el trabajo y/o formación pedagógica. Justificación del perfil: Es importante que el docente cumpla con las características, competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales descritas en el perfil descrito ya que este corresponde con el contenido, objetivo, logros y resultados que se pretende alcanzar en los beneficiarios a través de la unidad temática desarrollada.	

## AF2

Descripción 19 de 22

### 14. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Unidad temática No 1. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LAS ORGANIZACIONES Y SU MODELO

Número de capacitadores: 1

Número de horas a impartir por el capacitador: 8 horas

#### PERFIL

Formación académica: Profesional en Administración de empresas y/o gerencia y/o mercados, y/o psicología y/o artes, y/o en ingeniería industrial y/o ingeniería de sistemas, ingeniería civil y/o afines, con estudios de maestría en áreas administrativas y/o ingeniería y/o afines.

Experiencia en capacitación y/o docencia: Con experiencia mínima de 1 año en docencia, capacitación, asistencia técnica, formación para el trabajo y/o formación pedagógica.

Los docentes que impartirán las capacitaciones deberán contar con actitud de liderazgo, dominio y manejo de grupos, colaborativo, trabajo en equipo, dinámico.

Experiencia relacionada: Experiencia mínima de 3 años en temas relacionados en: Gerencia estratégica, fortalecimiento empresarial, desarrollo de habilidades en gerencia estratégica y transformación digital, estrategia, innovación, procesos y gestión de personas. Con experiencia en mínima de 1 año en capacitación, docencia o formación para el trabajo y/o formación pedagógica.

Justificación del perfil: Es importante que el docente cumpla con las características, competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales descritas en el perfil descrito ya que este corresponde con el contenido, objetivo, logros y resultados que se pretende alcanzar en los beneficiarios a través de la unidad temática desarrollada.

Unidad temática No 2. LA ESTRATEGIA Y LA INNOVACIÓN EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Número de capacitadores: 1

Número de horas a impartir por el capacitador: 8 horas

#### PERFIL

Formación académica: Profesional en Administración de empresas y/o gerencia y/o mercados, y/o psicología y/o artes, y/o en ingeniería industrial y/o ingeniería de sistemas, ingeniería civil y/o afines, con estudios de maestría en áreas administrativas y/o ingeniería y/o afines.

Experiencia en capacitación y/o docencia: Con experiencia mínima de 1 año en docencia, capacitación, asistencia técnica, formación para el trabajo y/o formación pedagógica.

Los docentes que impartirán las capacitaciones deberán contar con actitud de liderazgo, dominio y manejo de grupos, colaborativo, trabajo en equipo, dinámico.

Experiencia relacionada: Experiencia mínima de 3 años en temas relacionados en: Gerencia estratégica, fortalecimiento empresarial, desarrollo de habilidades en gerencia estratégica y transformación digital, estrategia, innovación, procesos y gestión de personas. Con experiencia en mínima de 1 año en capacitación, docencia o formación para el trabajo y/o formación pedagógica.

Justificación del perfil: Es importante que el docente cumpla con las características, competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales descritas en el perfil descrito ya que este corresponde con el contenido, objetivo, logros y resultados que se pretende alcanzar en los beneficiarios a través de la unidad temática desarrollada.

Descripción 20 de 22

### Continuación.. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA:

Unidad temática No 3. LAS PERSONAS, PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Número de capacitadores: 1

Número de horas a impartir por el capacitador: 8 horas

#### PERFIL

Formación académica: Profesional en Administración de empresas y/o gerencia y/o mercados, y/o psicología y/o artes, y/o en ingeniería industrial y/o ingeniería de sistemas, ingeniería civil y/o afines, con estudios de maestría en áreas administrativas y/o ingeniería y/o afines.

Experiencia en capacitación y/o docencia: Con experiencia mínima de 1 año en docencia, capacitación, asistencia técnica, formación para el trabajo y/o formación pedagógica.

Los docentes que impartirán las capacitaciones deberán contar con actitud de liderazgo, dominio y manejo de grupos, colaborativo, trabajo en equipo, dinámico.

Experiencia relacionada: Experiencia mínima de 3 años en temas relacionados en: Gerencia estratégica, fortalecimiento empresarial, desarrollo de habilidades en gerencia estratégica y transformación digital, estrategia, innovación, procesos y gestión de personas. Con experiencia en mínima de 1 año en capacitación, docencia o formación para el trabajo y/o formación pedagógica.

Justificación del perfil: Es importante que el docente cumpla con las características, competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales descritas en el perfil descrito ya que este corresponde con el contenido, objetivo, logros y resultados que se pretende alcanzar en los beneficiarios a través de la unidad temática desarrollada.

En las partes marcadas con amarillo se resaltan las actitudes técnicas, pedagógicas, profesionales y actitudinales del perfil de los capacitadores en cumplimiento de lo establecido en el numeral 3.2.14 y de conformidad al ejemplo descrito en el manual de diligenciamiento descrito en el SIGP.

Por lo que se deje ajustar de 5.50 a 6 puntos.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Las AF1 "Desarrollo en habilidades gerenciales y estratégicas para el crecimiento empresarial" y AF2 "Implementación de herramientas en transformación digital para el desarrollo tecnológico y la competitividad empresarial", efectivamente, cuentan con el perfil del capacitador en cuanto a formación académica, experiencia de capacitación y/o docencia y experiencia relacionada. No obstante, el proponente está señalando dicha descripción del perfil del capacitador como competencias técnicas y pedagógicas, las cuales son diferentes a la descripción del perfil del capacitador mencionada. En ese sentido, el proponente no está evidenciando las competencias técnicas y pedagógicas en el proyecto, como si lo hizo con las competencias actitudinales. Y el pliego de condiciones estableció en el numeral 3.2.14 Capacitador ... *“Se debe justificar el perfil propuesto frente a las competencias técnicas, pedagógicas y actitudinales que posee el capacitador, a la unidad temática a impartir”...*

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de **93,00** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25224
<b>PROPONENTE</b>	Asociación de Bananeros del Magdalena y La Guajira.
<b>OBSERVANTE</b>	KAREEN M. CUELLO FERNÁNDEZ
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	centrodeestudios@asbama.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	Marzo 27 de 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*En La acción de formación AF2 BIOSEGURIDAD APLICADA AL CULTIVO DE MUSÁCEAS CON ENFÁSIS EN PREVENCIÓN Y MANEJO DE FOC R4T se evidenció lo siguiente:*

*En el descriptor Definición de la necesidad de formación, No Incluye datos cuantitativos.*

- *El proyecto presenta una sola acción de formación para el gremio, por lo que la descripción de la necesidad de formación de la acción de formación, está directamente relacionada con la descripción de la necesidad de formación general, en la cual se presentan los datos cuantitativos más importantes o significativos del sector y la problemática planteada.*

Descripción 4 de 8

#### **3. METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:**

En el mes de agosto del año 2019, Colombia confirmó el ingreso del hongo *Fusarium oxysporum* f. sp. cubense Raza 4 Tropical (Foc R4T) a la zona de producción bananera del departamento de La Guajira, razón por la cual el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA emitió la Resolución ICA No. 11912 de 2019 "Por medio de la cual se declara el estado de emergencia fitosanitaria en el territorio nacional por la presencia de la enfermedad conocida como Marchitez de las musáceas por Foc R4T".

Este anuncio por parte del ICA, constituye la primera emergencia nacional por presencia de Foc R4T declarada en el Continente Americano, por lo cual se generó una alerta a nivel internacional debido a que los países de América Latina y el Caribe, representan la zona de mayor producción comercial de banano y plátano del mundo. Particularmente para Colombia, la presencia de Foc R4T en el departamento de La Guajira, amenaza la producción de aproximadamente 49.300 Has cultivadas en banano de exportación (3er renglón agrícola exportable de la economía nacional), que aportan al país más de 160.000 empleos totales (42.069 directos y 126.713 indirectos, 12% de los empleos del sector agropecuario del país) y casi 100 millones de cajas cuya comercialización genera más de 850 millones de dólares en divisas (36,97% de las exportaciones agrícolas nacionales); y de unas 450.000 Has de sistemas agroalimentarios de plátano y banano común, que sustentan la seguridad económica y alimentaria de cientos de hogares colombianos.

Lo anterior, debido a que la marchitez por *Fusarium* de las musáceas causada FOC, ha sido la enfermedad más destructiva del banano y está considerada entre las diez enfermedades más importantes en la historia de la agricultura. Hasta el momento se conocen de este hongo varias razas fisiológicas, de las cuales tres de ellas pueden atacar al plátano y al banano (razas 1, 2 y 4), siendo la raza 4 la de mayor relevancia por el amplio rango de variedades susceptibles a la misma (alrededor del 80% de las especies del género *Musa* spp comercializadas a nivel mundial), así como la ineffectividad de las medidas de manejo para la enfermedad.

El mayor riesgo del hongo está en su alta persistencia en el suelo, debido a que sus estructuras reproductivas, llamadas clamidosporas, pueden resistir condiciones adversas del ambiente y permanecer en el suelo hasta por 30 años. Hasta el momento no se conocen métodos ni herramientas de control/erradicación eficaces, por ello la importancia de prevenir su ingreso, establecimiento y dispersión a áreas libres de la enfermedad. De igual forma, tampoco existe una variedad resistente y con características comerciales adecuadas para sustituir las variedades del grupo Cavendish (de mayor comercialización y consumo a nivel mundial), y si existiera, los costos en que habría que incurrir para su reemplazo serían muy elevados, razón por la cual las medidas más importantes son la COMUNICACION DEL RIESGO y la BIOSEGURIDAD.

De esta manera, el Gobierno Nacional en cabeza del Presidente de la República, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural - MADR, el ICA como Autoridad Sanitaria del país, la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria - AGROSAVIA, las Asociaciones Gremiales, productores, comercializadores, entidades relacionadas con el sector y demás eslabones de la cadena de banano, establecieron una agenda de trabajo conjunto e instauraron espacios permanentes de análisis y concertación, con el propósito de definir políticas e implementar estrategias, programas y planes de acción que contribuyan a la prevención, vigilancia y manejo de la enfermedad en el país y a la sostenibilidad de los cultivos de musáceas en Colombia.



Descripción 5 de 8

Continuación... METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN:

El hallazgo de Foc R4T en La Guajira se hizo en un área menor a 25 Has, en 7 predios de dicho departamento con un área total en producción de 2.029 Has, sin embargo, por protocolos de contención 185 Has de cultivo fueron erradicadas y otras 720 Has que estaban en proceso de renovación, se encuentran limitadas y sin posibilidad de producir debido a la declaración de cuarentena de las fincas, las cuales han requerido una inversión aproximada de USD \$1,3 millones en acciones e infraestructura de contención y bioseguridad (sin perjuicio de las inversiones en bioseguridad requeridas en las fincas situadas en áreas libres), con el fin de impedir el avance del marchitamiento por Fusanum hacia las zonas de producción sin presencia de esta temida enfermedad.

Por ello, salvaguardar los cultivos de banano y plátano en el territorio nacional, implica fortalecer la capacidad de respuesta del país y el

sector ante nuevos posibles brotes de la enfermedad, e intensificar los procesos y medidas de bioseguridad en todos los eslabones de la cadena, principalmente al interior del sistema productivo, para mitigar los riesgos y posibles impactos económicos, sociales y ambientales de una eventual mayor dispersión de Fusanum R4T.

En este escenario, además de las actividades de capacitación y comunicación del riesgo desarrolladas de forma masiva y generalizada con el apoyo del ICA para técnicos, productores, operarios, actores de la cadena, comunidades y demás miembros de la sociedad civil; es imprescindible la creación de programas de formación especializados dirigidos a empleados, asistentes técnicos e incluso productores a cargo de los niveles estratégico y táctico de las fincas o empresas bananeras, con el objeto de asegurar con éxito y por mucho más tiempo los esquemas de contención del patógeno. Así mismo, contribuir al control y manejo adecuado de la enfermedad, la correcta gestión y administración de los negocios asociados a la misma, así como la implementación de acciones fitosanitarias y la creación y/o actualización de medidas de bioseguridad costo-efectivas que garanticen la protección de los cultivos de banano y plátano en Colombia, y la sostenibilidad de un sector productivo tradicional y estratégico que históricamente ha generado ingresos, empleo, desarrollo y bienestar a la región y el país.

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El Pliego de la convocatoria PFCE DG-01 2020, establece en el numeral 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación, determinada; partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos cualitativos y cuantitativos que se consideren pertinentes para la formación requerida, se debe identificar el problema o necesidad de formación (causas y efectos), y con base en ello, plantear objetivos, definir el perfil de los beneficiarios, unidades temáticas y competencias a desarrollar o fortalecer por los trabajadores y los resultados de aprendizaje esperados.

En consecuencia, el evaluador al leer el descriptor de Definición del problema o necesidad de formación (así sea de una sola acción de formación); no encontró datos cuantitativos.

### **OBSERVACIÓN No. 2:**

- *No identifica y justifica el enfoque de la acción de formación hacia el desarrollo tecnológico, innovación o competitividad*

**Descripción 2 de 22**

**Continuación... DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN:**

Se escoge el diplomado, dado el nivel de especialidad y/o profundidad temática que se requiere y la oportunidad de articular las regulaciones tanto internacionales como nacionales en el ámbito fitosanitario, los recientes desarrollos científicos, técnicos y tecnológicos en la materia, así como el conocimiento y la experiencia de reconocidos investigadores y expertos en fitoprotección de musáceas, con las distintas estrategias de mitigación diseñadas para asegurar la efectividad de las medidas de prevención y/o contención de Foc R4T implementadas. De este modo, se destacan en la propuesta la profundización en aspectos fundamentales como biología del hongo y epidemiología de la enfermedad, métodos de detección y diagnóstico, ingredientes activos, concentraciones y dosis

de los productos a utilizar en los sistemas de bioseguridad para prevenir el ingreso y/o dispersión del patógeno, así como la transferencia de herramientas técnicas para la adecuada valoración y ponderación de los riesgos asociados a Foc R4T, y el mejoramiento de las capacidades para diseñar y aplicar estrategias de mitigación de dichos riesgos. En adición, se busca fomentar el uso y/o creación de nuevas herramientas tecnológicas para la detección temprana de síntomas sospechosos asociados a Foc R4T, lo cual fortalecería la capacidad de acción de la autoridad sanitaria del país, dado que se garantizaría mayor cobertura, eficiencia económica y focalización de la vigilancia en terreno, especialmente sobre zonas y puntos considerados de mayor riesgo.

Es de resaltar, que la acción de formación propuesta también posee el carácter de especializada en relación con las capacidades científicas y técnicas del país, dado que no se tienen suficientes desarrollos de investigación particularmente para Foc R4T en Colombia. De allí que se presenten perfiles de capacitadores internacionales con significativa experiencia en consultoría e investigación, con el objeto de propiciar escenarios de análisis y discusión en torno a estudios de casos o experiencias exitosas, y sus recomendaciones sobre las mejores prácticas en materia de fitoprotección de musáceas, como insumo para la creación, actualización y mejoramiento continuo de protocolos, medidas de bioseguridad y demás acciones necesarias para la prevención y/o contención de la enfermedad.

*Tal y como se evidencia en la imagen, con el desarrollo del programa se propone el diseño y aplicación de estrategias de mitigación de riesgos frente a Foc R4T, y la creación de nuevas herramientas tecnológicas para la detección temprana de síntomas (mediante el uso de imágenes y datos captados a partir de sensores remotos, como se evidencia en el objetivo 6 y el eje temático 7), así como la creación, actualización y mejoramiento continuo de protocolos, medidas de bioseguridad y demás acciones necesarias para la prevención y/o contención de la enfermedad; aspectos que sin lugar a dudas constituyen enfoques de la acción de formación orientados a la innovación y el desarrollo tecnológico. En adición, más que contribuir a la competitividad de la agroindustria del banano, se busca aportar a la sostenibilidad de uno de los subsectores agrícolas más importantes del país*

**RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Al realizar la lectura del descriptor, el evaluador no pudo identificar en el enfoque de la acción de formación hacia el desarrollo tecnológico o innovación o competitividad, ya que el proyecto NO describe y NO justifica siendo pertinente con el significado que se encuentra en el numeral 5. Glosario del Pliego de la convocatoria que dice:

**Desarrollo tecnológico productivo:** Es el proceso de generación, aprendizaje, adaptación, transferencia, difusión, incorporación y optimización de tecnologías para elevar el nivel de la productividad y competitividad del sector productivo, mediante la ejecución de actividades relacionadas con formación, investigación aplicada, desarrollo experimental, aseguramiento de la calidad, diseño de procesos y productos, información, gestión tecnológica e innovación.

En consecuencia, la acción de formación no describió y justificó el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, según lo estableció el numeral 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación.

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

*No identifica y justifica el enfoque de la acción de formación hacia el desarrollo tecnológico, innovación o competitividad*

- *No incluye beneficiarios que hacen parte de Mipymes*

*El programa de formación está dirigido a empleados de fincas y empresas afiliadas a la Asociación, las cuales en su mayoría corresponden a Mipymes (ver Anexo 14 Registro de empresas afiliadas).*

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En el pliego de la convocatoria en su numeral 3.2.3 Población Beneficiaria establece:

Las acciones de formación que incluyan como beneficiarios a trabajadores pertenecientes a Mipymes y/o trabajadores de empresas que hagan parte de su cadena productiva, **deben cuantificar el número de empresas y trabajadores que serán beneficiadas y justificar su inclusión indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

Y en el descriptor 3. POBLACIÓN BENEFICIARIA: no evidencia que los beneficiarios hacen parte de MiPymes, como tampoco las cuantifican y justifica su inclusión.

### **OBSERVACIÓN No. 4:**

- *No indica el sector y subsector a los cuales pertenecen las empresas beneficiarias de la formación*

*ASBAMA agrupa y ejerce la representación gremial de empresas y productores de banano y plátano de los departamentos del Magdalena y La Guajira, de conformidad con lo expresado en la descripción general del gremio presentada en la propuesta.*

### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En el pliego de la convocatoria 2020 en el numeral 3.2.4 establece Cada acción de formación debe indicar el sector(es) a beneficiar: Comercio, Servicios, Industria, Primario y Extractivo, Transversal, y subsector(es): Agropecuario, Comercio, Construcción, Educación,



Electricidad, Entidades Públicas y Entidades Oficiales, Hotelería y Turismo, Industria, Minería, Salud, Textiles, Transporte, Transversal, Vigilancia, a los cuales pertenecen las empresas donde se desempeña los trabajadores beneficiarios de la formación.

Y en el descriptor, el proponente describió lo siguiente:

Descripción 6 de 22

**4. IMPACTO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SECTOR Y SUBSECTOR:**

El presente proyecto incidirá de manera directa en todas las personas que visiten los predios bananeros o plataneros, ya sean, operarios, compradores de fruta de rechazo, compradores de plástico, visitantes en general, material vegetal, vehículos, maquinas, herramientas, unidades de transporte de fruta e insumos, en general todas las labores u actividades que contribuyan con su objeto social.

Adicionalmente, la ejecución de la acción de formación permitirá mejorar los procesos de planeación y ejecución de nuevos proyectos de musáceas, en los cuales se deben integrar los protocolos y las correspondientes medidas de bioseguridad para prevenir u contener la diseminación de Foc R4T.

Lo anterior demuestra, que el proponente NO escribe específicamente a cuál Sector y subsector a beneficiar.

**OBSERVACIÓN No. 5:**

- *No incluye acción de formación dirigida exclusivamente a trabajadores del nivel ocupacional alta dirección.*

**ACCIÓN DE FORMACIÓN 2 DE 2**

**Diplomado en BIOSEGURIDAD APLICADA AL CULTIVO DE MUSÁCEAS CON ENFÁSIS EN PREVENCIÓN Y MANEJO DE FOC R4T**

[Generalidades de la acción](#) - [Entidades de la acción](#) - [Descripciones](#) - [Perfil](#) - [Presupuesto](#) - [Resumen por temas](#) - [Cobertura Geográfica](#)

[Generalidades de la Acción de Formación Diplomado en BIOSEGURIDAD APLICADA AL CULTIVO DE MUSÁCEAS CON ENFÁSIS EN PREVENCIÓN Y MANEJO DE FOC R4T](#)
[Acción de Formación](#)

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	25
Beneficiarios empresa	25
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	Esta formación está dirigida al nivel ocupacional y operacional de Alta Dirección de las empresas afiliadas a ASBAMA.
Número de grupos	1
Número de días x grupo	24

*El proyecto consta de una sola acción de formación para el gremio, la cual está dirigida únicamente a empleados del nivel ocupacional de Alta Dirección de las empresas afiliadas a ASBAMA, tal y como se describe en el perfil de los beneficiarios.*

**RESPUESTA No 5:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Es cierto que en la identificación y generalidades del perfil de beneficiarios se escribe que, abro comillas “esta formación está dirigida al nivel ocupacional y operacional de alta dirección de las empresas afiliadas a ASBAMA” cierro comillas.

Sin embargo, en la descripción de la población beneficiaria dice lo siguiente:

“La población beneficiaria de este proyecto está constituida principalmente a empleados, asistentes técnicos e incluso productores a cargo de los niveles estratégico y táctico de las fincas o empresas bananeras (con profesiones afines a la ingeniería agronomica, agrícola, biología, entre otras de similares características)”

Descripción 5 de 22

**3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:**

La población beneficiaria de este proyecto está constituida principalmente a empleados, asistentes técnicos e incluso productores a cargo de los niveles estratégico y táctico de las fincas o empresas bananeras (con profesiones afines a la ingeniería agronomica, agrícola, biología, entre otras de similares características), con el objeto de asegurar con éxito y por mucho más tiempo los esquemas de contención del patógeno en los departamentos del Magdalena y La Guajira a través de ASBAMA. Los aspirantes deben trabajar en áreas relacionadas con la temática del diplomado como dirección de agricultura y/o producción, miembros de los grupos de investigación y desarrollo, jefes o directores de bioseguridad, auditores de bioseguridad, sanidad vegetal, tecnologías agrícolas, administración y dirección de las empresas bananeras, manejo de herramientas de Sistemas de Información Geográfico, etc., donde puedan aplicar estos conocimientos a su gestión profesional y laboral y aportar al avance hacia formas más sostenibles de agricultura.

Cuyas funciones y responsabilidades tienen injerencia directa en la administración de los recursos productivos y la toma de decisiones. Por lo tanto, una mayor cualificación y la actualización de este recurso humano, impactará positivamente y de manera directa en el fortalecimiento o diseño del plan de bioseguridad, los niveles de productividad y competitividad de este importante sector productivo.

En consecuencia, la acción de formación no está dirigida exclusivamente a la Alta dirección.

**OBSERVACIÓN No. 6:**

**La AF2 BIOSEGURIDAD APLICADA AL CULTIVO DE MUSÁCEAS CON ENFÁSIS EN PREVENCIÓN Y MANEJO DE FOC R4T se excluye” según Numeral 4.3.2., Literal P: Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA, dado que el Rubro R03 2.1.1 Material Formación Impresión de Cartillas, guías, talleres (Full color) De 1 a 200 unidades supera y no corresponde a los toques a lo establecido en la Resolución de Tarifas 0081 de 2020, ya que el proponente da el valor de tarifa total presupuestada por \$1.500.000= para 25 beneficiarios y su resultado de costo por unidad es \$60.000=. Cuando lo aprobado por la resolución de tarifas es \$54.776.**

El valor unitario presupuestado corresponde a \$50.000 por cartilla temática, tal y como se evidencia en la Acción de Formación TRANSFERENCIA, en la que se presupuestan \$250.000 para la elaboración de 5 cartillas temáticas que se entregarán a 5 beneficiarios SENA:

Presupuesto de la Acción de Formación Acción de Formación TRANSFERENCIA (Total: [Acción de Formación](#) 1)

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida		Total
				Especie - %	Dinero - %	
R03.2.1.1-Mat. F. Carti. 1-100 hojas / 1-200 unid.	Cartilla Temática	0	0	0	0	250,000
		0	0.0	0	0.0	250,000
						100.0
						250,000

Resumen por rubros de la Acción de Formación (Total: [Acción de Formación](#) 1)

Rubros	Financiado	%	Especie	%	Efectivo	%	Total
R03.2.1.1-Mat. F. Carti. 1-100 hojas / 1-200 unid.	0	0%	0	0%	250,000	100%	250,000
<b>Totales</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>250,000</b>	<b>100.00</b>	<b>250,000</b>

No obstante, considerando que el pliego no estipula que la cantidad de material de formación presupuestado, debe guardar estricta relación con el número de beneficiarios

establecido en la propuesta, para la AF2 BIOSEGURIDAD APLICADA AL CULTIVO DE MUSÁCEAS CON ENFÁSIS EN PREVENCIÓN Y MANEJO DE FOC R4T se presupuestaron en total 30 unidades de la cartilla temática a razón de \$50.000 cada una (\$1.500.000 en total), con el objeto de entregar 25 entre los beneficiarios del programa de formación y disponer de 5 unidades adicionales para entregar y/o distribuir de la siguiente manera: i) un ejemplar para la interventoría del proyecto, ii) un ejemplar para la Dirección General del SENA, iii) dos ejemplares para las Regionales SENA de Magdalena y La Guajira, y iv) un ejemplar de respaldo para la Asociación.

En tal sentido, la propuesta presentada no excede el tope máximo establecido por la entidad en la Resolución de Tarifas 0081 de 2020, razón por la cual solicitamos respetuosamente al SENA la no exclusión de la acción de formación en mención, y la asignación de todos los puntajes obtenidos y no incluidos en los resultados de la evaluación (evento de formación Curso mayor a 40hr o Diplomado, optimización de Recursos, transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, entre otros), con ocasión de la eliminación de la AF2 y en consecuencia, el RECHAZO de la propuesta presentada por ASBAMA.

Vale la pena destacar, que no existen en el país programas de formación con el nivel de especialidad propuesto y que la Acción de Formación diseñada por la Asociación, atiende una necesidad imperante de la agroindustria bananera nacional, frente a una enfermedad que amenaza la sostenibilidad de los cultivos de banano y plátano del mundo.

Sea ésta la oportunidad para que el SENA, como ente rector de la formación para el trabajo del país, y en el marco de la emergencia fitosanitaria declarada en el territorio nacional por la presencia de la enfermedad conocida como Marchitez de las musáceas por Foc R4T, se sume a los esfuerzos aunados entre el Gobierno Nacional en cabeza del Presidente de la República, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural - MADR, el ICA como Autoridad Sanitaria del país, la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria - AGROSAVIA, las Asociaciones Gremiales, productores, comercializadores, entidades relacionadas con el sector y demás eslabones de la cadena de banano; para contribuir a la sostenibilidad de un renglón estratégico para la economía colombiana, de un sector productivo tradicional y trascendental que históricamente ha generado ingresos, empleo, desarrollo y bienestar a la región y el país.

#### **RESPUESTA No 6:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La resolución de tarifas 2020 establece las tarifas para el presupuesto de los proyectos y el valor máximo para el rubro R03 2.1.1 Material Formación Impresión de Cartillas, guías, talleres (Full color) De 1 a 200 unidades tiene como máximo valor de cartillas \$ 54.776 Y en el proyecto dice. Por lo tanto \$1.500.000 entre **25 beneficiarios** de AF2, arrojando un costo por cada cartilla de \$60.000 No cumpliendo con las tarifas establecidas en la resolución 0081 2020.

Es de aclarar, que el pliego de condiciones y sus anexos no estipulan entregar material de formación a i) un ejemplar para la interventoría del proyecto, ii) un ejemplar para la Dirección General del SENA, iii) dos ejemplares para las Regionales SENA de Magdalena y La Guajira, y iv) un ejemplar de respaldo para la Asociación.

Adicionalmente, en el descriptor de Material de formación, el proponente describió lo siguiente, lo cual evidencia que el material es para los beneficiarios de la formación exclusivamente.

Descripción 13 de 22

**9. MATERIAL DE FORMACIÓN:**

El material a entregar a los beneficiarios de la formación, es una cartilla ilustrativa que contenga una descripción de los temas a tratar en esta convocatoria, de esta manera los participantes podrán consultar durante la formación y después de finalizada la acción de formación algunos conceptos e ítems relevantes que le servirán de apoyo al desarrollo de las acciones de formación.

Por último, es importante mencionar que el numeral 2.6 Material de Formación del anexo 17 del pliego “Guía ejecución convenios” establece: Sin perjuicio de lo establecido en el pliego de condiciones de la convocatoria, el conviniante debe entregar **al beneficiario el material de formación, digital o impreso**, aprobado en el proyecto, el cual debe cumplir la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual, en especial el Artículo 15 de la Constitución Política, y el Artículo 42 de la Ley 594 de 2000 - Ley General de Archivos, antes de que haya transcurrido el 10% de duración de la acción de formación **y al finalizar la formación, remitirá una copia de este material al Centro de Formación Profesional/Regional SENA** donde se encuentre ubicada la sede del conviniante, con copia de la comunicación remisoría al Grupo de Formación Continua Especializada y a la interventoría. La interventoría verificará la calidad de este material de formación respecto de los valores presentados en la acción de formación para este rubro, acorde con la resolución de tarifas expedida por el SENA. En conclusión el material de formación es para los beneficiarios. Y la entrega a la interventoría y al centro de formación son copias sin perjuicio de afectar las tarifas estipuladas en la resolución.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de 57,50 puntos y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25266
<b>PROPONENTE</b>	Federación Nacional de Comerciantes – FENALCO.
<b>OBSERVANTE</b>	CARLOS HERNANDO GARCÍA TORRES-Director FENALCO.
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:carlosgarcia@fundecomercio.com.co">carlosgarcia@fundecomercio.com.co</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020 4:53 p. m.

**Señores EVALUACIÓN TÉCNICA Y FINANCIERA SENA:**

*Estimados señores:*

*Estando dentro del término legal, atentamente nos permitimos solicitar se sirvan reconsiderar puntaje otorgado por ustedes frente a los siguientes aspectos y acciones de formación:*

**OBSERVACIÓN No.1**

*1.-Departamentos en donde se justificaron y se ejecutarán actividades: Nuestro proyecto expresamente contempla realizar acciones de formación en los departamentos de Nariño, Magdalena, Sucre, Huila, Meta y Tolima, que son de los mencionados en los Términos de Referencia de la Convocatoria SENA como departamentos con puntajes bajos en la medición del Índice Departamental de Competitividad.*

*En nuestro proyecto se contempla realizar tres acciones de formación en el Departamento de Nariño, tres acciones en Magdalena, en Sucre dos, en Huila cuatro, en Meta tres y en Tolima dos, para un total de 17 acciones de formación en estos seis departamentos.*

*De tal manera que se tiene derecho a los puntajes correspondientes.*

**RESPUESTA 1**

De acuerdo a su observación, informamos que no es procedente su observación: teniendo en cuenta que al momento de hacer la primera publicación, la evaluación ya contaba con la asignación de puntaje a 17 acciones de formación cada una de ellas recibieron 2 puntos (AF 35, 36,37,38,39,40,41,42,43,44,63,64,65,73,74,75,76) por ejecutar y justificar acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,68 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Vaupés, Vichada, Guainía, Choco, Amazonas, Guaviare, La Guajira, Arauca, Caquetá, Putumayo, Sucre, Córdoba, Cauca, Nariño, Cesar, Magdalena, San Andrés, Huila, Meta o Tolima.

En consecuencia, se mantiene el puntaje en el criterio denominado Lugar de ejecución.

**OBSERVACIÓN No.2**

*En cuanto a la acción de formación 77 que ha sido incorrectamente evaluada con el argumento de que excede el costo hora beneficiario por tipo de evento, respetuosamente*

solicitamos se revise esta evaluación por cuanto no han tenido en cuenta que esta acción contempla DOS GRUPOS, como expresamente está señalado en el texto del proyecto.

Veamos como en el campo referido "Generalidades de la Acción de Formación, expresamente en el Tipo de Evento se indica que "La acción de formación corresponde a un taller con DOS GRUPOS."

**ACCIÓN DE FORMACIÓN 77 DE 78**  
**AF77. APLICACIÓN DE TÉCNICAS INNOVADORAS PARA COMUNICAR, NEGOCIAR Y VENDER A TRAVÉS DE HISTORIAS EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL PARA EMPRESAS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ**  
[Generalidades de la acción](#) [Entidades de la acción](#) [Descripciones](#) [Perfil](#) [Presupuesto](#) [Resumen por rubros](#) [Cobertura Geográfica](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

Generalidades de la Acción de Formación AF77. APLICACIÓN DE TÉCNICAS INNOVADORAS PARA COMUNICAR, NEGOCIAR Y VENDER A TRAVÉS DE HISTORIAS EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL PARA EMPRESAS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ [Acción de Formación](#)

<b>Norma de competencia</b>	
<b>Número de beneficiarios</b>	40
<b>Beneficiarios empresa</b>	40
<b>Beneficiarios SENA</b>	0
<b>Perfil beneficiarios</b>	La capacitación está dirigida a funcionarios del nivel ocupacional medio y operativo, pertenecientes a las áreas administrativa, comercial, publicidad y mercadotecnia, entre otros.
<b>Número de grupos</b>	2
<b>Número de días x grupo</b>	2

Igualmente se señala en el campo "Tipo de Evento" que "Para la estimación del costo hora beneficiario téngase en cuenta que esta acción tiene dos grupos."

<b>Descripción 7 de 22</b> <b>5. EVENTO DE FORMACIÓN:</b> Taller con una duración de 12 horas por grupo, Para la estimación del costo hora beneficiario, tengase en cuenta que esta acción tiene grupos.
--

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Teniendo en cuenta que la propuesta describe en la AF 77 la siguiente información:

Valor de la propuesta: \$ 21.679.046  
Valor Hora Beneficiario: \$ 45.165  
Número de grupos: 2  
Número de beneficiarios: 40

Total, de horas acción: 24 (Total, de horas x grupo: 12)

Y la misma ha sido definida para dos (2) grupos, entonces para determinar el valor hora beneficiario desagregamos por grupo donde para un **(1) grupo** es la mitad de los valores citados anteriormente, es decir:

Valor por grupo: \$ 10.839.523

Número de grupos: 1

Número de beneficiarios por grupo: 20

Total, de horas grupo: 12

Calculamos el valor hora beneficiario por:

\$ 21.679.046/12 horas/40 beneficiarios de la AF = \$45.165

Adicionalmente, el proyecto radicado en el SIGP muestra el valor hora beneficiario así:

Acciones de Formación 77 de 78: AF77. APLICACIÓN DE TÉCNICAS INNOVADORAS PARA COMUNICAR, NEGOCIAR Y VENDER A TRAVÉS DE HISTORIAS EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL PARA EMPRESAS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ										
Tecnología medular	Duración Horas Grupo	N° de Grupos	Valor de la propuesta				Número de Beneficiarios			Valor Hora Beneficiario
			Sena	Contrapartida Dinero	Contrapartida Especie	Total	Sena	Empresa	Total Proyecto	
	12	2	16.088.934	4.030.112	1.560.000	21.679.046	0	40	40	45.165
Capacitadores:										

De acuerdo a lo establecido en el ANEXO\_6\_CRITERIOS\_GENERALES\_DE\_EVALUACIÓN\_2020, relacionado con Optimización de recursos por acción de formación:

“Optimización de recursos por acción de formación: Valor hora/beneficiario por acción de formación según evento de formación, con valor menor o igual a:

- \* Conferencia/Ponencia: \$79.905
- \* Seminario: \$47.395
- \* Taller: \$44.159
- \* Taller Bootcamp: \$99.908
- \* Taller Formación en el puesto de trabajo: \$263.811
- \* Curso: \$39.989\* Diplomado: \$38.316”

Por lo tanto, el valor hora beneficiario para el taller de la AF es de \$ 45.165.

### **OBSERVACIÓN No.3**

De manera similar, en el campo “Lugar de Ejecución” se consignó que “La acción de Formación está dirigida a DOS GRUPOS de 20 beneficiarios empresa cada uno y se realizarán en la ciudad de Bogotá”.



**Descripción 17 de 22**

**13. LUGAR DE EJECUCIÓN:**

La acción de formación está dirigida a dos (2) grupos de veinte (20) beneficiarios empresa cada uno y se realizarán en la ciudad de Bogotá D.C.

Esta acción de formación se realiza en este departamento porque existe seccional u oficina de FENALCO en esta región, donde el gremio tiene afiliados y asociados. Adicionalmente son evidentes las necesidades de capacitación especializada para las empresas locales, tal como lo solicitan los mismos empresarios y como está consignado en el Plan Seccional de Capacitación anual.

Esta realidad demuestra nuestro argumento.

**RESPUESTA No. 3:**

En atención a su observación, referida a Lugar de Ejecución de la AF77 atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El proponente justifica e indica que La AF77 se ejecutará en la Ciudad de Bogotá, por lo tanto, aplica para el criterio: en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 8,30), según Índice Departamental de Competitividad 2019: Bolívar, Norte de Santander, Casanare, Boyacá, Quindío, Caldas, Cundinamarca, Risaralda, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Antioquia o Bogotá, de tal manera que el criterio fue correctamente evaluado con 1 punto.

**OBSERVACION No.4**

*3.- En las acciones de formación AF11, AF55, AF70 y AF71, las evaluaciones no tienen en cuenta las consideraciones y explicaciones incluidas en el campo 1. Sobre definiciones de la necesidad de formación” donde claramente se exponen las necesidades reales vigentes para las cuales se da como solución o respuesta la respectiva acción de formación y su contenido temático.*

*Esto es evidente en la AF 70 “Educación Inclusiva: Nuevos caminos para la atención educativa a población con discapacidad”, que es una necesidad muy urgente y generalmente no se tiene en cuenta. Favor revisar las consideraciones y explicaciones incluidas en el campo 1 sobre definiciones de la necesidad” con los contenidos temáticos, en los cuales siempre se habla y se tiene en cuenta a las personas discapacitadas para tenerlas en cuenta en los nuevos esquemas de la educación inclusiva.*

*En la AF71, de manera similar también es evidente esta situación cuando se plantea la necesidad adoptar procesos para “Innovar para el desarrollo de la Educación en el Departamento de Santander”.*

*Vale la pena tener en cuenta que esta acción de formación ha sido diseñada por expertos educadores con amplia experiencia del Colegio San Pedro Claver, quienes ven la necesidad de este tipo de formación, por lo cual esta acción está diseñada a la “medida de las necesidades” y aún no hay respuestas o sistemas de educación que tenga en cuenta estos enfoques.*



#### **RESPUESTA No. 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En las AF11, AF55, AF70 y AF71, si bien definen y justifican las necesidades de formación, los contenidos planteados en las Unidades Temáticas dan respuesta parcial a la justificación planteada, por lo tanto no se ajusta al criterio: "Acciones de formación que apuntan al desarrollo de habilidades de carácter transversal a todos los sectores y actividades económicas, dan respuesta a los objetivos tácticos y transversales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo: Objetivos Tácticos Priorizados, Objetivos Tácticos Regulares y Objetivos Tácticos Transversales, relacionados el numeral 3. CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE FORMACIÓN del pliego de la CONVOCATORIA DG - 01 - 2020.

#### **OBSERVACIÓN No.5**

*Lo mismo podemos anotar los mismos argumentos y situaciones para la AF55 del Departamento de Risaralda, que está dirigida a promover la Revolución Logística Integral 4.0 y su impacto en la gestión de la cadena de abastecimiento, temas que son cruciales en los nuevos tiempos.*

#### **RESPUESTA No. 5:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien la AF55, describe y justifica apuntarle a la Revolución 4.0, sin embargo los contenidos temáticos detallados en las Unidades Temáticas no plantean el desarrollo de contenidos en el mismo sentido y en la aplicación de la Revolución 4.0.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **CUMPLE PARCIALMENTE** con el puntaje **de 98,99 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25261
<b>PROPONENTE</b>	ASCOLFA
<b>OBSERVANTE</b>	Gisela Eugenia Becerra Plaza
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	direccion.ejecutiva@ascolfa.org.co
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	viernes, 27 de marzo de 2020 5:01 p. m.

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*Para ASCOLFA es Claro que la planeación académica no debe exceder el 6 de noviembre de 2020. En la planeación de las actividades de formación AF6 Desarrollo Estratégico para la Economía Naranja, está plantada para ser desarrolladas el día 3 de Noviembre de 2020 y la AF8, Habilidades Comunicativas para Comunicaciones Efectivas, está planteada para ser dictada el 1 de noviembre de 2020 y por un error de digitación al momento de diligenciar el Anexo No. 19 se nos fue un numero de más quedando el día 13 y 11 de noviembre respectivamente ya que para efectos nuestros de planeación al ofertarse en diferentes ciudades del país en las cuales nuestras instituciones de educación superior asociadas a ASCOLFA tienen presencia y llegan a poblaciones vulnerables, son zonas rurales nosotros les pusimos un número de identificación a la zona que corresponde a 1 como de alto impacto y 0 mediano impacto y al momento de la transcripción se interpreto como si fuera la fecha. Cabe anotar que las regiones seleccionadas por la asociación son aquellas que tienen cobertura a estratos 1,2, 3, poblaciones vulnerables, y zonas especiales diversas y apartadas golpeadas por la situación económica y social.*

*Solicitamos muy comedidamente puedan hacer la revisión del concepto de Rechazo del proyecto, debido al error involuntario al momento de digitar la fecha acorde a la razón mencionada de estas dos acciones AF 6-DESARROLLO ESTRATÉGICO PARA LA ECONOMÍA NARANJA está proyectada realmente para el 3/11/2020 y finaliza el 3/11/2020 y la AF 8 - HABILIDADES COMUNICATIVAS PARA COMUNICACIONES EFECTIVA, está proyectada realmente para el 1/11/2020 y finaliza el 1/11/2020. La fecha que quedó registrada se debió a un error de digitación en la que se agregó el número 1 (quedó registrado 13 cuando realmente era 3) en el primer caso y un -0- en el segundo caso (quedó registrado 10 cuando realmente es 1). Por lo anterior, se reitera que se trata de un error involuntario de digitación y es para nosotros muy triste que por un error involuntario no podamos llegar con estas acciones de formación, que hoy cobran una mayor relevancia a los diferentes departamentos del país con la coyuntura especial que vive el país y el mundo en este momento del Covid 19.*

*Adicionalmente, Como quiera que el plazo de ejecución del convenio es hasta el 20 de noviembre de 2020 sin exceder en ningún caso el 31 de diciembre de 2020, contado a partir del cumplimiento de los requisitos de ejecución (suscripción de la aprobación del acta de garantías y expedición del Certificado de Registro Presupuestal por parte del SENA), para efectos de la planeación académica, lo concerniente a la última acción de formación que contempla el proyecto aprobado, no supera esta fecha límite dentro del cual se encuentra la propuesta y, en cuanto a la ejecución de las dos últimas acciones de formación son susceptibles de modificación, en caso de necesitarse, sin contrariar el requisito y dentro de las reglas de modificación del cronograma logrando que no exceda el 6 de noviembre si fuere el caso.*

## **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En el numeral 1.8 “Plazo de ejecución”, se dispuso que para efectos de la planeación académica, la última acción de formación que contemple el proyecto, debe programarse con terminación hasta el 6 de noviembre de 2020; por lo que en el literal d) del numeral 4.3.1 se estableció que cuando el plazo de ejecución de la última acción de formación se planea ejecutar después del día 6 de noviembre de 2020, dicha circunstancia sería causal de rechazo técnica y financiera de la propuesta.

De acuerdo a lo anterior, y una vez analizada la propuesta, se encuentra que no una sola acción de formación incumple lo dispuesto en el Pliego de Condiciones, si no 2: la AF 6- DESARROLLO ESTRATEGICO PARA LA ECONOMIA NARANJA y la AF 8 - HABILIDADES COMUNICATIVAS PARA COMUNICACIONES EFECTIVA, en tanto su fechas de ejecución académica excedían el 6 de noviembre de 2020.

Ahora bien, frente a la posibilidad de subsanar documentos o requisitos que hacen parte de la futura contratación o referentes al futuro proponente, el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 establece que si tales no son necesarios para la comparación de las propuestas no servirán de título suficiente para el rechazo de los ofrecimientos hechos.

A su vez, la Ley 80 de 1993 establece que en ejercicio de la facultad de los oferentes de presentar observaciones durante el término de traslado del informe de evaluación preliminar y allegar subsanaciones, estos no podrán completar, adicionar, modificar o mejorar sus propuestas.

Sobre el particular, el Consejo de Estado, Sección III, Subsección C. en Sentencia 40660 del 2015, señaló que la subsanación de las ofertas se encuentra limitada a la posibilidad que tiene el proponente de remediar un defecto o error de su propuesta, siendo por lo tanto incorrecto entender que esta facultad le confiere a este, el derecho de aportar nuevos documentos que modifiquen o mejoren la oferta inicial.

En este orden de ideas, no es posible que el proponente pueda enmendar su error cambiando y modificando las fechas de las acciones de formación mencionadas, máxime cuando en el Pliego de Condiciones dispone que el plazo máximo de ejecución académica no puede exceder el indicado en su numeral 1.8 so pena de ser rechazada la propuesta de conformidad con el literal d) del numeral 4.3.1 del mismo documento, pues al pretender realizar dicho cambio o modificación temporal, estaría mejorando su oferta, como quiera que se trata de un ofrecimiento nuevo distinto al realizado con la presentación de la misma, vulnerando los principios de transparencia, igualdad y selección objetiva.

Así las cosas, como quiera que el cumplimiento en el plazo dispuesto en el numeral 1.8 del Pliego de Condiciones es necesario para la comparación de las propuestas , tanto así que su inobservancia es causal de rechazo de la misma, se encuentra justificada y ajustada a derecho la aplicación del literal d) del numeral 4.3.1 del mismo documento.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de **82,13** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25251
<b>PROPONENTE</b>	ASOCIACION COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL
<b>OBSERVANTE</b>	CARMEN ELISA RIVERA ACUÑA
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	asocodem@gmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	27 de marzo de 2020 5:21 p. m.

**OBSERVACIÓN No. 1:**

“Yo, CARMEN ELISA RIVERA ACUÑA, obrando en calidad de representante legal del Gremio ASOCIACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL, respetuosamente me permito solicitar a ustedes, revisar el concepto por el cual se considera que no se puede contar con 2 pendones en cada grupo, pues, en ninguna parte del pliego de la convocatoria se encuentra explícita esa restricción a un solo pendón. El año inmediatamente anterior fueron aprobados 2 pendones por cada salón esto, atendiendo los requerimientos de la interventoría, que durante la ejecución del proyecto exige un pendón dentro y otro fuera de cada salón, lo cual permite que los asistentes puedan identificar el ambiente de aprendizaje y, además, durante la clase se dé el debido uso de la imagen institucional del Sena. Los términos de la convocatoria anterior eran similares a los términos de la convocatoria del año 2020.

De manera adicional, quisiera mencionar que nos ajustamos a los pliegos de la convocatoria DG-01 de 2020, pues nos encontrábamos en etapa de presentación de proyectos, y el Anexo 17, como bien su nombre lo indica corresponde a una etapa de ejecución.”

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Se debe tener en cuenta integralmente el Acuerdo 00005 de 2014, la Resolución de Tarifas 081 de 2020 expedida por el SENA, el pliego de condiciones de la Convocatoria DG-01 de 2020, sus anexos y adendas y las demás disposiciones legales y reglamentarias.

Es importante mencionar que los documentos publicados hacen parte integral de la convocatoria y deben ser observados y tenidos en cuenta como un todo, al momento de formular sus proyectos.

En la sección de anexos, el ANEXO 17. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS menciona claramente en la Nota 2 del Numeral 2.5.1 Crédito institucional. “Nota 2: Se debe utilizar un (1) pendón por grupo por acción de formación.

1. Por otra parte en la Resolución No. 1-00081 “Por la cual se fijan las Tarifas para los rubros financiables para el programa de Formación continua especializada 2020 y se deroga la Resolución 1-0502 de 2019”, se establece lo siguiente:

Rubro: Promoción y Divulgación de las Acciones de Formación			
Tipo	Código Rubro	Descripción	Valor (Se reconocerá hasta)
Promoción y Divulgación de las Acciones de Formación	R05.	R05.1 Pendón Impreso: Tamaño 1X1.50 mts; Acabado: tubo (parte superior e inferior). Aplica para todas los eventos de formación en modalidad presencial. Exclusivo para el lugar donde se imparta la acción de formación.	\$245.600 c/u

GD-F-010 V04 Pag # 8

Como podemos observar en el ítem de Promoción y Divulgación de las Acciones de Formación se describe en singular “pendón”, haciendo alusión a la cantidad de uno (1). Además se usa el término “Exclusivo” para el lugar donde se impartirá la acción de formación, y en el mismo pliego y proyecto se define que el lugar de formación es uno solo.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación RECHAZADO con el puntaje de 80,00 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25298
<b>PROPONENTE</b>	CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA
<b>OBSERVANTE</b>	MARTHA CECILIA RINCÓN MONTENEGRO
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA – FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:martha.rincon@ccb.org.co">martha.rincon@ccb.org.co</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	30 marzo 2020

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

*“En el descriptor DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S), el proponente no describe brevemente la historia, no describe la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el anexo 14”.*

#### **Aclaración**

En la pág. 6 y 7/214 del aplicativo SIG. [file:///F:/formulario 2/Proyecto SENA/img/formulario.html](file:///F:/formulario%20Proyecto%20SENA/img/formulario.html) DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S).

Sí describe la historia partiendo de cuando fue creada, los principios con que actúa, la iniciativa de los clústers (2012) su situación actual y prospectiva:

*“La CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ (en adelante CCB) es una institución autónoma, con personería jurídica y sin ánimo de lucro, constituida a iniciativa de los comerciantes de Bogotá, creada en 1878. Comprende a los sectores de comercio, industria, servicios y demás grupos productivos y la CCB pertenece al sector gremial. OBJETIVOS. El objetivo principal de la CCB es aumentar la prosperidad de los habitantes de Bogotá - Región - a partir del fortalecimiento de las capacidades empresariales y el mejoramiento del entorno para la generación de valor compartido, bajo principios de gobernanza y con visión global de largo plazo, cumpliendo con las funciones que la ley y demás normas le atribuyan. FRENTE DE ACCIÓN DE LA CCB. 1. Registros públicos: Registro Mercantil, Registro Único de Proponentes, Registro de Entidades Sin Ánimo de Lucro. 2. Solución de controversias: la Entidad brinda soluciones oportunas al interior de sus empresas o con terceros con arbitramentos, y en conciliación presta servicios para facilitar la solución de controversias de carácter civil, familiar y comercial. 3. Servicios empresariales: se concentra en servicios de fortalecimiento que promueven la formalización, el emprendimiento, la internacionalización, la innovación, el apoyo al sector agroindustrial y la formación e información empresarial. 4. Competitividad y valor compartido: impulsamos la competitividad de las empresas activando clusters, fortalecemos diferentes sectores con la participación de empresarios e implementamos programas que promueven la generación de valor compartido por parte de las empresas. 5. Gobernanza y conocimiento empresarial: trabajamos en la articulación público-privada. PRINCIPIOS DE LA CCB: Los principios de la CCB son: prosperidad, valor compartido y gobernanza. Prosperidad: estado de bienestar creciente e incluyente por medio de la creación abundante y balanceada de bienes y servicios públicos y privados para toda la comunidad. Valor compartido: prácticas empresariales que aumentan la competitividad del negocio al mismo tiempo que mejoran las condiciones sociales, ambientales y económicas de las comunidades en las que opera. Gobernanza: capacidad de diferentes actores para trabajar de manera colaborativa y gestionar su propio desarrollo. INICIATIVAS CLUSTERS: Desde 2012 la CCB, en su papel articulador, ha convocado a los líderes empresariales, gremios, academia y centros de investigación para impulsar los clusters, actividades económicas que se concentran geográficamente y generan empleo, crecimiento económico y prosperidad. Actualmente se cuenta con 17 clusters. Economía naranja incluye: comunicación gráfica; prendas de vestir; gastronomía; música; cuero, calzado y marroquinería; joyería y bisutería; industrias creativas y de contenidos. Servicios empresariales:*

turismo de negocios y eventos; software y TI; servicios financieros; y, logística. Bio-polo: salud, lácteos, cosméticos y farmacéutico. Ciudad Región sostenible: energía eléctrica y construcción. Los beneficios que obtienen las empresas de los clusters son, entre otros: alinear objetivos y planes de trabajo, articular actores públicos y privados, crear y desarrollar proyectos conjuntos, profundizar el conocimiento del negocio, fortalecer el trabajo en equipo, integrar las cadenas productivas, desarrollar programas de fortalecimiento empresarial a la media, participar en espacios de networking, talleres y ruedas de negocios, alinear la oferta educativa con las necesidades empresariales, articular la oferta y la demanda, y, compartir y trabajar por una visión de futuro. En Bogotá Región los clusters concentran el 55% del PIB; 53% de las ventas registradas; 32,2 de las exportaciones y 44% del tejido empresarial.

*SITUACIÓN ACTUAL Y PROSPECTIVA: La CCB busca potenciar la trayectoria y los atributos de Bogotá y la Región, que se consolida como el centro empresarial más grande de Colombia. Por eso busca soluciones estratégicas que contribuyen a construir una ciudad sostenible, competitiva y con un entorno favorable para los negocios, todo esto a través de la convocatoria de diversos actores de la sociedad. Se busca la promoción nacional e internacional de Bogotá. La CCB presenta, selecciona y prioriza proyectos de impacto metropolitano, políticas públicas, grandes eventos, marca de ciudad e inversión. La relación entre el gremio y las empresas afiliadas está dada porque en la cámara ayudamos a construir una visión colectiva sobre las oportunidades y potencialidades de la región para facilitar la gestión de actores públicos y privados. Por ello, en la CCB lidera estrategias a partir de la articulación y movilización de aliados públicos y privados, la gestión de proyectos y recursos y la construcción de conocimiento. Impulsa programas orientados a la competitividad e integración regional y trabaja para fortalecer la red de Cámaras de Comercio de la Región Centro-Sur del país y contribuir a la competitividad de sus zonas de influencia. La CCB trabaja en la articulación de actores públicos y privados y en la gestión de proyectos para promover la integración y el desarrollo regional en Cundinamarca. Para esto, se trabaja en tres ejes prioritarios: mayor presencia de la CCB en la región; gestión de iniciativas y proyectos para la competitividad regional; y apoyo a procesos de integración regional”*

**No describe la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el anexo 14:**

Referente a este punto nos permitimos aclarar que la relación está especificada, en pág. 6/214:

*“La CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ (en adelante CCB) es una institución autónoma, con personería jurídica y sin ánimo de lucro, constituida a iniciativa de los comerciantes de Bogotá, creada en 1878. Comprende a los sectores de comercio, industria, servicios y demás grupos productivos y la CCB pertenece al sector gremial”. Ya que las empresas relacionadas en anexo 14 pertenecen a estos sectores, adicionalmente copiamos textualmente la aclaración presentada el 9 de marzo:*

**CONVOCATORIA DG-01-2020 - SOLICITUD - Aclaración y/o Subsanación - VF - 25298 - CÁMARA COMERCIO BOGOTÁ**

*Bogotá, marzo 09 de 2020*

*Señores*

**Convocatoria DG 01 – de 2020**

*Grupo de Formación Continua Especializada*

**SENA**

*Bogotá*



**Asunto:** Respuesta solicitud aclaración y/o subsanación – VERIFICACIÓN FINANCIERA – Proceso Convocatoria DG 01- de 2020 - Grupo de Formación Continua Especializada

Respetados señores:

En atención al comunicado recibido el día 5 de marzo mediante correo electrónico, en el que se solicita a la Cámara de Comercio de Bogotá la siguiente aclaración:

☒ “Una vez revisado el contenido de la propuesta y de acuerdo a lo establecido en el Pliego de Condiciones Numeral **1.6.2 Requisitos de participación financieros** apartado 2. “// (...) La información debe ser diligenciada en formato Excel, sin la inclusión de signos de puntuación, ni espacios, ni caracteres especiales y debe coincidir con la registrada en las bases de datos del SENA y el RUES (NIT y razón social)”.

Respetuosamente adjunto el anexo 14 en formato Excel de las empresas beneficiarias y participantes en los cluster de la ciudad región, no sin antes aclarar que como lo informamos en el Anexo No. 8 Acreditación de calidad de gremio (folios 40 a 43), la Cámara de Comercio de Bogotá se está presentando con los aportes parafiscales realizados en la vigencia 2019 (\$1.260.499.200) y no está utilizando el aporte parafiscal de empresas afiliadas, para la participación en la Convocatoria DG-01 - 2020, del Programa de Formación Continua Especializada.

Esperamos dar cumplimiento a lo solicitado y quedamos atentos si se requiere información adicional o aclaración al respecto.

Por lo planteado, agradecemos respetuosamente se sirvan reconsiderar el puntaje asignado para este descriptor.

### **RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien es cierto que en el descriptor 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S) se especifica la fecha de la creación “constituida a iniciativa de los comerciantes de Bogotá, creada en 1878” es lo único que hace referencia a una breve historia, ya que la demás información de objeto social, los sectores que comprende, los objetivos principales, los frentes de acción, los principios, así como las iniciativas de los clúster (desde 2012) son situaciones que hacen referencia a la situación actual y prospectiva más no un breve resumen de la historia.

En cuanto a los argumentos de sustentación en los cuales se refiere textualmente “**No describe la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el anexo 14**”, nos permitimos informar que se valida la observación y se modifica puntaje del ítem

En vista de lo anterior, es claro que en la DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S) al determinarse según criterio del evaluador que por no encontrar argumentos sólidos que evidencien el cumplimiento de los literales b)breve resumen de su historia así como el criterio adicional “En caso de gremios, adicionalmente, describe la relación del

objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el Anexo N°. 14.” El cual debe estar de manera clara no interpretarse en comunicaciones posteriores como lo infiere en su argumentación, se evalúo y se ratifica la evaluación de UN (01) punto para el Item identificado con el numeral 3.1.1, “descripción general del proponente según modalidad”.

## **OBSERVACIÓN No. 2:**

### **Indicadores de impacto del proyecto**

De acuerdo al concepto en la evaluación técnica, manifestamos que en los pliegos de la convocatoria del programa de formación continua especializada 2020, los indicadores de impacto del proyecto se definen de la siguiente forma:

*“El conjunto de indicadores previstos se centra en los objetivos de la Convocatoria y se usarán con el fin de medir posteriormente el impacto que tuvo la ejecución del proyecto de formación en la empresa/gremio proponente y en las empresas beneficiarias de la formación, y así determinar los resultados en el incremento de la productividad de los trabajadores en términos de empleabilidad.*

*Por lo anterior, el proponente debe definir la línea base, metas y el medio de verificación, de cada uno de los indicadores a continuación planteados; adicionalmente, describir la metodología de recolección y verificación de la información requerida para validar los indicadores de impacto:*

*1. Mejoramiento en la empleabilidad: Mide cómo se mejoran las condiciones económicas de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada =No. de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto*

*2. Retención de los trabajadores: Mide la retención de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada =No. de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto*

*3. Movilidad laboral: Mide la movilidad de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada =No. de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales de manera horizontal o vertical, luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto”*

De acuerdo a lo anterior, manifestamos que los indicadores de impacto están bien definidos de acuerdo a la definición en los pliegos de la convocatoria, se puede evidenciar que se relaciona el mejoramiento en la empleabilidad, la retención de los trabajadores y la movilidad laboral, con indicadores medibles de acuerdo a lo formulado en la propuesta. Se relaciona a continuación lo expuesto en la propuesta presentada:

*“1. Mejoramiento en la empleabilidad = Número de trabajadores beneficiarios con incremento salarial después de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto.*

*Para este indicador la línea base del proyecto es cero 0 y se espera que con la ejecución del mismo un 10% de los beneficiarios logre un mejoramiento económico, lo cual se verificará seis (6) meses después de terminada la ejecución del proyecto de formación.*

*Mejoramiento en la empleabilidad =  $124 / 1.235 = 10\%$*

*Medio de verificación: Encuesta diseñada y aplicada por la CCB para cada uno de los clúster.*

2. Retención de los trabajadores = Número de trabajadores beneficiarios que continúan en sus empresas luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto.

Para este indicador la línea base es 80% promedio anual la cual califican las empresas como una tasa de retención promedio y se espera que seis (6) meses después de terminada la ejecución del proyecto de formación, el 90% de los beneficiarios de la formación, continúen vinculados en sus empresas.

Retención de los trabajadores =  $1.112 / 1.235 = 90\%$

Medio de verificación: Encuesta diseñada y aplicada por la CCB para cada uno de los clúster.

3. Movilidad laboral= Número de trabajadores que cambian sus condiciones laborales de manera horizontal o vertical, luego de recibir la formación / Número total de trabajadores beneficiarios del proyecto.

Para este indicador la línea base es 0 y se espera que con la ejecución del mismo un 5% de los beneficiarios logre un mejoramiento en sus condiciones laborales, lo cual se verificará seis (6) meses después de terminada la ejecución del proyecto de formación

Movilidad laboral =  $62 / 1.235 = 5\%$

Medio de verificación: Encuesta diseñada y aplicada por la CCB para cada uno de los cluster.”

Por lo expuesto anteriormente, solicitamos de manera respetuosa, se revise y se haga la asignación máxima por cuanto están planteadas acorde a lo descrito en el punto 3.1.4 de los pliegos de convocatoria. Para mayor veracidad se puede verificarla información en la Pág. 10/2141 del aplicativo SIG. file:///F:/formulario\_2/Proyecto SENA/img/formulario.html

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que la misma es procedente, en tanto, una vez revisada su proyecto se evidenció que:

Al hacer la revisión se evidencia que el proyecto cumple con los indicadores de impacto y la metodología de recolección y validación de los indicadores de impacto planteados, por lo que se la asigna el puntaje máximo de 1,5, con lo que el Factor articulación, pertinencia y coherencia del proyecto pasará de 14 a 15 puntos.

## **OBSERVACIÓN No. 3:**

### **1. Identificación del problema o necesidad de formación**

ASPECTOS ACADÉMICOS (ACCIÓN DE FORMACIÓN - AF) CADA ACCIÓN DE FORMACIÓN SE EVALUARÁ INDIVIDUALMENTE SOBRE 68,00 PUNTOS Y LA SUMATORIA DE LAS AF QUE CUMPLEN, SE PROMEDIARÁ PARA HALLAR EL PUNTAJE. ASPECTOS ACADÉMICOS =  $(AF1C + AF2C + \dots + AFNC) / \# \text{ TOTAL DE LAS AF CUMPLEN}$  NOTA 1: CON EL FIN DE GARANTIZAR LA CALIDAD DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN, SE ELIMINARÁN AQUELLAS QUE OBTENGAN UN PUNTAJE MENOR A 48 PUNTOS NOTA: LA ACCIÓN DE FORMACIÓN DENOMINADA "TRANSFERENCIA", NO HARÁ PARTE DEL PROMEDIO

De acuerdo al concepto en la evaluación técnica, manifestamos que en los pliegos de la convocatoria del programa de formación continua especializada 2020, la identificación del problema o necesidad de formación se define de la siguiente forma:

*“A partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos cualitativos y cuantitativos que se consideren pertinentes para la formación requerida, se debe identificar el problema o necesidad de formación (causas y efectos), y con base en ello, plantear objetivos, definir el perfil de los beneficiarios, unidades temáticas y competencias a desarrollar o fortalecer por los trabajadores y los resultados de aprendizaje esperados.*

*Una vez delimitado el problema o necesidad, se debe justificar el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, y establecer porqué la acción de formación priorizada para la solución del problema o necesidad es especializada; adicionalmente debe describir y justificar la relación de la acción de formación con alguno de los siguientes componentes:*

- Acción de formación que beneficie a trabajadores del sector Agrícola, Agropecuario, Agroindustrial y/o de la Economía Naranja;*
- Acción de formación que estén dirigidas y den aplicación a la Revolución Industrial 4.0 (Sistemas de integración, máquinas y sistemas autónomos, internet de las cosas, manufactura aditiva, big data y análisis de grandes datos, computación en la nube, simulación de entornos virtuales, inteligencia artificial, ciberseguridad, realidad aumentada)*
- Acciones de formación que den respuesta a las Agendas Departamentales de Competitividad, Apuestas Productivas Departamentales Priorizadas, Vocaciones Productivas Regionales y/o Focos Temáticos de Desarrollo Regional en CTeI. (ver **Anexo N°. 15.**)”.*

De acuerdo a lo anterior, manifestamos que la identificación del problema o necesidad de formación están correctamente definidos, se puede evidenciar que se relaciona de manera ordenada y sistemática los datos cualitativos y cuantitativos pertinentes para la formación especializada que se va a realizar para cada una de las empresas de los clúster, de acuerdo a lo establecido en los pliegos de la convocatoria anteriormente mencionados. Por lo anterior, se relaciona a continuación lo formulado en la propuesta presentada:

*“La presente propuesta se enmarca en el trabajo liderado por la CCB, a través de iniciativas clúster, en el marco de la Agenda de Competitividad e Innovación de Bogotá-Cundinamarca o Estrategia de Especialización Inteligente, desarrollada en el marco de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación. Las iniciativas clúster, dentro de sus planes de trabajo, desarrollan proyectos y acciones orientados a la identificación y cierre de brechas de capital humano. Frente a esta agenda de capital humano en los clúster, se busca implementar acciones que lleven a que los empresarios de los sectores beneficiados cuenten con el talento humano con los perfiles y competencias que están necesitando, de tal forma que se logren mayores niveles de productividad laboral. Con esta agenda se apunta a que la CCB se convierta en un referente en el país en materia de identificación y cierre de brechas en este ámbito. A la fecha, la CCB y el PNUD han realizado un total de 14 estudios de identificación de brechas de talento humano para el mismo número de clúster. De estos, se han publicado 9 estudios realizados en 2018 y otros 5 realizados en 2019 están en proceso de diagramación para su publicación. Adicionalmente, se adelanta el proceso de investigación para el clúster de Logística y Transporte. Por otro lado, la CCB trabaja activamente en la articulación interinstitucional para estos temas: i) 14 iniciativas clúster cuentan con mesa exclusiva para el cierre de brechas de capital humano; ii) 22 mesas sectoriales del SENA cuentan con participación de los equipos de clúster; y iii) la CCB trabaja de la mano de la Secretaría de Educación del Distrito en la construcción del Subsistema Distrital de Educación Superior. Por último, vale la pena resaltar que en el marco de las 17*

*iniciativas clúster, se han desarrollado más de 50 acciones concretas para el cierre de brechas en los últimos años, distribuidas en 7 categorías: i) creación y modificación de programas de educación superior; ii) programas de ETDH y capacitación; iii) orientación socio-ocupacional y estrategias de atracción y retención de talento al sector; iv) ruedas de empleo e intermediación laboral; v) actualización de mapas ocupacionales y*

cualificaciones; vi) certificación de competencias laborales; vii) formación dual y articulación universidad-empresa. De esta manera y respondiendo a las necesidades identificadas en los estudios de cierre de brechas de talento humano, se han estructurado programas de formación especializada y a la medida beneficiando a cerca de 900 colaboradores de más de 700 empresas de clúster estratégicos, lo cual constituye un aporte significativo para atender las necesidades identificadas y dar continuidad al objetivo de cerrar brechas de talento humano.

Es así como para esta vigencia la CCB presenta propuesta para la convocatoria PFCE proponiendo 19 acciones formativas que hacen parte de la solución a las necesidades identificadas en las mesas sectoriales, en los estudios de cierre de brechas realizados conjuntamente con PNUD y a partir de las consultas internas realizadas a empresarios en cada uno de las iniciativas clúster para este propósito. UNIEMPRESARIAL y la CCB coordinaron y realizaron reuniones con empresarios de cada clúster, con el fin de socializar y precisar oportunidades para la convocatoria PFCE2020 y priorizar las temáticas de interés para el segundo semestre de 2020. Este ciclo de consulta se llevó a cabo durante los meses de noviembre y diciembre de 2019 y generó para cada clúster un acta, una ficha de necesidades y programa específico, donde se documenta el proceso realizado y las conclusiones correspondientes. Adicionalmente, y una vez estructuradas las unidades temáticas se realizó una ronda de validaciones con los clúster quienes precisaron el alcance esperado de acuerdo con sus necesidades, arrojando los siguientes resultados:

**Comunicación gráfica:** 298 empresas (30 Grandes - 268 Mipymes); 70% requieren formación en PACKAGING VISUAL: Construyendo marcas a través del lenguaje visual del empaque para productos de consumo masivo.

**Construcción:** 137 empresas, (15 grandes - 122 MIPYMES); 85% requiere fortalecer la apropiación digital en el sector ((Building Information Modeling - BIM).

**Cosméticos:** 170 empresas, (35 grandes - 135 MIPYMES); 60%, requiere herramientas que garanticen crecimiento rentable y sostenible del negocio.

**Cuero, Calzado y Marroquinería:** 78 empresas, (4 grandes - 74 MIPYMES); 68% prioriza la necesidad de profundizar en conocimientos de diseño, específicamente lo relacionado con acabados de alta calidad, de bordes, costuras, entintado, utilización de nuevos materiales, refuerzos y microfibras que permita atender la demanda internacional.

**Software y TI:** 182 empresas, (16 grandes - 166 MIPYMES); 78% requieren desarrollar capacidades consultivas en Transformación Digital - Modelos de negocio.

**Energía eléctrica:** 144 empresas, (28 grandes - 116 MIPYMES); requiere herramientas para estructurar proyectos de generación fotovoltaica.

**Farmacéutico:** 33 empresas, (9 grandes - 24 MIPYMES); 72% encuentra dificultad para identificar, analizar la gestión del riesgo en el manejo de datos en la industria.

**Servicios financieros:** 32 empresas, (13 grandes - 19 MIPYMES); 61%, identifica la falta de solidez en conocimientos técnicos requeridos en los especialistas en diseño de experiencia de usuario para el sector.

**Gastronomía:** 173 empresas, (5 grandes - 168 MIPYMES); 81%, manifiestan la falta de técnicas para involucrar procesos de innovación de acuerdo con las tendencias nacionales e internacional del sub sector gastronomía

**Industrias creativas:** 205 empresas, (14 grandes - 191 MIPYMES); 77%, manifiesta la falencia en nuevas herramientas para

identificar y clasificar las audiencias especialmente la infantil.

**Joyería y Bisutería:** 156 empresas, (2 grandes - 154 MIPYMES); 91%, resalta la necesidad de adquirir conocimientos nuevos para fortalecer la participación en el mercado internacional.

**Lácteos:** 96 empresas, (13 grandes - 83 MIPYMES); 62% requieren de nuevas técnicas para el manejo de praderas para la alimentación bovina efectiva.

**Logística y Transporte:** 87 empresas, (10 grandes - 77 MIPYMES); 83%, indica no saber cómo generar soluciones a la demanda del E-Commerce.

*Música: 58 empresas, (2 grandes - 56 MIPYMES); 74%; requieren conocimiento en analítica de datos en la industria, para lograr soluciones estratégicas que generen valor a sus proyectos.*

*Prendas de vestir: 46 empresas, (10 grandes - 36 MIPYMES); 92%, muestra baja capacidad de apropiación y gestión de MARCA.*

*Salud: 205 actores; 83% herramientas que ayuden a minimizar el riesgo de una mala medicación, en busca de formación en buenas prácticas de seguridad del paciente.*

*Turismo de negocios y eventos: 73 empresas, (5 grandes - 68 MIPYMES): 71%, identifica la falta de conocimientos en temas específicos de la industria de reuniones (funcionamiento de la cadena de valor). En general para todos los clúster se identifica la necesidad de entender y apropiar para sus negocios la transformación digital empresarial e innovación como ejes articuladores que aporten a la transformación empresarial.*

*El proyecto propuesto contiene una AF diseñada a la medida para cada clúster y dos AF transversales permitiendo así focalizar la acción en los sectores económicos participantes en la iniciativa de clúster. BENEFICIARIOS PROYECTO: 1235 trabajadores, 1% de 178.050 empleados. 435 empresas beneficiarias”.*

Por lo expuesto, solicitamos de manera respetuosa, nos asignen el mayor puntaje posible y no dos (2) puntos como se evidencia en la evaluación.

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Como bien lo determinan en su argumentación, el pliego de la Convocatoria DG 01- de 2020 en su numeral 3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación determina en parte de su contenido “...A partir de la recopilación, análisis e interpretación de manera ordenada y sistemática de datos **cuantitativos y cualitativos** que se consideren pertinentes para la formación requerida...” esto hace referencia a cada acción de formación y es muy diferente a lo que determina el mismo pliego en su numeral 3.1.2 “Metodología para la definición de necesidades de formación” donde en su primer párrafo determina “Se debe describir cómo se determinó el diagnóstico de necesidades de formación, fecha de su elaboración, periodo analizado, **información cuantitativa y cualitativa** de acuerdo con el análisis de la situación de la empresa, empresas y/o gremio y sector, análisis del puesto y/o evaluación de los trabajadores, entre otros, y cómo se priorizaron las necesidades de formación que se pretenden atender en el proyecto para el cierre de brechas del capital humano” donde claramente se puede evidenciar que tanto las Generalidades de todo el proyecto como la definición del problema o necesidad de cada acción de formación requieren de manera individual información cualitativa y **CUANTITATIVA**, en ningún caso aplica de que si especificó información cuantitativa en las generalidades del proyecto, éstas mismas sean tenidas en cuenta para la definición del problema o necesidad de cada formación.

Como lo expresan en su argumentación, el proyecto incluye información cuantitativa pero lo hace pero cumpliendo lo que especifica el pliego de la convocatoria en su numeral “**3.1.2 Metodología para la definición de necesidades de formación**” y esta información fue tenida en cuenta en la calificación o evaluación del proyecto en el factor de evaluación “Articulación, pertinencia y coherencia del Proyecto” el cual tiene el criterio de evaluación denominado “Metodología diagnóstico de la(s) necesidad(es) de formación” el cual tiene una calificación de 4.0 puntos de 4.0

puntos posibles siendo uno de éstos el que obedece al siguiente aspecto **“1 PUNTO - Cuando se incluya información cualitativa y cuantitativa de acuerdo con el análisis de la situación de la empresa(s) y/o gremio y/o sector y/o análisis del puesto y/o evaluación de los trabajadores”** por tal razón, los datos cuantitativos referenciados no pueden ser tenidos en cuenta en el numeral **3.2.1 “Definición del problema o necesidad de formación”** de cada acción de formación puesto que como se especificó en **RESULTADOS EVALUACIÓN TÉCNICA – PFCE** en el literal C. CONCEPTO EVALUACION TECNICA, “Identificación del problema o necesidad de formación: la AF2 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INDUSTRIA 4.0 ...; AF3 CONSTRUYENDO MARCAS A TRAVÉS... AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO DE LA EXPERIENCIA DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS; AF9 ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS DE GENERACIÓN FOTOVOLTAICA; AF 10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN HATOS LECHEROS ... , AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL RIESGO ...; incluyen algunos datos cuantitativo, sin embargo no se encuentran relacionados directamente con la necesidad....”

En vista de lo anterior, es claro que la **Definición del problema o necesidad de formación** de las acciones de formación (AF2, AF3, AF6, AF9, AF10 y AF12) no incluyen datos cualitativos o incluyen algunos datos cuantitativo, sin embargo no se encuentran relacionados directamente con la necesidad de la formación, razón por la cual se evaluó y se ratifica la evaluación de 9.45 puntos para el factor de evaluación ASPECTOS ACADÉMICOS (ACCIÓN DE FORMACIÓN – AF específicamente en el criterio de evaluación “Identificación del problema o necesidad de formación”.

#### **OBSERVACIÓN No. 4:**

##### **Inclusión de beneficiarios Mipymes:**

- *Inclusión de beneficiarios mi pymes: la AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO, no relaciona beneficiarios mi pymes.*

##### **Aclaración**

Frente a este punto, es importante mencionar que el Anexo No. 6 denominado “Criterios Generales de Evaluación” la entidad establece como criterio de evaluación la “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas), sin establecer de manera taxativa que debía ser para el total de las Acciones de Formación. Por lo anterior, manifestamos que la inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes está correctamente evidenciable en las páginas 9 y 10 del proyecto presentado, donde se relaciona en cada uno de los clúster el porcentaje de las empresas que hacen parte del gremio. Se relaciona a continuación lo formulado en la propuesta presentada:

*“Comunicación gráfica: 298 empresas (30 Grandes - 268 Mipymes); 70% requieren formación en PACKAGING VISUAL: Construyendo marcas a través del lenguaje visual del empaque para productos de consumo masivo.*

*Construcción: 137 empresas, (15 grandes - 122 MIPYMES); 85% requiere fortalecer la apropiación digital en el sector ((Building Information Modeling - BIM).*

*Cosméticos: 170 empresas, (35 grandes - 135 MIPYMES); 60%, requiere herramientas que garanticen crecimiento rentable y sostenible del negocio.*

*Cuero, Calzado y Marroquinería: 78 empresas, (4 grandes - 74 MIPYMES); 68% prioriza la necesidad de profundizar en conocimientos de diseño, específicamente lo relacionado con acabados de alta calidad, de bordes, costuras, entintado, utilización de nuevos materiales, refuerzos y microfibras que permita atender la demanda internacional.*

*Software y TI: 182 empresas, (16 grandes - 166 MIPYMES); 78% requieren desarrollar capacidades consultivas en Transformación Digital - Modelos de negocio.*

*Energía eléctrica: 144 empresas, (28 grandes - 116 MIPYMES); requiere herramientas para estructurar proyectos de generación fotovoltaica.*

*Farmacéutico: 33 empresas, (9 grandes - 24 MIPYMES); 72% encuentra dificultad para identificar, analizar la gestión del riesgo en el manejo de datos en la industria.*

*Servicios financieros: 32 empresas, (13 grandes - 19 MIPYMES); 61%, identifica la falta de solidez en conocimientos técnicos requeridos en los especialistas en diseño de experiencia de usuario para el sector.*

*Gastronomía: 173 empresas, (5 grandes - 168 MIPYMES); 81%, manifiestan la falta de técnicas para involucrar procesos de innovación de acuerdo con las tendencias nacionales e internacional del sub sector gastronomía Industrias creativas: 205 empresas, (14 grandes - 191 MIPYMES); 77%, manifiesta la falencia en nuevas herramientas para*

*identificar y clasificar las audiencias especialmente la infantil.*

*Joyería y Bisutería: 156 empresas, (2 grandes - 154 MIPYMES); 91%, resalta la necesidad de adquirir conocimientos nuevos para fortalecer la participación en el mercado internacional.*

*Lácteos: 96 empresas, (13 grandes - 83 MIPYMES); 62% requieren de nuevas técnicas para el manejo de praderas para la alimentación bovina efectiva.*

*Logística y Transporte: 87 empresas, (10 grandes - 77 MIPYMES); 83%, indica no saber cómo generar soluciones a la demanda del E-Commerce”.*

*Música: 58 empresas, (2 grandes - 56 MIPYMES); 74%; requieren conocimiento en analítica de datos en la industria, para lograr soluciones estratégicas que generen valor a sus proyectos.*

*Prendas de vestir: 46 empresas, (10 grandes - 36 MIPYMES); 92%, muestra baja capacidad de apropiación y gestión de MARCA.*

*Salud: 205 actores; 83% herramientas que ayuden a minimizar el riesgo de una mala medicación, en busca de formación en buenas prácticas de seguridad del paciente.*

*Turismo de negocios y eventos: 73 empresas, (5 grandes - 68 MIPYMES); 71%, identifica la falta de conocimientos en temas específicos de la industria de reuniones (funcionamiento de la cadena de valor). En general para todos los clúster se identifica la necesidad de entender y apropiar para sus negocios la transformación digital empresarial e innovación como ejes articuladores que aporten a la transformación empresarial.*

*El proyecto propuesto contiene una AF diseñada a la medida para cada clúster y dos AF transversales permitiendo así focalizar la acción en los sectores económicos participantes en la iniciativa de clúster. BENEFICIARIOS PROYECTO: 1235 trabajadores, 1% de 178.050 empleados. 435 empresas beneficiarias”.*

De igual forma, en cada una de las acciones de formación en la descripción de la población beneficiaria, se incluyen a la Mipymes como empresas que serán beneficiadas por la capacitación. Ejemplo:

*“La estructura de la AF contribuye al cierre de brechas que se ha identificado y permitirá a los trabajadores el uso y análisis de la data para proponer soluciones estratégicas que generen valor a sus proyectos 10 de las 25 empresas que participarán son MIPYMES, para un total de 10 beneficiarios en la acción de formación. Se involucran las MIPYMES en la AF porque son fundamentales para el desarrollo y crecimiento de nuestro país. Empresas que requieren también actualizar su talento humano y qué mejor que puedan ser beneficiarias de este tipo de formaciones que definitivamente es una alternativa para apalancar la actualización y transformación empresarial que está demandando el sector y la estrategia clúster”.*



Las demás acciones de formación relacionan beneficiarios mipymes, por lo que solicitamos de manera respetuosa, se revise la evaluación y sea asignado el máximo puntaje establecido en los criterios generales de evaluación.

#### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Si bien es cierto, el proyecto establece en la **METODOLOGÍA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN** información referente a requerimientos de formaciones de grandes empresas y Mipymes, esto no es necesariamente suficiente para cumplir lo que determina el pliego de la Convocatoria DG 01- de 2020 en su numeral **3.2 Acción de formación** específicamente en el sub numeral **3.2.3 “Población beneficiaria de las acciones de formación”** especifica que cada acción de formación “...Las acciones de formación que incluyan como beneficiarios a trabajadores pertenecientes a Mipymes y/o trabajadores de empresas que hagan parte de su cadena productiva, deben cuantificar el número de empresas y trabajadores que serán beneficiadas y justificar su inclusión indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector” por tal razón, de las 19 acciones de formación sin contar la de transferencia todas cumplen en “POBLACION BENEFICIARIA” con la especificación de la cantidad de Mipymes también la cantidad de usuarios por cada acción de formación además de la argumentación de las razones que justifican su inclusión, pero en la AF16 modelo para dinamizar la innovación en el sector financiero no especifica tal información como se puede comprobar en la imagen que adjunto en la parte inferior.

##### **Descripción 5 de 22**

##### **3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:**

AREAS FUNCIONALES: Talento humano, mercadeo, administración

TAREAS: Elaborar bases de datos, minería de datos, análisis de datos para toma de decisiones, comunicaciones y diseño de piezas publicitarias

NIVEL DE ESCOLARIDAD: tecnólogos, profesionales, especialistas

NIVEL OCUPACIONAL: Alta dirección, táctico, operativo

TIPO DE VINCULACION: laboral y prestación de servicios

La formación está directamente relacionada con la labor que realizan los beneficiario ya que impacta directamente en su desempeño

En vista de lo anterior, es claro que la AF16 modelo para dinamizar la innovación en el sector financiero no incluyen la información de Mipymes en el ítem **Población beneficiaria de las acciones de formación**, razón por la cual al ser un promedio de la calificación de las 19 acciones de formación sin incluir la de transferencia, se evalúo y se ratifica la evaluación de 0.91 puntos para el factor de evaluación ASPECTOS ACADÉMICOS (ACCIÓN DE FORMACIÓN – AF específicamente en el criterio de evaluación “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas)”.

#### **OBSERVACIÓN No. 5:**

##### **Metodología:**

Sobre Metodología: la AF1 ALINEACIÓN COMERCIAL, MERCADEO Y LOGISTICA ..., AF2 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INDUSTRIA 4.0 ..., AF5 DESARROLLO DE CAPACIDADES ...,

AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO..., AF9 ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS..., AF10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD..., AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN ..., AF18 PROFUNDIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS...; no plantea actividades pedagógicas o estrategias didácticas por unidad temática

### **Aclaración**

En cada acción de formación se plantean actividades pedagógicas y estrategias didácticas. Se puede corroborar en lo en lo transcrito textualmente del aplicativo SIG. [file:///F:/formulario\\_2/Proyecto SENA/img/formulario.html](file:///F:/formulario_2/Proyecto%20SENA/img/formulario.html) a continuación:

### **AF1. Pág. 12/214**

“METODOLOGÍA: Teórico- práctica: La parte teórica se desarrollará a través de sesiones magistrales para desarrollar cada unidad temática facilitando la participación activa de los beneficiarios en los espacios de discusión cuando se abra el espacio para preguntas. El proceso formativo combinará los conceptos teóricos con acciones prácticas como elemento fundamental para el desarrollo de los módulos, a través del análisis y discusión de casos de estudio, definidos a partir de situaciones reales relacionadas con el contexto en el cual actúan los participantes. Construcción colectiva de aprendizajes. Al finalizar el análisis y discusión de casos de estudio, se invitará a los participantes a comentar sobre los aspectos que les ha generado interés, convirtiéndose en los hallazgos experienciales que se apropian con facilidad y que en definitiva logran la transferencia conceptual al ambiente cercano que vive cada uno de los participantes. Actividades pedagógicas: Seguido de la intervención magistral apoyada con presentación en video beam, el docente indica la actividad: taller juego de roles, método de preguntas, exposición de lo vivido en el taller, recepción de comentarios y preguntas de los compañeros y concluye el docente haciendo retroalimentación y aclarando las dudas que surjan.”

### **AF2. Págs. 39, 40 /214**

“METODOLOGÍA: Metodología teórico-práctica con un enfoque de aprendizaje por proyectos, considerando esta como una estrategia didáctica, que requiere la puesta en marcha de un proceso que se compone de varias fases, y que requieren de la participación y contribución del grupo con el acompañamiento del docente. Se propone desde el inicio de la acción de aprendizaje a los estudiantes desde las necesidades en su puesto de trabajo, establecer un proyecto que ayude a resolver esta situación y que puedan ir resolviendo en el desarrollo de la formación. Para llevar a cabo esta actividad se plantean 8 fases: 1. La elección del tema. Basada en la exploración de los intereses, necesidades y motivaciones de los estudiantes. 2. Planeación. Es un momento crítico del proceso que impulsa a abordar preguntas esenciales sobre el proyecto: el qué, cómo, cuándo, dónde, por qué, para qué, quiénes, con qué. 3. Diagnóstico. Demanda la exploración de saberes previos de los estudiantes, también la identificación de sus intereses y habilidades, así como de las facilidades y dificultades del proceso. 4. Problematicación. A partir de la mirada previa, del diagnóstico y del reconocimiento del contexto, se formula el problema o pregunta a resolver. Este componente facilita la conversión del proyecto de aula en proyecto de investigación o innovación. 5. Diseño. Implica la organización del proceso en términos del formato de proyecto. Esto conduce a desarrollar habilidades en la formulación de objetivos, elección de estrategias e instrumentos, realización de cronogramas de actividades, identificación de recursos requeridos, etc. 6. Ejecución. Puesta en marcha de la planeación y proyección. El proceso debe ser sistemático, pero flexible. La ejecución debe estar mediada por procesos de diálogo, retroalimentación permanente, espacios específicos para el reconocimiento de los nuevos aprendizajes y la reflexión sobre los logros y dificultades. 7. Evaluación. Este proceso debe ser permanente y acompañar cada una de las fases del proyecto. Implica dos dimensiones: en primera instancia, una mirada sobre el proyecto, sus avances, dinámica y logros. En segundo plano, debe orientarse hacia los aprendizajes, los conocimientos adquiridos, las destrezas que se han desplegado y los nuevos requerimientos. 8. Sistematización. Reflexión y escritura sobre la experiencia. Divulgación de productos del proyecto y visibilización de logros. A partir de estas definiciones y de la descripción del proceso, se consideran conjunto de aportes significativos de los proyectos de aula en la construcción de una pedagogía integral y que a su vez constituyen un programa para desarrollos teórico-práctico más amplios, vinculan la

formulación e implementación de los proyectos del aula con necesidades, exigencias, realidades y propósitos que enfrenta los participantes en los puestos de trabajo y que al final permite evidenciar el impacto real de la formación. De igual manera durante el desarrollo la dinámica de desarrollo estará acompañada de sesiones magistrales (contextualización) que se requieren al inicio - durante y al final, que se irán especificando en la medida que avanzan los proyectos y surjan inquietudes que demanden estas sesiones y alternamente talleres, actividades en grupo todo en función de los proyectos planteados. Esta metodología es seleccionada por considerarse pertinente al perfil de los beneficiarios del proyecto, permitiendo a los alumnos adquirir conocimientos y competencias a través de la elaboración de proyectos; garantiza procesos de aprendizaje más didácticos, eficaces y prácticos y permite al estudiante desarrollar competencias como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas.”

**AF5. Pág. 69 /214**

**METODOLOGÍA:** “Metodología teórico-práctica se seguirá una metodología teórico-práctica, donde se introducirán los conceptos teóricos necesarios y luego se realizarán prácticas que pongan a prueba los elementos teóricos previamente introducidos mediante un taller. Se aplican metodologías propias para el aprendizaje del adulto basadas en el aprendizaje experiencial que implica "aprender haciendo", facilita el proceso donde el objetivo del aprendizaje cognoscitivo u orientado al contenido es entender y, el objetivo del hacer es la aplicación con sentido. Actividades pedagógicas: Seguido de la intervención magistral apoyada con presentación en video beam, el docente indica la actividad: taller juego de roles, método de preguntas, exposición de lo vivido en el taller, recepción de comentarios y preguntas de los compañeros y concluye el docente haciendo retroalimentación y aclarando las dudas que surjan.”

**AF6. Pág. 78 /214**

**“METODOLOGÍA:** Teórico- práctica: La parte teórica se desarrollará a través de sesiones magistrales para desarrollar cada unidad temática facilitando la participación activa de los beneficiarios en los espacios de discusión cuando se abra el espacio para preguntas. El proceso formativo combinará los conceptos teóricos con acciones prácticas como elemento fundamental para el desarrollo de los módulos, a través del análisis y discusión de casos de estudio, definidos a partir de situaciones reales relacionadas con el contexto en el cual actúan los participantes. Construcción colectiva de aprendizajes. Al finalizar el análisis y discusión de casos de estudio, se invitará a los participantes a comentar sobre los aspectos que les ha generado interés, convirtiéndose en los hallazgos experienciales que se apropian con facilidad y que en definitiva logran la transferencia conceptual al ambiente cercano que vive cada uno de los participantes. Esta metodología es seleccionada por considerarse pertinente al perfil de los beneficiarios del proyecto, permitiendo a los alumnos adquirir conocimientos y competencias a través de la elaboración de proyectos; garantiza procesos de aprendizaje más didácticos, eficaces y prácticos y permite al estudiante desarrollar competencias como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas”.

**AF9. Pág. 105 /214**

**METODOLOGÍA:** “**MATERIAL DE FORMACIÓN:** Material de formación impreso, especializado, cartilla full color, con fecha de producción inferior a 2 años cumpliendo así el enfoque a la competitividad, el desarrollo tecnológico productivo y el cierre de brechas del capital humano del Programa de Formación Continua Especializada entregando un material reciente y con información actualizada, en el que se encontrará, las guías didácticas de cada uno de los módulos impartidos y acompañado de las fichas técnicas de las tecnologías y herramientas utilizadas en la ejecución del diplomado. Diseñado especialmente para el aprendizaje de la acción de formación con el desarrollo de los marcos conceptuales aplicados a la realidad de las empresas. El material guarda coherencia con los objetivos de la formación, unidades temáticas, perfil de los beneficiarios, de modo que facilita la transferencia de conocimiento. Se entregará este material para el uso y consulta permanente de cada trabajador beneficiario”

**AF10. Pág. 114/214**

**METODOLOGÍA:** Metodología teórico-práctica con un enfoque de aprendizaje por proyectos, considerando esta como una estrategia didáctica, que requiere la puesta en marcha de un proceso que se compone de varias fases, y que requieren de la participación y contribución del grupo con el acompañamiento del docente. Se propone desde el inicio de la acción de aprendizaje a los estudiantes desde las necesidades en su puesto de trabajo, establecer un proyecto que ayude a resolver esta situación y que puedan ir resolviendo en el desarrollo de la formación. Para llevar a cabo esta actividad se plantean 8 fases: 1. La elección del tema. Basada en la exploración de los intereses, necesidades y motivaciones de los estudiantes. 2. Planeación. Es un momento crítico del proceso que impulsa a abordar preguntas esenciales sobre el proyecto: el qué, cómo, cuándo, dónde, por qué, para qué, quiénes, con qué. 3. Diagnóstico. Demanda la exploración de saberes previos de los estudiantes, también la identificación de sus intereses y habilidades, así como de las facilidades y dificultades del proceso. 4. Problematicación. A partir de la mirada previa, del diagnóstico y del reconocimiento del contexto, se formula el problema o pregunta a resolver. Este componente facilita la conversión del proyecto de aula en proyecto de investigación o innovación. 5. Diseño. Implica la organización del proceso en términos del formato de proyecto. Esto conduce a desarrollar habilidades en la formulación de objetivos, elección de estrategias e instrumentos, realización de cronogramas de actividades, identificación de recursos requeridos, etc. 6. Ejecución. Puesta en marcha de la planeación y proyección. El proceso debe ser sistemático, pero flexible. La ejecución debe estar mediada por procesos de diálogo, retroalimentación permanente, espacios específicos para el reconocimiento de los nuevos aprendizajes y la reflexión sobre los logros y dificultades. 7. Evaluación. Este proceso debe ser permanente y acompañar cada una de las fases del proyecto. Implica dos dimensiones: en primera instancia, una mirada sobre el proyecto, sus avances, dinámica y logros. En segundo plano, debe orientarse hacia los aprendizajes, los conocimientos adquiridos, las destrezas que se han desplegado y los nuevos requerimientos. 8. Sistematización. Reflexión y escritura sobre la experiencia. Divulgación de productos del proyecto y visibilización de logros. A partir de estas definiciones y de la descripción del proceso, se consideran conjunto de aportes significativos de los proyectos de aula en la construcción de una pedagogía integral y que a su vez constituyen un programa para desarrollos teórico-práctico más amplios, vinculan la formulación e implementación de los proyectos del aula con necesidades, exigencias, realidades y propósitos que enfrenta los participantes en los puestos de trabajo y que al final permite evidenciar el impacto real de la formación. De igual manera durante el desarrollo la dinámica de desarrollo estará acompañada de sesiones magistrales (contextualización) que se requieren al inicio - durante y al final, que se irán especificando en la medida que avanzan los proyectos y surjan inquietudes que demanden estas sesiones y alternamente talleres, actividades en grupo todo en función de los proyectos planteados. Esta metodología es seleccionada por considerarse pertinente al perfil de los beneficiarios del proyecto, permitiendo a los alumnos adquirir conocimientos y competencias a través de la elaboración de proyectos; garantiza procesos de aprendizaje más didácticos, eficaces y prácticos y permite al estudiante desarrollar competencias como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas.”

#### **AF 12. Pág. 134/214**

**METODOLOGÍA:** “Metodología teórico práctica Metodología teórico práctica Metodología teórico práctica se seguirá una metodología teórico-práctica, donde se introducirán los conceptos teóricos necesarios y luego se realizarán prácticas que pongan a prueba los elementos teóricos previamente introducidos mediante un taller. Se aplican metodologías propias para el aprendizaje del adulto basadas en el aprendizaje experiencial que implica "aprender haciendo", facilita el proceso donde el objetivo del aprendizaje cognoscitivo u orientado al contenido es entender y, el objetivo del hacer es la aplicación con sentido. Esta metodología es seleccionada por considerarse pertinente al perfil de los beneficiarios del proyecto, permitiendo a los alumnos adquirir conocimientos y competencias a través de la elaboración de proyectos; garantiza procesos de aprendizaje más didácticos, eficaces y prácticos y permite al estudiante desarrollar competencias como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas. Actividades pedagógicas: Seguido de la intervención magistral apoyada con presentación en video beam, el docente indica la actividad: taller juego de roles, método de preguntas, exposición de lo vivido en el taller, recepción de comentarios y preguntas de los

compañeros y concluye el docente haciendo retroalimentación y aclarando las dudas que surjan.”

**AF 12. Pág. 194/214**

METODOLOGÍA: “Metodología teórico-práctica con un enfoque de aprendizaje por proyectos, considerando esta como una estrategia didáctica, que requiere la puesta en marcha de un proceso que se compone de varias fases, y que requieren de la participación y contribución del grupo con el acompañamiento del docente. Actividades pedagógicas: Seguimiento de la intervención magistral apoyada con presentación en video beam, el docente indica la actividad: taller juego de roles, método de preguntas, exposición de lo vivido en el taller, recepción de comentarios y preguntas de los compañeros y concluye el docente haciendo retroalimentación y aclarando las dudas que surjan”

Solicitamos respetuosamente lo aquí plasmado para reconsiderar su observación en concepto de evaluación técnica y por tanto asignar el puntaje máximo para este descriptor.

**RESPUESTA No 5:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

**EL PLIEGO CONVOCATORIA DG - 01 - 2020 describe en su literal 3.2.8 Metodología “La metodología aplicada en la ejecución de la acción de formación debe guardar coherencia con la modalidad de formación, presencial, virtual, combinada, y según el caso, se puede desarrollar de manera teórica, teórico-práctica o práctica. Por tanto, cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán, teniendo en cuenta las necesidades de formación identificadas y las características de los trabajadores beneficiarios”** y al evaluar cada una de las acciones de formación, ninguna cumplían con lo que especifica el pliego **“cada unidad temática debe contener la descripción de las actividades pedagógicas y estrategias didácticas que se implementarán”** especifican en cada unidad temática la competencia, los contenidos y la intensidad horaria pero no las actividades pedagógicas y estrategias didácticas.

Es claro indicar que no todas las acciones de formación incumplieron esta condición del pliego, algunas lo hicieron, tal como se puede evidenciar en los conceptos emitidos en la evaluación técnica **RESULTADOS EVALUACIÓN TÉCNICA – PFCE** en el literal C. CONCEPTO EVALUACION TECNICA, **“Metodología: la AF1 ALINEACIÓN COMERCIAL, MERCADEO Y LOGÍSTICA ..., AF2 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INDUSTRIA 4.0 ..., AF5 DESARROLLO DE CAPACIDADES ..., AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO..., AF9 ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS..., AF10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD..., AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN ..., AF18 PROFUNDIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS...; no plantea actividades pedagógicas o estrategias didácticas por unidad temática; no plantean actividades de aprendizaje por unidad temática”** si bien se plantean unas actividades pedagógicas y unas actividades didácticas en cada unidad de formación, éstas se plantean de manera general en la metodología no específicamente por cada unidad temática. Esto se puede evidenciar en la comparación de las siguientes dos imágenes, donde la primera obedece a la descripción de las UNIDADES TEMÁTICAS de la AF1 **“Alineación comercial, mercadeo y logística como factor clave para el crecimiento rentable y sostenible para el sector cosmético”** donde no especifica estrategias didácticas ni actividades pedagógicas por cada Unidad Temática y la

AF3 “Construyendo marcas a través del lenguaje visual del packaging para productos de consumo masivo” donde si las especifica.

AF1 Alineación comercial, mercadeo y logística como factor clave para el crecimiento rentable y sostenible para el sector cosmético

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

UT 1: Orientación al Servicio como Elemento de Valor (10 HORAS)

Revisar la importancia de la Orientación al Servicio, las tendencias actuales, las declaraciones actuales en cada empresa; las intenciones, Oportunidades, Herramientas Medición y Esquema de Seguimiento, así como elementos de valor para la gestión y mejoramiento.

Contenido

\* Objetivos y Definiciones

\* Esquema de Medición

\* Escenarios de retroalimentación

\* Acuerdos de Servicio Internos y Externos

\* Esquemas de Mejoramiento

Competencia: Identificar la Orientación del servicio dentro de la empresa y las actividades claves que se desarrollan para la medición, seguimiento y mejoramiento

AF3 Construyendo marcas a través del lenguaje visual del packaging para productos de consumo masivo

**Descripción 9 de 22**

**7. UNIDADES TEMÁTICAS:**

UNIDAD TEMÁTICA 1: investigación e inspiración - 16 Horas

Competencia para desarrollar: Fortalecer el conocimiento teórico de los participantes acerca del packaging para consumo masivo, adquiriendo una visión completa del rol y el impacto del packaging en la cadena de valor y las operaciones.

Contenido:

Conocer, educar, inspirar y socializar diferentes proyectos de packaging a nivel local y global. Análisis de la estructura de los proyectos, su proceso creativo, los objetivos de mercadeo y los resultados finales del mismo.

Descubrir las posibilidades que proporcionan nuevos materiales e incorporar metodologías y herramientas específicas para gestión de proyectos de packaging.

Estrategia didáctica: enfoque de aprendizaje por proyectos, apoyado al inicio con una intervención magistral en la que oriente la dinámica del proceso de una forma lógica siguiendo los 8 pasos descritos en el número 8 "metodología", de cómo durante la formación se desarrollará un proyecto que dé respuesta alguna situación particular en su puesto de trabajo y con el avance de la formación quede resuelto.

Actividades pedagógicas: Seguimiento de la intervención magistral apoyada con presentación en video beam, el docente indica la actividad: ejercicio de búsqueda, análisis y síntesis de información individual y de manera grupal; discusiones en grupo, exposición de lo elaborado, recepción de comentarios y preguntas de los compañeros y concluye el docente haciendo retroalimentación y aclarando las dudas que surjan.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que algunas Acciones de formación no describen las actividades pedagógicas o estrategias que se implementaran en cada acción de formación y aunque lo hacen de manera general o en el en el ítem “metodología” pero no se especifica cuáles actividades pedagógicas y estrategias didácticas se implementaran en cada acción de formación por cada Unidad Temática, se evaluó, se promedió y se ratifica la evaluación de 5.09 puntos en los “Aspectos Académicos (Acción de Formación)” criterio de evaluación “Metodología”.

**OBSERVACIÓN No. 6:**

**Evento mayor a 40 horas:**

En cuanto al factor No. 4 de Evaluación Técnica: “*Evento de formación Curso mayor a 40 horas o Diplomado*”, es preciso aclarar que 17 acciones de formación cumplen lo estipulado ya son diplomados de 80 horas y corresponden al 85% del total de las acciones de formación, razón por la cual solicitamos de manera respetuosa, se revise la evaluación y sea asignado el máximo puntaje establecido en los criterios generales de evaluación.

**RESPUESTA No 6:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Las acciones de formación AF1 "Alineación comercial mercadeo y logística como factor clave para el crecimiento rentable y sostenible para el sector cosmético", AF2 "Transformación digital e industria 4.0 para el sector construcción"; AF3 "Construyendo marcas a través del lenguaje visual del packaging para productos de consumo masivo"; AF4 "Creación de contenidos audiovisuales infantiles transmedia"; AF5 "Desarrollo de capacidades de negocios en las empresas del clúster de ti"; AF6 "El usuario en el centro de la experiencia de los servicios financieros"; AF7 "Estrategias de posicionamiento de contenidos musicales y analítica de datos"; AF8 "Estructuración de procesos de joyería con enfoque internacional"; AF9 "Estructuración de proyectos de generación fotovoltaica"; AF10 "Generación de competitividad en hatos lecheros del clúster de lácteos de Bogotá-región con base en sistemas de alimentación a partir de praderas"; AF11 "Gestión de servicios para el turismo de reuniones"; AF12 "Identificación análisis y gestión del riesgo con énfasis en el manejo estadístico de datos en la industria farmacéutica"; AF13 "Las marcas en la moda: de la idea al punto de venta formulación construcción y aplicación"; AF14 "Logística para el ecommerce"; AF17 "Prevención de errores en la medicación"; AF18 "Profundización en conocimientos de diseño para el sector calzado y marroquinería" y la AF19 "Tendencias gastronómicas Bogotá región" son diplomado y presentan una duración de 80 horas superando la condición de mínimo 40 horas, sin embargo, las AF1 "alineación comercial mercadeo y logística como factor clave para el crecimiento rentable y sostenible para el sector cosmético"; AF6 "el usuario en el centro de la experiencia de los servicios financieros"; AF10 "generación de competitividad en hatos lecheros del clúster de lácteos de Bogotá-región con base en sistemas de alimentación a partir de praderas"; AF11 "gestión de servicios para el turismo de reuniones"; AF12 "identificación análisis y gestión del riesgo con énfasis en el manejo estadístico de datos en la industria farmacéutica"; AF13 "las marcas en la moda: de la idea al punto de venta formulación construcción y aplicación" y la AF14 "logística para el ecommerce" **FUERON EXCLUIDAS**, por tanto, las acciones de formación que cumplen representan un 90,9% de las acciones de formación presentadas, sin embargo, la propuesta en su totalidad fue **RECHAZADA** por varios factores, razón por la cual no se asigna puntuación en los ítems 3. "Acción de formación dirigida a trabajadores de Nivel Ocupacional – Alta Dirección"; ítem 4. "Evento de formación Curso mayor a 40 hr o Diplomado" e ítem 6 "Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA"

#### **OBSERVACIÓN No. 7:**

##### **CONCEPTO EVALUACIÓN TÉCNICA**

- *En el descriptor DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S), el proponente no describe brevemente la historia, no describe la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el anexo 14.*

##### **Aclaración**

## ARTICULACIÓN, PERTINENCIA Y COHERENCIA DEL PROYECTO

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROPONENTE SEGÚN MODALIDAD

***“En el descriptor DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S), el proponente no describe brevemente la historia, no describe la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el anexo 14”.***

De acuerdo al concepto en la evaluación técnica que se menciona anteriormente, manifestamos que en los pliegos de la convocatoria del programa de formación continua especializada 2020, la descripción del proyecto se define de la siguiente forma:

***“Se deben detallar como mínimo las actividades que desarrolla la empresa o gremio proponente y agrupados, incluyendo su objeto social, un breve resumen de su historia, productos y/o servicios ofrecidos, mercado al que van dirigidos, situación actual, prospectiva y sector al cual pertenecen. Para el caso de la Modalidad Empresas Agrupadas, se debe indicar la relación existente entre ellas que las lleva a agruparse.***

*Indique si en el periodo entre el 1 de enero de 2019 y a la fecha del cierre de la presente Convocatoria, el proponente o alguna de las empresas agrupadas o afiliadas al gremio tiene vigente la carta de interés de vinculación a Mesas Sectoriales, en dado caso, relacione el NIT y nombre de la empresa y el o los nombre(s) de la(s) Mesa(s) Sectorial(es) a las cuales pertenecen.*

*Igualmente indique, si alguno de los trabajadores del proponente o trabajadores de las empresas agrupadas o afiliadas al gremio ha obtenido Certificación de Competencias Laborales y si la misma se encuentra vigente, en dado caso, relacione el número de la cédula y nombre de la empresa del trabajador.*

*Adicionalmente, indique si el proponente o alguna de las empresas agrupadas o afiliadas al gremio, está inscrito a la fecha del cierre de la presente Convocatoria en la Agencia Pública de Empleo. **En el caso de la Modalidad Gremios, se debe indicar la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el Anexo N°. 14.”***

Con base a lo anterior, notificamos que en la descripción general de la empresa como gremio la Cámara de Comercio de Bogotá describe brevemente su historia, sus objetivos, frentes de acción, principios, iniciativas, situación actual y prospectiva, de acuerdo a los solicitado en los pliegos de la convocatoria como **una descripción breve**, como soporte se relaciona a continuación:

*“La Cámara de Comercio de Bogotá (en adelante CCB) es una institución autónoma, con personería jurídica y sin ánimo de lucro, constituida a iniciativa de los comerciantes de Bogotá, creada en 1878. Comprende a los sectores de comercio, industria, servicios y demás grupos productivos y la CCB pertenece al sector gremial”.*

Es importante mencionar que por el número de caracteres que permite el aplicativo del SENA es muy difícil incluir toda la información de la CCB referente a su historia de más de 141 años.

En cuanto a que no describe la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de las empresas afiliadas, relacionadas en el anexo 14, manifestamos lo siguiente:

En la descripción general de la empresa se formuló el siguiente párrafo:

*“INICIATIVAS CLUSTERS: Desde 2012 la CCB, en su papel articulador, ha convocado a los líderes empresariales, gremios, academia y centros de investigación para impulsar los clúster, actividades económicas que se concentran geográficamente y generan empleo, crecimiento económico y prosperidad. Actualmente se cuenta con 17 clúster. Economía naranja incluye: comunicación gráfica; prendas de vestir; gastronomía; música; cuero, calzado y marroquinería; joyería y bisutería; industrias creativas y de contenidos. Servicios empresariales: turismo de negocios y eventos; software y TI; servicios financieros; y, logística. Bio-polo: salud, lácteos, cosméticos y farmacéutico. Ciudad Región sostenible: energía eléctrica y construcción. Los beneficios que obtienen las empresas de los clúster son, entre otros: alinear objetivos y planes de trabajo, articular actores públicos y privados, crear y desarrollar proyectos conjuntos, profundizar el conocimiento del negocio,*



*fortalecer el trabajo en equipo, integrar las cadenas productivas, desarrollar programas de fortalecimiento empresarial a la media, participar en espacios de networking, talleres y ruedas de negocios, alinear la oferta educativa con las necesidades empresariales, articular la oferta y la demanda, y, compartir y trabajar por una visión de futuro.*

*En Bogotá Región los clúster concentran el 55% del PIB; 53% de las ventas registradas; 32,2 de las exportaciones y 44% del tejido empresarial”.*

Se puede evidenciar que se hace referencia al objeto articulador con las empresas vinculadas a los clúster, de igual forma en el anexo 8, el Doctor Nicolás Uribe manifiesta lo siguiente:

Soy el representante legal de un Gremio conformado desde el año 1878, cuyo objeto social es **“aumentar la prosperidad de los habitantes de Bogotá región a partir del fortalecimiento de las capacidades empresariales y el mejoramiento del entorno para la generación de valor compartido, bajo principios de gobernanza y con visión global de largo plazo, cumpliendo con las funciones que la ley y demás normas le atribuyan** y la relación del objeto social del Gremio que represento con las empresas relacionadas en el Anexo 14 es: **Las empresas participantes en los cluster de ciudad región.**

Por lo anterior, se demuestra la relación del objeto social de la CCB con las empresas del Anexo 14, y queda claro que las empresas vinculadas a los clúster de la CCB hacen parte del gremio, como se menciona en el párrafo anterior de Iniciativas clúster.

- *Identificación del problema o necesidad de formación: la AF2 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INDUSTRIA 4.0 ...; AF3 CONSTRUYENDO MARCAS A TRAVÉS... AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO DE LA EXPERIENCIA DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS; AF9 ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS DE GENERACIÓN FOTOVOLTAICA; AF 10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN HATOS LECHEROS ... , AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL RIESGO ...; incluyen algunos datos cuantitativo, sin embargo no se encuentran relacionados directamente con la necesidad. y la AF15 MADUREZ Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN MARKETING, AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO y la AF18 PROFUNDIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS ... no especifica que obedece a una formación especializada.*

#### **Aclaración**

Frente a este punto, es importante mencionar que el Anexo No. 6 denominado “Criterios Generales de Evaluación” dice: “Identificación del problema o necesidad de formación”. Lo cual se hizo en las acciones de formación mencionadas.

Tal como es el encabezado de la convocatoria:

### **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA DIRECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA**

#### **Y su Objetivo general:**

Cofinanciar proyectos de formación continua presentados por empresas, gremios, federaciones gremiales o asociaciones representativas de empresas o centrales obreras o de trabajadores legalmente constituidas(os), aportantes de parafiscales al SENA, diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de sus trabajadores y/o trabajadores de las empresas afiliadas a los gremios en todos los niveles ocupacionales y trabajadores de empresas que hagan parte de su sector o cadena productiva, mediante la formación y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, que conlleven al desarrollo tecnológico productivo, e incremento de la competitividad de las empresas.

Mediante el diagnóstico de necesidades, se identificaron necesidades específicas por clúster y se plantean acciones de formación especializadas en respuesta a esas necesidades lo cual se puede corroborar en lo transcrito textualmente del aplicativo SIG. [file:///F:/formulario\\_2/Proyecto SENA/img/formulario.html](file:///F:/formulario_2/Proyecto%20SENA/img/formulario.html) a continuación:

**En la AF.2. Se especifica como formación especializada:**

En pág. 36/214

“En este contexto, identificar las debilidades que tiene el sector, lleva a conocer tanto internacional, nacional y localmente la estructura y la dinámica de la actividad constructora, objetivo que se quiere lograr con el presente capítulo; en el cual se realiza la caracterización del sector en el escenario mundial, completando el análisis con la comparación de los resultados en materia comercial de Colombia con otros países. A nivel nacional, se analiza la actividad económica del sector, las políticas y programas que se han llevado a cabo, así como la importancia de la transformación digital en el país. Finalmente, el análisis local se centra en Bogotá-Cundinamarca, teniendo en cuenta el posicionamiento del sector en el territorio, la cadena de valor del sector, la caracterización económica de la industria de la construcción y la organización del clúster en Bogotá”.

**En la AF3. Se especifica como formación especializada:**

En pág. 46/214:

“La priorización de la necesidad a abordar en la presente acción de formación se realizó a partir del análisis de la demanda de las empresas miembros del clúster y de la revisión de fuentes como: Cierre de Brechas de Talento Humano - Industria Gráfica Mapeo de Segmentos Estratégicos de Negocio - Industria Gráfica; Evaluación del plan de negocios del sector - Estudio EAN PTP; Análisis macro-económico y de competitividad de la industria-EAN PTP, y, Propuesta de seguimiento y control del plan de negocios de la industria editorial y de la comunicación gráfica- EAN PTP. Lo anterior corresponde a lo descrito en el numeral 3 de las generalidades del proyecto que refleja un 70% de las empresas requieren formación en PACKAGING VISUAL: Construyendo marcas a través del lenguaje visual del empaque para productos de consumo masivo”.

**En la AF6. Se especifica como formación especializada:**

En pág.75/214

“De acuerdo con lo anterior, los especialistas o perfiles encargados de apoyar o diseñar la experiencia de los usuarios de los servicios financieros, deben garantizar la satisfacción que estos, todos los días, esperan encontrar en los diferentes contactos con distintos tipos de sistemas, objetos físicos, aplicaciones, páginas web, entre otros. Todos estos elementos o instrumentos de cercanía con el cliente/usuario deben ser interfaces diseñadas para permitirles cumplir las expectativas del servicio o producto. En este contexto, se requiere que el talento humano entienda la experiencia de usuario desde las siguientes perspectivas: ' Entendimiento de conceptos teóricos de la innovación, tecnología, interfaces, interacción y de la experiencia de un usuario. ' Comprensión del rol de las interfaces en contextos humanos. ' Uso de herramientas de pensamiento de metodologías "Diseño Centrado en el Usuario" para aprender haciendo. ' Aprendizaje basado en proyectos/casos de estudio para proponer soluciones digitales con un enfoque innovador”.

**En la AF9. Se especifica como formación especializada:**

En pág. 102/214

“En Colombia existe un marco normativo y regulatorio para el desarrollo de proyectos fotovoltaicos, que incluye herramientas que incentivan su implementación. Sin embargo, hay un alto desconocimiento en cómo aplicar estas herramientas para lograr estructurar proyectos viables desde el punto de vista técnico y financiero”

**En la AF12. Se especifica como formación especializada:**

En pág. 131/214 y 132/214

Por otro lado, y de manera complementaria, desde el año 2019, el clúster, en asocio con Ascif (importante gremio del sector) y 19 empresas farmacéuticas, están desarrollando el proyecto "validaciones para la industria farmacéutica de Bogotá", el cual busca mejorar la

competitividad del sector en materia de validaciones industriales, mediante el desarrollo de guías de validación de procesos para cuatro formas farmacéuticas. Actualmente el proyecto está en su fase 2, en la que se contempla la entrega final de las guías y la identificación de temas de formación clave para una implementación adecuada de dicha guía. En este sentido, basado en un primer diagnóstico, desde el Cluster Farmacéutico se priorizaron como temas críticos de formación: gestión de riesgos y análisis estadísticos aplicados a la industria farmacéutica. Así mismo, paralelamente, se han venido realizando múltiples mesas de trabajo y talleres tanto virtuales como presenciales en los que han participado los equipos técnicos y gerenciales de las empresas, y funcionarios de los entes regulatorios (INVIMA - ICA). En dichos espacios, Proyecto file:///F:/formulario\_2/Proyecto SENA/img/formulario.html 131 de 214 03/03/2020, 11:58 a. m. de manera unánime, se manifestó la importancia de contar con capital humano experto en análisis estadísticos, muestreo y gestión de riesgos aplicado a la industria. Es especializada para generar una solución en el sector cosméticos, en gestión del riesgo a nivel farmacéutico. Es por esta razón que, la necesidad de que desde entidades tanto públicas como privadas aúnen esfuerzos para el desarrollo de un programa de formación que permita transferir conocimientos y capacitar al talento humano de la industria farmacéutica, para que las organizaciones puedan abordar retos venideros como ¿Qué esperan actualmente las agencias regulatorias?, o ¿Cómo calificar al personal en Gestión del Riesgo?, ¿Realmente estamos preparados para establecer e implementar eficazmente la gestión de riesgo?, ¿es gestión del riesgo solo un procedimiento o un sistema?, ¿cómo debe ser una política de gestión del riesgo?, ¿Cuándo, cómo y dónde aplicar la gestión del riesgo?, entre muchas otras.

**En la AF15.** Se especifica como formación especializada:

En pág. 164 y 165:

El notable desarrollo de la tecnología en la cuarta revolución industrial supondrá el nacimiento de un torrente de nuevos productos y servicios que aumentarán la eficiencia y el placer de la vida personal, la satisfacción de las necesidades. Los consumidores, el objetivo del marketing, son, con gran diferencia, los claros vencedores de este proceso de transformación social, sobre todo aquellos que tengan capacidad para acceder al universo digital, que serán cada vez más. Alias M Amor Bravo. En el diagnóstico de necesidades realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá se identifica en general para todos los clusters la necesidad de entender y apropiar para sus negocios la transformación digital e innovación como ejes articuladores que aporten a la transformación empresarial.

- *Inclusión de beneficiarios mi pymes: la AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO, no relaciona beneficiarios mi pymes.*

#### **Aclaración**

Frente a este punto, es importante mencionar que el Anexo No. 6 denominado “Criterios Generales de Evaluación” la entidad establece como criterio de evaluación la “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas), sin establecer de manera taxativa que debía ser para el **total** de las Acciones de Formación. Las demás acciones de formación relacionan beneficiarios mipymes, por lo que solicitamos de manera respetuosa, se revise la evaluación y sea asignado el máximo puntaje establecido en los criterios generales de evaluación.

#### **RESPUESTA No 7:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- a. En cuanto a la observación de “**En el descriptor DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA(S), GREMIO(S), el proponente no describe brevemente la historia, no describe la relación del objeto social del gremio proponente con el objeto social de**

**las empresas afiliadas, relacionadas en el anexo 14”** debo manifestarle que ésta observación fue ampliamente sustentada en la respuesta a la **OBSERVACIÓN N° 1**. Por lo que pido el favor remitirse a esa respuesta.

- b. En cuanto a *“Identificación del problema o necesidad de formación: la AF2 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INDUSTRIA 4.0 ...; AF3 CONSTRUYENDO MARCAS A TRAVÉS... AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO DE LA EXPERIENCIA DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS; AF9 ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS DE GENERACIÓN FOTOVOLTAICA; AF 10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN HATOS LECHEROS ... , AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL RIESGO ...; incluyen algunos datos cuantitativo, sin embargo no se encuentran relacionados directamente con la necesidad. y la AF15 MADUREZ Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN MARKETING, AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO y la AF18 PROFUNDIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS ... no especifica que obedece a una formación especializada.”* Es pertinente aclarar que las Acciones de formación que no cumplen con las especificaciones CUANTITATIVAS en la *“Identificación del problema o necesidad de la formación”* son la AF2 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INDUSTRIA 4.0 ...; AF3 CONSTRUYENDO MARCAS A TRAVÉS... AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO DE LA EXPERIENCIA DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS; AF9 ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS DE GENERACIÓN FOTOVOLTAICA; AF 10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN HATOS LECHEROS ... , AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL RIESGO, las cuales fue argumentado perfectamente y con claridad esta observación en la respuesta a la **OBSERVACIÓN N° 3** a la cual pido el favor de remitirse a dicha respuesta.

Por otro lado, en cuanto a la *“AF15 MADUREZ Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN MARKETING, AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO y la AF18 PROFUNDIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS ... no especifica que obedece a una formación especializada”*, el pliego de la convocatoria es muy claro en su numeral **3.2.1 Definición del problema o necesidad de formación**, en uno de sus apartes el cual relaciona *“...Una vez delimitado el problema o necesidad, se debe justificar el enfoque de la acción de formación hacia desarrollo tecnológico, innovación y/o competitividad, y establecer porqué la acción de formación priorizada para la solución del problema o necesidad es **especializada...**”* y después de hacer nuevamente la revisión de la *“definición del problema o necesidad de formación”* de las tres formación es relacionadas, es bien claro que la acciones de formación AF15 si lo establece, pero la AF16 y AF18 no lo especifican, hacen referencia en materiales de formación pero sin conexión y cumplimiento al pliego mas no en la definición del problema o necesidad de formación como si evidentemente lo hacen todas las otras 17 acciones de formación incluida después de la revisión la AF15; por tal razón al ser una calificación que se promedia por el total de las acciones de formación del proyecto, este no alcanza la máxima puntuación.

También es pertinente manifestar que la plantilla de evaluación establece en el criterio de evaluación *“Identificación del problema o necesidad de formación”* solo dos opciones, 1,5 PUNTOS - Establece porque la acción de formación es especializada y 0 PUNTOS - No establece porque la acción de formación es especializada, lo que no indica que las acciones de formación AF16 y AF18 siguen con la calificación cero (0) puntos por lo que el promedio de todas las acciones de formación no alcanzara la máxima puntuación de diez (10) puntos, dado que el proyecto es rechazado en su totalidad, no se ajusta el puntaje de este criterio.

- c. En cuanto a la observación de *“Inclusión de beneficiarios mi pymes: la AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO, no relaciona beneficiarios mi pymes. **Aclaración** Frente a este punto, es importante mencionar que el Anexo No. 6 denominado “Criterios Generales de Evaluación” la entidad establece como criterio de evaluación la “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas), sin establecer de manera taxativa que debía ser para el **total** de las Acciones de Formación. Las demás acciones de formación relacionan beneficiarios mipymes, por lo que solicitamos de manera respetuosa, se revise la evaluación y sea asignado el máximo puntaje establecido en los criterios generales de evaluación.”* ésta observación fue ampliamente sustentada en la respuesta a la **OBSERVACIÓN N° 4**. Por lo que pido el favor remitirse a esa respuesta.

### **OBSERVACIÓN No. 8:**

#### **CONCEPTO BONIFICACIÓN**

*La propuesta contempla en la AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO la aplicación modelo Bootcamp, sin embargo, la misma es RECHAZADA.*

#### **Aclaración**

Frente a este punto, es importante mencionar que el Anexo No. 6 denominado “Criterios Generales de Evaluación” la entidad establece como criterio de evaluación la “Inclusión de beneficiarios que hagan parte de Mipymes (Microempresas, pequeñas y/o medianas empresas), sin establecer de manera taxativa que debía ser para el total de las Acciones de Formación. Las demás acciones de formación relacionan beneficiarios mipymes, por lo que solicitamos de manera respetuosa, se revise la evaluación y sea asignado el máximo puntaje establecido en los criterios generales de evaluación.

### **RESPUESTA No 8:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La ACLARACIÓN planteada no se relaciona con lo que plantea al inicio de la observación 8 donde literalmente manifiesta *“La propuesta contempla en la AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO la aplicación modelo Bootcamp, sin embargo, la misma es RECHAZADA”* dado que en la aclaración hace referencia a inclusión de beneficiarios Mipymes.

Sin embargo, para dar mayor claridad a la posible duda de si la propuesta presenta como única acción de formación AF16 MODELO PARA DINAMIZAR LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO como evento de formación TALLER que aplica la metodología BOOTCAMP, ésta no aplica para la bonificación debido a que todo el proyecto o propuesta fue **RECHAZADA** y la bonificación aplica solo cuando las propuestas que son **APROBADAS** y se aplica la bonificación al puntaje obtenido en la evaluación.

### **OBSERVACIÓN No. 9:**

## CONCEPTO VERIFICACIÓN FINANCIERA

- *La AF1 ALINEACIÓN COMERCIAL, MERCADEO Y LOGISTICA COMO... y La AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO DE LA EXPERIENCIA..., numeral 4.3.2 : literal p) Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA y r) Cuando la(s) tarifa(s) del(os) capacitador(s) relacionado(s) en el perfil exceda(n) los topes establecidos en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA; puesto que en capacitador por unidad temática lo relaciona como un profesional nacional y lo ubica en el presupuesto el rubro de profesional especialista incumpliendo en un sobrecosto.*

### **Aclaración**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar que se incurrió en un error humano de digitación, en el perfil de la formación académica del capacitador puesto que no se indicó que el mismo cuenta con especialización tal como se evidencia en el presupuesto presentado, por lo anterior solicitamos respetuosamente acogerse al presupuesto presentado donde hace referencia a Honorarios Experto Nacional con Especialización en el rubro R01.1.3, garantizando que se dará cumplimiento al presupuesto presentado por la Cámara de Comercio de Bogotá.

En consecuencia, y de acogerse a nuestra solicitud, en los pliegos de la convocatoria en el numeral 4.3.2 no implica causal de rechazo de la propuesta.

- *La AF6 EL USUARIO EN EL CENTRO DE LA EXPERIENCIA..., numeral 4.3.2 : literal p) Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA y r) Cuando la(s) tarifa(s) del(os) capacitador(s) relacionado(s) en el perfil exceda(n) los topes establecidos en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA; puesto que en capacitador por unidad temática lo relaciona como un profesional nacional y lo ubica en el presupuesto el rubro de profesional especialista incumpliendo en un sobrecosto.*

### **Aclaración**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar que se incurrió en un error humano de digitación, en el perfil de la formación académica del capacitador puesto que no se indicó que el mismo cuenta con maestría tal como se evidencia en el presupuesto presentado, por lo anterior solicitamos amablemente acogerse al presupuesto presentado donde hace referencia a Honorarios Experto Nacional con Maestría en el rubro R01.1.4, garantizando que se dará cumplimiento al presupuesto presentado por la Cámara de Comercio de Bogotá.

En consecuencia, y de acogerse a nuestra solicitud, en los pliegos de la convocatoria en el numeral 4.3.2 no implica causal de rechazo de la propuesta.

- *La AF10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN HATOS LECHEROS... numeral 4.3.2, literal p) Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA; q) Cuando alguno de los perfiles de los capacitadores propuestos en la acción de formación no cumpla con los requerimientos mínimos previstos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA; r) Cuando la(s) tarifa(s) del(os) capacitador(s) relacionado(s) en el perfil exceda(n) los topes establecidos en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA; teniendo en cuenta que en capacitador por unidad temática planteo 76 horas de un profesional con maestría y 4 horas profesional nacional, sin embargo en el presupuesto excedió el valor hora para el capacitador profesional nacional ; la resolución de tarifas permite máximo \$225.910 v/h y el proponente calculo 4 horas por \$9.000.000; lo que corresponde a \$2.250.000 hora.*

### **Aclaración**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar que se incurrió en un error humano de digitación, en la descripción del perfil en las unidades temáticas, por lo anterior solicitamos respetuosamente acogerse al presupuesto presentado donde hace referencia a Honorarios Capacitador Nacional Profesional en el rubro R01.1.2 y Honorarios Capacitador Nacional Maestría en el rubro R01.1.4, garantizando que se dará cumplimiento a las horas presentadas por rubro de acuerdo a los dos perfiles registrados en el proyecto por la Cámara de Comercio de Bogotá.

En consecuencia, y de acogerse a nuestra solicitud, en los pliegos de la convocatoria en el numeral 4.3.2 no implica causal de rechazo de la propuesta.

- *La AF10 GENERACIÓN DE COMPETITIVIDAD EN HATOS LECHEROS..., AF 11 GESTIÓN DE SERVICIOS PARA EL TURISMO DE REUNIONES y la AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL RIESGO.... , numeral 4.3.2 literal q) Cuando alguno de los perfiles de los capacitadores propuestos en la acción de formación no cumpla con los requerimientos mínimos previstos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA; el proponente presenta el capacitador con maestría experiencia relacionada de 1 año y la resolución de tarifas indica que para maestría la experiencia relacionada debe ser de 3 años.*

#### **Aclaración**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar que se incurrió en un error humano de digitación, en la descripción del perfil y se digito la experiencia docente de un año, si bien es cierto no se detallaron los años de experiencia relacionada en el descriptor, ésta si se puede evidenciar con la selección del rubro R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional Maestría, experiencia 3 años, por lo cual se solicita respetuosamente acogerse al presupuesto presentado por la Cámara de Comercio de Bogotá, garantizando que dará cumplimiento al mismo.

En consecuencia, y de acogerse a nuestra solicitud, en los pliegos de la convocatoria en el numeral 4.3.2 no implica causal de rechazo de la propuesta.

- *La AF12 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL RIESGO....numeral 4.3.2, literal p) Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA; q) Cuando alguno de los perfiles de los capacitadores propuestos en la acción de formación no cumpla con los requerimientos mínimos previstos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA; el proponente relaciona en la propuesta capacitador profesional con especialización y en la presupuesto lo relaciona en el rubro de maestría.*

#### **Aclaración**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar en el perfil de la formación académica del capacitador se indicó que el mismo cuenta con maestría tal como se evidencia en el presupuesto presentado, por lo anterior solicitamos amablemente revisar nuevamente y acogerse al presupuesto presentado donde hace referencia a Honorarios Experto Nacional con Maestría en el rubro R01.1.4, garantizando que se dará cumplimiento al presupuesto presentado por la Cámara de Comercio de Bogotá.

En consecuencia, y de acogerse a nuestra solicitud, en los pliegos de la convocatoria en el numeral 4.3.2 no implica causal de rechazo de la propuesta.

- *La AF13 LAS MARCAS EN LA MODA: DE LA IDEA AL PUNTO DE..., numeral 4.3.2 literal p) Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA; q) Cuando alguno de los perfiles de los capacitadores propuestos en la acción de formación no cumpla con los requerimientos mínimos previstos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA; el proponente en unidades temáticas plantea 26 (28) horas para un profesional nacional, 36 (30) horas para un especialista nacional y (22)18 horas para un especialista con maestría, pero sobrepasa lo establecido en la resolución de tarifas.*

#### **Aclaración**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar que se incurrió en un error humano de digitación, en la descripción del perfil en las unidades temáticas, por lo anterior solicitamos gentilmente acogerse al presupuesto presentado donde hace referencia a Honorarios Capacitador Nacional Profesional en el rubro R01.1.2 y Honorarios Capacitador Nacional Especialista en el rubro R01.1.3 y Honorarios Capacitador Nacional Maestría en el rubro R01.1.4, garantizando que se dará cumplimiento a las horas presentadas por rubro de acuerdo a los tres perfiles registrados en el proyecto por la Cámara de Comercio de Bogotá.

En consecuencia, y de acogerse a nuestra solicitud, en los pliegos de la convocatoria en el numeral 4.3.2 no implica causal de rechazo de la propuesta.

- *La AF14 LOGISTICA PARA EL ECOMMERCE numeral 4.3.2, literal q) Cuando alguno de los perfiles de los capacitadores propuestos en la acción de formación no cumpla con los requerimientos mínimos previstos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA; teniendo en cuenta que en capacitador por unidad temática planteo 76 horas de un profesional con maestría y 4 horas profesional nacional, sin embargo, en el presupuesto solo planteo un profesional con maestría 80 horas.*

#### **Aclaración**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar que se incurrió en un error humano de digitación, en la descripción del perfil en las unidades temáticas, por lo anterior solicitamos gentilmente acogerse al presupuesto presentado donde hace referencia a Honorarios Capacitador Nacional Maestría en el rubro R01.1.4, garantizando que se dará cumplimiento para la ejecución de las 4 horas que aparecen como profesional nacional dando obediencia a lo presupuestado como Honorarios Capacitador Nacional Maestría presentado por la Cámara de Comercio de Bogotá.

En consecuencia, y de acogerse a nuestra solicitud, en los pliegos de la convocatoria en el numeral 4.3.2 no implica causal de rechazo de la propuesta.

- *La AF15 MADUREZ Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN MARKETING numeral 4.3.2, literal f) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia). Puesto que el proponente no refiere el evento de formación.*

#### **Aclaración**

EVENTO DE FORMACIÓN, PÁGINA 165: Presencial, con metodología teórico-práctica, orientado por un capacitador que imparte conocimientos y se caracteriza por profundizar en una temática determinada para mejorar o actualizar los conocimientos de los trabajadores beneficiarios.

#### **SEMINARIO PARA 400 PERSONAS**

En relación a este concepto y conforme a lo planteado en el descriptor de la Acción de Formación queremos aclarar que se incurrió en un error donde no se digito el evento de formación sin embargo aclaramos que son dos seminarios para 400 personas tal como se describe en los rubros del presupuesto, por lo anterior solicitamos gentilmente acogerse al presupuesto presentado donde hace referencia a dos eventos que corresponden a los seminarios.

- *La AF20 TRANSFERENCIA numeral 4.3.2, literal n) Cuando no se dé cumplimiento a lo establecido en el Pliego de la Convocatoria. el proponente plantea la alternativa "ORIENTACIÓN CON EXPERTO" bajo la modalidad "SEMINARIO" donde proyecta la realización de 7 "Seminarios" de 30 beneficiarios Sena cada uno, pero la transferencia no cumple con lo establecido en la Adenda 001 de la convocatoria No DG-01 de 2020 Programa de Formación Continua Especializada que en su ARTICULO 4: Modificar el punto 3.1.5 "Transferencia de Conocimiento al SENA" el cual determina que para la alternativa "Orientación con experto" con la modalidad "Seminario" exige como Condición que "Aplica para mínimo para ciento un (101) máximo quinientos (500)"*



## **Aclaración**

Sobre la Acción de Transferencia y dado que en aspectos sustanciales como la cobertura y el presupuesto se cumple lo estipulado, es importante considerar que en el numeral 5. página 210, EVENTO DE FORMACIÓN la propuesta señala (textual): “evento de formación: la CCB propone como tipo de evento -Seminario **sin embargo Por definir y concertar con el SENA, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria**” (resaltado nuestro) que a su vez establece (textual): “**El conveniente, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al cumplimiento de requisitos de ejecución, concertará con el SENA mediante acta, el plan de transferencia de conocimiento y tecnología a desarrollar, conforme a los intereses y requerimientos de la Entidad y las capacidades del proponente**” (resaltado nuestro). Como pueden observar la CCB de acuerdo con lo especificado en el pliego de la convocatoria manifiesta expresamente la intención de concertar con el SENA mediante acta, el plan de transferencia de conocimiento y tecnología a desarrollar, conforme a los intereses y requerimientos del SENA y la CCB, por lo que solicitamos de manera respetuosa se tenga en cuenta lo aquí observado para validar esta Acción.

De otra parte, la Cámara de Comercio de Bogotá justificó de manera adecuada la necesidad de la formación en Bogotá, por tal motivo solicitamos que el puntaje sea de un (1) punto y no de 0.50 como se evidencia en la evaluación, a continuación, se demuestra la importancia y la pertinencia de la formación en nuestra región:

*“La presente propuesta se enmarca en el trabajo liderado por la CCB, a través de iniciativas clúster, en el marco de la Agenda de Competitividad e Innovación de Bogotá-Cundinamarca o Estrategia de Especialización Inteligente, desarrollada en el marco de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación. Las iniciativas clúster, dentro de sus planes de trabajo, desarrollan proyectos y acciones orientados a la identificación y cierre de brechas de capital humano. Frente a esta agenda de capital humano en los clúster, se busca implementar acciones que lleven a que los empresarios de los sectores beneficiados cuenten con el talento humano con los perfiles y competencias que están necesitando, de tal forma que se logren mayores niveles de productividad laboral. Con esta agenda se apunta a que la CCB se convierta en un referente en el país en materia de identificación y cierre de brechas en este ámbito. A la fecha, la CCB y el PNUD han realizado un total de 14 estudios de identificación de brechas de talento humano para el mismo número de clúster. De estos, se han publicado 9 estudios realizados en 2018 y otros 5 realizados en 2019 están en proceso de diagramación para su publicación. Adicionalmente, se adelanta el proceso de investigación para el clúster de Logística y Transporte. Por otro lado, la CCB trabaja activamente en la articulación interinstitucional para estos temas: i) 14 iniciativas clúster cuentan con mesa exclusiva para el cierre de brechas de capital humano; ii) 22 mesas sectoriales del SENA cuentan con participación de los equipos de clúster; y iii) la CCB trabaja de la mano de la Secretaría de Educación del Distrito en la construcción del Subsistema Distrital de Educación Superior. Por último, vale la pena resaltar que en el marco de las 17 iniciativas clúster, se han desarrollado más de 50 acciones concretas para el cierre de brechas en los últimos años, distribuidas en 7 categorías: i) creación y modificación de programas de educación superior; ii) programas de ETDH y capacitación; iii) orientación socio-ocupacional y estrategias de atracción y retención de talento al sector; iv) ruedas de empleo e intermediación laboral; v) actualización de mapas ocupacionales y cualificaciones; vi) certificación de competencias laborales; vii) formación dual y articulación universidad-empresa. De esta manera y respondiendo a las necesidades identificadas en los estudios de cierre de brechas de talento humano, se han estructurado programas de formación especializada y a la medida beneficiando a cerca de 900 colaboradores de más de 700 empresas de clúster estratégicos, lo cual constituye un aporte significativo para atender las necesidades identificadas y dar continuidad al objetivo de cerrar brechas de talento humano”.*

Finalmente, y con base en la revisión y asignación de los puntajes solicitados, agradecemos sean considerados también los siguientes factores a evaluar, con los puntajes máximos en cada criterio:

- **Acción de formación dirigida a trabajadores de Nivel Ocupacional – Alta Dirección**, por cuanto la acción de formación AF12, Identificación, Análisis y Gestión del riesgo con énfasis en el manejo estadístico de datos de la industria farmacéutica está dirigida al nivel ocupacional Alta Dirección
- **Optimización de recursos**, por cuanto la cofinanciación Sena es inferior a lo establecido por la Modalidad Gremios, menor o igual al 75%, y el proyecto plantea un total de 72,27558% solicitado al Sena, y por cuanto la cobertura establecida para el máximo puntaje en la Modalidad Gremios es mayor o igual a 1.200 beneficiarios y el proyecto plantea una cobertura de 1.445 beneficiarios.
- **Estrategia de Divulgación**, puesto que en el descriptor 8 de 8 se describe la estrategia a desarrollar. estrategia conforme a lo requerido en los pliegos de la convocatoria.

### **RESPUESTA No 9:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- En cuanto a las diversas observaciones planteadas me permito dar respuesta a las nueve (09) Acciones de Formación que fueron **EXCLUÍDAS** de la propuesta para lo cual me permito hacer el siguiente cuadro de resumen y aclaración de los motivos por los cuales se aplicó exclusión el cual esta soportado detalladamente en lo que establece el pliego de la convocatoria DG-01-2020, sus adendas y la resolución de tarifas:

<b>ACCIÓN DE FORMACION.</b>	<b>CAUSAL(es) DE EXCLUSION</b>	<b>EXPOSICION DEL MOTIVO</b>
AF1 Alineación comercial, mercadeo y logística como factor clave para el crecimiento rentable y sostenible para el sector cosmético	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literales p y r.	En capacitador por unidad temática la acción de formación plantea Profesional Nacional y en el presupuesto lo proyecta en el rubro R01.1.3-Honor. Cap. Nal. Especialista Exp 3 años por valor de \$22.800.000 lo que genera que al calcular ese valor por el rubro R01.1.2-Honor. Cap. Nal. Profesional Exp 3 años excede la resolución de tarifas dado que el monto máximo es de \$225.910 y el proyectado asciende a la suma de \$285.000.
AF6 El usuario en el centro de la experiencia de los servicios financieros.	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literales p y r.	En capacitador por unidad temática la acción de formación plantea Profesional Nacional Especialista y en el presupuesto lo proyecta en el rubro R01.1.4-Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años por valor de \$26.400.000 lo que genera que al calcular ese valor por el rubro R01.1.2-Honor. Cap. Nal. Especialista Exp 3 años excede la resolución de tarifas dado que el monto máximo es de \$289.240 y el proyectado asciende a la suma de \$330.000.

AF10 Generación de competitividad en hatos lecheros	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literales p, q y r.	<p>En capacitador por Unidad Temática planteo 76 horas de un profesional con maestría para las unidades temáticas (1,2,3,4,5 y 6) y 4 horas profesional nacional para la unidad temática 7, sin embargo en el presupuesto excedió el valor hora para el capacitador profesional nacional ; la resolución de tarifas permite máximo \$225.910 v/h y el proponente calculo 4 horas por \$9.000.000; lo que corresponde a \$2.250.000 hora.</p> <p>En perfiles del formador establece un profesional con maestría con experiencia relacionada solo de 1 año lo que incumple la resolución de tarifas articulo 2 R01 1.4 Honor. Cap. Nal. Profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de <u>tres (3) años.</u></p>
AF11 Gestión de servicios para el turismo de reuniones	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literal q.	<p>En perfiles del formador establece un profesional y profesional con maestría con <u>experiencia relacionada solo de 1 año</u> lo que incumple la resolución de tarifas articulo 2 R01 1.4 Honor. Cap. Nal. Profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de <u>tres (3) años.</u></p>
AF12 Identif, análisis y gestión del riesgo con énfasis en el manejo estadístico de datos en la industria farmacéutica.	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literales p, q y i.	<p>En capacitador por unidad temática la acción de formación plantea Profesional Nacional Especialista y en el presupuesto lo proyecta en el rubro R01.1.4-Honor. Cap. Nal. Maestria Exp 3 años por valor de \$26.400.000 lo que genera que al calcular ese valor por el rubro R01.1.2-Honor. Cap. Nal. Especialista Exp 3 años excede la resolución de tarifas dado que el monto máximo es de \$289.240 y el proyectado asciende a la suma de \$330.000.</p> <p>En las temáticas por unidades temáticas se puede evidenciar que el perfil del formador planteado (profesional en diseño gráfico, publicidad o afines) no responde a los requerimientos de la unidad temática.</p>
AF13 Las marcas en la moda: de la idea al punto de venta, formulación, construcción y aplicación.	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literales p, q y r.	<p>En capacitador por Unidad Temática planteo 26 horas de un profesional nacional (UT1=2h; UT2=2h; UT8=10h; UT9=4h; UT12=2h; UT13=4H y UT14=2h) 36 horas de profesional con especialización (UT3=4h; UT4=4h; UT5=4h; UT6=4h; UT7=4h; UT10=8h y UT11=8h) y 18 horas de profesional con maestría (UT8=10h; UT12=4h y UT14=4h), sin embargo en el presupuesto excedió el valor hora para el capacitador profesional nacional; la resolución de tarifas permite máximo \$225.910 v/h y el proponente calculo \$6.300.000 lo que corresponde a \$242,308 la hora, también excedió el valor hora para el capacitador profesional nacional con maestría dado que la resolución de tarifas permite máximo \$331.669 v/h y el proponente calculo \$7.260.000 lo que corresponde a \$403.333 la hora .</p>
AF14 Logística para el ecommerce.	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literal p y q.	<p>En capacitador por Unidad Temática planteo 76 horas de un profesional con maestría para las unidades temáticas (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10) y 4 horas profesional nacional para la unidad temática 11, sin embargo en el presupuesto proyecto todo en el rubro Honor. Cap. Nal. Profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de</p>

		tres (3) años excedió pagando las 4 horas del perfil profesional nacional a valor de Profesional nacional con maestría.
AF15 Madurez y transformación digital en marketing	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literal f y n.	La Acción de formación no refiere el evento de formación que va a desarrollar, plantea como acción de formación “presencial” y este no cumple con lo que determina el pliego de la convocatoria en el numeral 3.2.5 Evento de formación (tipo de evento).
AF20 Transferencia	Pliego convocatoria DG 01 2020, Numeral 4.3.2 : literal n.	El proponente plantea la alternativa "ORIENTACIÓN CON EXPERTO" bajo la modalidad "SEMINARIO" donde proyecta la realización de 7 “Seminarios” de 30 beneficiarios Sena cada uno, pero la transferencia no cumple con lo establecido en la Adenda 001 de la convocatoria No DG-01 de 2020 Programa de Formación Continua Especializada que en su ARTICULO 4: Modificar el punto 3.1.5 "Transferencia de Conocimiento al SENA" el cual determina que para la alternativa "Orientación con experto" con la modalidad "Seminario" exige como Condición que "Aplica para mínimo para ciento un (101) máximo quinientos (500)"

Es evidente que las propuestas presentadas en el marco del pliego de las convocatoria DG-01-2020 deben también ajustarse a sus adendas y a todos los anexos incluyendo uno tan fundamental como el anexo 05 que es la resolución 1-0081 de 2020 que fija las tarifas de los rubros financiables y establece sus condiciones, los proponentes antes de presentar sus propuestas deben ser revisadas detenida y minuciosamente puesto que los **errores humanos de digitación** no pueden contemplarse en la fase de evaluación máxime cuando los datos, cifras y/o conceptos son lo suficientemente claros como los que se plasmaron en la propuesta.

Es perfectamente claro que las necesidades de formador se establecen en cada una de las Unidades Temáticas siendo éstas las que priman a la hora de la determinación del presupuesto, el cual debe ajustarse a la resolución de tarifas (resolución 1-0081 de 2020) así en el presupuesto planifiquen otros perfiles, siempre prevalecerá lo que indiquen las necesidades de las UNIDADES TEMATICAS no las proyecciones o tabulaciones del presupuesto tal como paso en las acciones de formación AF1, AF6, AF10, AF11, AF12, AF13 y AF14.

De igual manera ocurre con lo planteado en la AF15 que no especificó el tipo de EVENTO DE FORMACION que se va a realizar incumpliendo el numeral **3.2.5 Evento de formación** el cual no se puede inferir o interpretar según otros apartes de la proyección de la acción de formación.

Algo similar ocurre con la acción de formación AF20 transferencia la cual, como toda acción de formación debe cumplir con todos los indicadores y es clara que la necesidad de

formación es orientación con expertos para cumplir la transferencia y que para el EVENTO DE FORMACION propone un SEMINARIO, el cual, aunque indique que es una propuesta y que sin embargo “por definir y concertar con el Sena” ésta nunca obedece al TIPO DE EVENTO, ni a la cantidad de grupos ni tampoco a los presupuestos, esta concertación es referente a los lugares, grupos de funcionarios, contratistas, instructores, aprendices, egresados, beneficiarios del Fondo Emprender y/o personal registrado en la Agencia Pública de Empleo del SENA, quienes actuarán como agentes receptores, generadores y socializadores de las nuevas prácticas y conocimientos nunca el Sena podrá definir qué tipo de evento requiere, eso lo plantea el proponente; además, en el pliego de la convocatoria, numeral **3.1.5 Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA** y en la adenda 001 de 2020 de la convocatoria FCE 2020 especifica la **Nota 1:** *“La inclusión de la acción de formación denominada “TRANSFERENCIA” es de carácter obligatorio, al igual que el cumplimiento de las condiciones y el planteamiento del presupuesto según lo establecido en el cuadro anterior. Caso contrario, el proyecto será rechazado, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4.3.1, literal i”* razones que son motivo claro de exclusión de la acción de formación transferencia y por claras razones el proyecto es **RECHAZADO** en su totalidad.

Por último, de haber habido una duda en los datos, cifras o información del proyecto, se hubiera hecho uso de lo que establece el numeral **4.1.1 Solicitud de aclaraciones y/o subsanaciones evaluación jurídica** del pliego pero como ustedes saben no fue necesario por la claridad en lo planteado, de aceptar modificación de los errores humanos sería una acción que incurriría no solo en incumplimiento a los pliegos sino también una particularidad de desigualdad con todas aquellas propuestas que sí hicieron la revisión minuciosa y detallada antes de radicar las propuestas.

En cuanto a la observación “De otra parte, la Cámara de Comercio de Bogotá justificó de manera adecuada la necesidad de la formación en Bogotá, por tal motivo solicitamos que el puntaje sea de un (1) punto y no de 0.50 como se evidencia en la evaluación, a continuación, se demuestra la importancia y la pertinencia de la formación en nuestra región”, me permito informar que se valida la observación, toda vez que el domicilio de la cámara de comercio es en Bogotá, y según lo establecido en el Pliego de la Convocatoria 3.2.13 Lugar de ejecución “// ...En caso de que se ejecuten acciones de formación fuera de la ciudad de domicilio del proponente según cámara de comercio, se debe justificar la relación de los trabajadores beneficiarios de la empresa proponente, agrupadas, afiliadas al gremio o de su cadena productiva, con los lugares de ejecución planteados”. Por tanto, no requiere de justificación, el ítem Lugar de ejecución pasaría de 0,5 a 1 punto.

- a. Finalmente, en cuanto a la observación *“Finalmente, y con base en la revisión y asignación de los puntajes solicitados, agradecemos sean considerados también los siguientes factores a evaluar, con los puntajes máximos en cada criterio: **\*Acción de formación dirigida a trabajadores de Nivel Ocupacional – Alta Dirección**, por cuanto la acción de formación AF12, Identificación, Análisis y Gestión del riesgo con énfasis en el manejo estadístico de datos de la industria farmacéutica está dirigida al nivel ocupacional Alta Dirección; **\*Optimización de recursos**, por cuanto la cofinanciación Sena es inferior a lo establecido por la Modalidad Gremios, menor o igual al 75%, y el proyecto plantea un total de 72,27558% solicitado al Sena, y por cuanto la cobertura establecida para el máximo puntaje en la*

*Modalidad Gremios es mayor o igual a 1.200 beneficiarios y el proyecto plantea una cobertura de 1.445 beneficiarios y \*Estrategia de Divulgación, puesto que en el descriptor 8 de 8 se describe la estrategia a desarrollar. estrategia conforme a lo requerido en los pliegos de la convocatoria” debo especificar que ninguna procede puesto que la acción de formación AF12 Identificación, Análisis y Gestión del riesgo con énfasis en el manejo estadístico de datos de la industria farmacéutica esta dirigida a personal de alta dirección, la misma fue rechazada por incumplimientos presupuestales tal como se relacionó en la tabla que soporta la respuesta del literal a. de la respuesta a la presente observación (OBSERVACIÓN 09), razón por la cual, no procede asignarle puntuación. Igual sucede con la optimización de recursos, por cuanto todo el proyecto es RECHAZADO, en los conceptos emitidos en la evaluación se reconoce que las formaciones que no fueron excluidas se ajustan a los indicadores pero no se asigna puntuación por cuanto todo el proyecto fue RECHAZADO.*

En consecuencia, una vez aclaradas todas y cada una de las observaciones planteadas, se ratifica el concepto de evaluación (**RECHAZADO**) con el puntaje de **79,36 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**

**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25256
<b>PROPONENTE</b>	FENALCE
<b>OBSERVANTE</b>	<a href="#">Maria del Carmen Rojas</a>
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	expertosenbp@gmail.com
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	<a href="#">27 DE MARZO DE 2020</a>

### **OBSERVACIÓN No. 1:**

**FENALCE** – Federación Nacional de Cultivadores de Cereal y Leguminosas se permite presentar las siguientes observaciones a la verificación técnica y financiera del proyecto presentado en la convocatoria del PFCE, código de radicado #25256 , así

- **La AF 3.** Es un Taller de hecho, el mismo nombre lo dice como se plantea en el Título de la Acción de Formación, TALLER DE BUENAS PRÁCTICAS EN ALMACENAMIENTO DE GRANOS EN UN MUNDO GLOBALIZADO Y DIGITAL. [Por lo cual solicitamos considerar estos argumentos.](#)

De igual manera, en esta Acción de Formación, **Descripción 8 de 22 referente a la MODALIDAD DE FORMACIÓN:** se plantea en el proyecto: “Se usará la modalidad de formación PRESENCIAL debido a las necesidades de formación y las características de los trabajadores beneficiarios. Al realizar el taller bajo esta modalidad facilita el desarrollo de habilidades sociales y el intercambio de experiencias basadas en el contexto de cada uno de los participantes, logrando el cumplimiento de la acción de formación.

Esta modalidad permite desarrollar temarios de forma participativa, teniendo una mayor conexión entre los participantes y el experto recurso logrando que exista una mayor apropiación del conocimiento. Las dudas y las preguntas se logran contestar de manera inmediata y se logra una mayor comprensión para el grupo puesto que hay un papel activo que no se limita solo a recibir información si no por el contrario forma parte de su propia formación.

Los temas y la metodología utilizada hacen que la estrategia presencial sea la más acertada para el proceso de formación planteado por FENALCE.”

### **RESPUESTA No 1:**

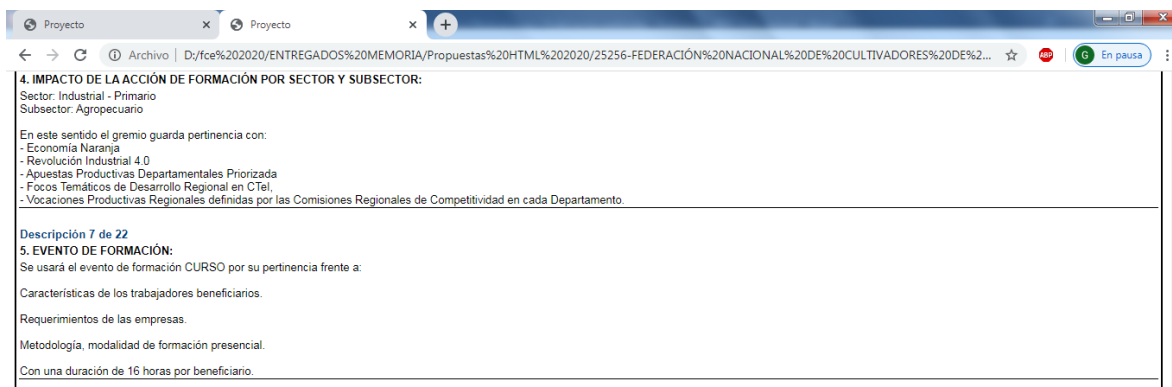
En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la ficha de evaluación publicada se puede ver que el concepto emitido por el evaluador es:

“La AF3 se excluye de acuerdo con el numeral 4.3.2 Literal f) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia) por cuanto define desarrollar un curso y la convocatoria en el punto

3.2.5. Evento de formación, indica que el curso debe tener una duración mínima de 20 horas y en este caso el proponente establece un curso de 16 horas.”

Lo anterior se puede evidenciar en el descriptor 7 de 22 de la mencionada Acción de formación, como se puede ver en la imagen:



## **OBSERVACIÓN No. 2:**

- **AF Transferencia al SENA.** Solicitamos que así como en toda la información que se registró para esta acción de formación, sea aplicada también considerada así; de acuerdo a lo que se acuerde con el SENA. Fenalce está dispuesto a llegar a alguna concertación con el SENA para cumplir con este requerimiento.

## **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El concepto que fue emitido por el evaluador y que fue publicado en la ficha de evaluación dice:

“La propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-01 de 2020, Numeral 4.3.1, Literal r) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.1.5 Transferencia de conocimiento y tecnología al SENA, en razón a que el proponente establece como transferencia de conocimiento orientación con experto y el evento que se desarrollará es un taller dirigido a un solo grupo de 190 personas y el pliego de la convocatoria establece en el numeral 3.2.5 Evento de formación que el número de trabajadores beneficiarios por grupo es de mínimo 20 y máximo 30, para este evento de formación”

Es claro entonces que cuando indica en el descriptor 7 de 22 que el evento de formación es un TALLER DE 8 HORAS, el cual como indica en las generalidades de la Acción de formación, será solo para 1 grupo de 190 personas.



Proyecto Proyecto

Archivo | D:/fce%202020/ENTREGADOS%20MEMORIA/Propuestas%20HTML%202020/25256-FEDERACIÓN%20NACIONAL%20DE%20CULTIVADORES%20DE%2...

**ACCION DE FORMACION 6 DE 6**

**TRANSFERENCIA**

[Generalidades de la acción](#) [Entidades de la acción](#) [Descripciones](#) [Presupuesto](#) [Resumen por rubros](#)  
[Ir al menú del proyecto](#)

**Generalidades de la Acción de Formación TRANSFERENCIA** Acción de Formación

Norma de competencia	
Número de beneficiarios	190
Beneficiarios empresa	190
Beneficiarios SENA	0
Perfil beneficiarios	PENDIENTE POR DEFINIR
Número de grupos	1
Número de días x grupo	1

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	3	Horas prácticas presenciales por grupo	5	Total horas presenciales por grupo	8
Horas teóricas virtuales por grupo	0	Horas prácticas virtuales por grupo	0	Total horas virtuales por grupo	0
Horas teóricas combinadas por grupo	0	Horas prácticas com Proyecto por grupo	0	Total horas combinadas por grupo	0
				Total de horas grupo	8
				Total de horas acción	8

Entidades de la Acción de Formación TRANSFERENCIA (Total: 1) Acción de Formación

Nombre de la entidad	Papel
FEDERACIÓN NACIONAL DE CULTIVADORES DE CEREALES Y LEGUMINOSAS	PROPONENTE

Descripciones de la Acción de Formación TRANSFERENCIA (Total: 22) Acción de Formación

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

**Respecto a la matriz de calificación del proyecto de FENALCE, hace las siguientes observaciones:**

- 1. Lugares de Ejecución, de 3 puntos posibles, asignaron 1,17**

El Proyecto de FENALCE contempla realizar acciones de formación en estos departamentos: META, TOLIMA, CÓRDOBA, CESAR, BOYACÁ y VALLE DEL CAUCA. **Solicitamos ajustar el puntaje asignado por el evaluador.**

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El proponente tiene domicilio en Bogotá lo cual inmediatamente impide que pueda asignársele el máximo puntaje que es 3. Las acciones de formación 1 y 2 serán ejecutadas en la ciudad de Bogotá y Cundinamarca que aparece con un puntaje de medición entre 5,01 y 8,30 según índice departamental de competitividad 2019, pero en este caso solo indica el sitio de ejecución sin justificar las razones de la misma, por ello se le asigna puntaje 0,5; finalmente las Acciones de formación 3, 4 y 5 serán ejecutadas en al menos un departamento con puntaje entre 2,88 y 5,00 según índice departamental de competitividad

2019, pero al igual que la anterior no justifica por qué las realizará allá, por ello solo se asigna 1,5 puntos.

#### **OBSERVACIÓN No. 4:**

En este aparte se recogen las demás observaciones:

**2. Nivel Ocupacional Alta Gerencia** En el Ítem donde asignan 1 punto cuando se incluya al menos una Acción de Formación dirigida exclusivamente a Trabajadores Nivel Ocupacional Alta Gerencia, NO asignaron este puntaje, las Acciones de Formación 1, 2 y 4 contempla el perfil de beneficiarios exclusivos al rango de Alta Gerencia. **Solicitamos asignar este puntaje.**

**3. En Transferencia de conocimiento** se plantea impactar al 12,75%, sin embargo, tampoco tiene los puntos asignados.

**4. La estrategia de divulgación** está bien sustentada, sin embargo, no tiene el punto de calificación. **Solicitamos asignar el puntaje.**

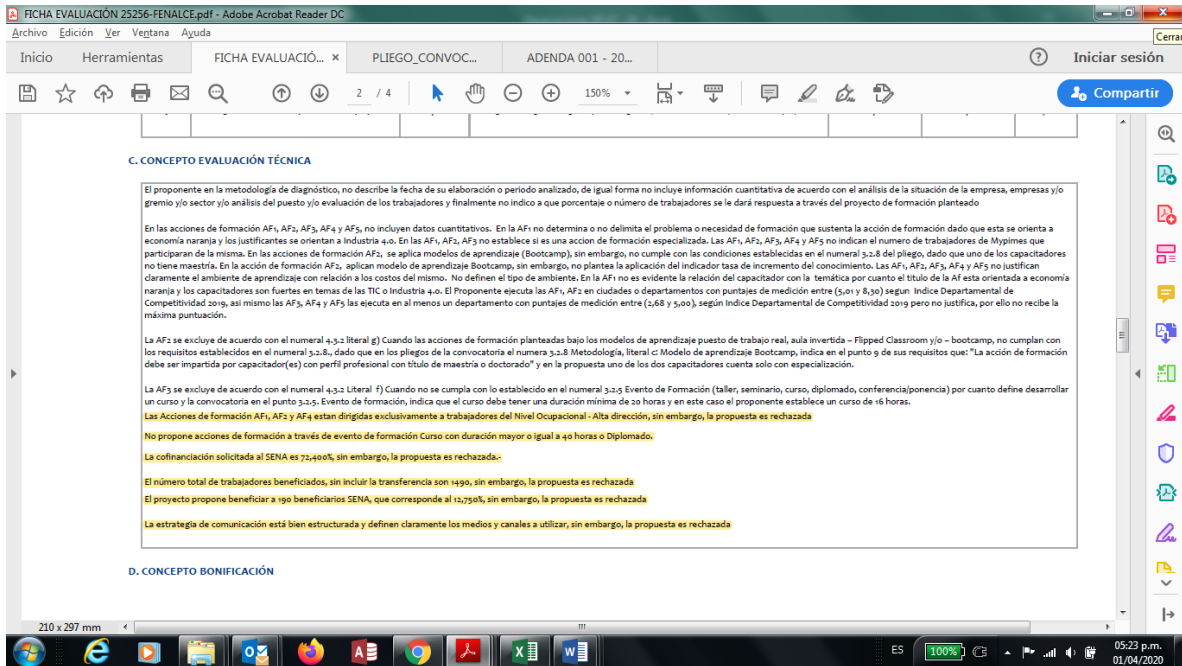
**5. Optimización de Recursos** para la modalidad Gremios dice que debe ser menor o igual a 75,000%, nuestro proyecto la cofinanciación es de 72.4%, y se cumple con los valores establecido valor hora por beneficiario. y se cumple con los valores establecido valor hora por beneficiario. De igual forma se cumple con la meta superior a los 1.200 beneficiarios. **Solicitamos asignar el puntaje**

**6. Curso mayor a 40 horas.** La Acción de Formación 1 CURSO TÉCNICAS EN PEDAGOGÍA COMO HERRAMIENTA PARA LA CREATIVIDAD NARANJA, está prevista **con 48 horas. Solicitamos asignar el puntaje**, porque no está registrado en la matriz de evaluación.

#### **RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la publicación de la ficha de evaluación se puede ver en el texto resaltado de la imagen siguiente, que evidentemente en esos aspectos cumplió a cabalidad con lo indicado en la convocatoria, pero al ser rechazada la propuesta esos puntos no se le pueden asignar.



En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de **74,83 puntos**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020**  
**Programa de Formación Continua Especializada**

<b>CODIGO SIGP</b>	25254
<b>PROPONENTE</b>	ASOCIACION HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA - COTELCO
<b>OBSERVANTE</b>	Edwin A. Bernal Tristancho
<b>TIPO DE OBSERVACIÓN</b>	TÉCNICA - FINANCIERA
<b>MEDIO</b>	<a href="mailto:ebernal@cotelco.org">ebernal@cotelco.org</a>
<b>FECHA DE RECEPCIÓN OBSERVACIÓN</b>	viernes, 27 de marzo de 2020 5:29 p. m.

**OBSERVACIÓN No. 1:**

**1) La AF8 DIPLOMADO DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES PARA RESPONDER A UN ENTORNO CAMBIANTE Y CADA VEZ MÁS DINÁMICO.**

*El evaluador afirma que "dado que no cumple con los valores determinados para los Honorarios de capacitadores nacionales establecidos en la Resolución de tarifas" RECHAZAN ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN, el presupuesto de honorarios está **bien** estimado, de acuerdo a las tarifas establecidas por la convocatoria, así:*

*Se plantean 80 horas capacitador nacional: 40 horas experto con especialización a \$280.000 x 40 = \$11.280.00. La tarifa según resolución para estos honorarios máxima permitida es de \$289.240.*

*Las otras 40 horas del Rubro honorarios con maestría se planteó a \$316.000 por hora = \$12.640.000. La tarifa según resolución para estos honorarios máxima permitida es de \$331.669*

*Por lo anterior, solicitamos realizar la corrección en la evaluación financiera.*

**RESPUESTA No 1:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

**AF8 DIPLOMADO DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES PARA RESPONDER A UN ENTORNO CAMBIANTE Y CADA VEZ MÁS DINÁMICO**

En numeral el 14 CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA, el proponente describe el perfil de la siguiente manera:

Unidades temáticas 1, 2, 3 y 4:

Capacitadores:

Un (1) capacitador por cada unidad temática.

Número de horas a impartir:

- 8 horas para unidad temática 1.
- 24 horas para unidad temática 2.
- 24 horas para unidad temática 3.
- 24 horas para unidad temática 4.

Formación académica

**Profesional y/o con especialización y/o maestría** en Ciencias Administrativas, Recursos Humanos, Económicas, de Negocios, Finanzas, Ingeniería o áreas afines con nivel de maestría.

Experiencia relacionada Docencia, consultoría, dirección, supervisión, coordinación en planeación estratégica, gestión organizacional, gerencia de proyectos, gestión de procesos o áreas afines. Experiencia Específica

Dirección, formulación, supervisión, evaluación, operación y/o ejercicio de funciones de un empleo o el desempeño de una actividad relacionada con temas tales como: gestión de procesos, construcción y generación de informes, sistemas de información para la toma de decisiones, gerencia de proyectos, indicadores de gestión, sistemas de medición de indicadores, manejo del recurso humano o áreas afines.

**Se resalta.**

Dado lo anterior, el proponente en el presupuesto de la AF detalla lo siguiente:

Rubro	Descripción	Financiado	%	Contrapartida				Total
				Especie - %		Dinero - %		
R01.1.3-Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años	TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS	8,400,000	75	0	0	2,800,000	25	11,200,000
R01.1.4-Honor. Cap. Nal. Maestría Exp 3 años	TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS	12,640,000	100	0	0	0	0	12,640,000

De acuerdo con el perfil de capacitador por unidad temática descrito en el punto 14. se estableció en el análisis del presupuesto que se calcula en las temáticas 1, 2, 3 y 4; que el perfil debe ser **profesional** para llevar a cabo la formación, dado por el menor perfil indicado en la propuesta presentada, por lo que se hace el siguiente cálculo para el análisis presupuestal:

R01 1.2 Honor. Cap. Nal. Profesional titulado con experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años valor total: \$ 23.840.000 dividido entre las 80 horas del curso lo que nos da un resultado de \$298.000 por hora, lo que no cumple con la resolución de tarifas determinada en \$225.910 para el perfil profesional conforme a la resolución de tarifas.

Dado lo anterior no es procedente su solicitud, debido a que la evaluación presupuestal de la presente AF8 se realizó de acuerdo con el perfil de capacitador descrito en la propuesta en el punto 14 CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA, conforme a lo anterior, la presente AF se "Excluye" según Numeral 4.3.2, Literal p) "Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA"

**OBSERVACIÓN No. 2:**

## **2) AF9 TALLER 24HRS INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA INDUSTRIA DEL TURISMO Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LA GESTIÓN: DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN.**

*El evaluador afirma que "dado que no cumple con los valores determinados para los Honorarios de capacitadores nacionales establecidos en la Resolución de tarifas" RECHAZAN ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN, el presupuesto de honorarios ha sido verificado de acuerdo a las tarifas establecidas por la convocatoria, así:*

*Se plantean 144 horas capacitador Internacional Profesional con experiencia comprobada mínimo de 5 años, así: 6 grupos x 24 horas = 144 horas. La tarifa planteada en el proyecto fue de \$520.000 x 144 horas = \$74.880.000. La tarifa según resolución para estos honorarios máxima permitida es de \$540.799 hora.*

*Por lo anterior, solicitamos realizar la corrección en la evaluación financiera.*

### **RESPUESTA No 2:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

### **AF9 TALLER 24HRS INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA INDUSTRIA DEL TURISMO Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LA GESTIÓN: DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN**

En numeral el 14 CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA, el proponente describe el perfil de la siguiente manera:

Unidades temáticas 1, 2, 3 y 4:

Capacitadores:

Para todas las unidades temáticas un (1) capacitador.

Número de horas a impartir:

4 horas para unidad temática 1.

4 horas para unidad temática 2.

4 horas para unidad temática 3.

4 horas para unidad temática 4.

6 horas para unidad temática 5.

Perfil: Docente **con título de pregrado** relacionado con alguna de las siguientes áreas:

Ciencias Económicas (Administrador de empresas, Hotelería y turismo, mercadeo, Marketing, Economía), Matemáticas (Ingeniería de Sistemas, Matemáticos), Ciencias Sociales (Antropología, Sociología, Psicología Trabajo Social) y/o áreas afines **con título de ESPECIALIZACIÓN O MAESTRIA** en alguna de las siguientes áreas: Economía, Administración de Empresas, Ingeniería de Sistemas, Gerencia de Proyectos, Psicología Social y Psicología Cultural

**Se resalta.**

Unidad temática 6:

Capacitadores: Uno para la unidad temática 6.

Número de horas a impartir: 2 horas para unidad temática 6.

Perfil: Docente **con título de pregrado** relacionado con alguna de las siguientes áreas: Ciencias Humanas (Antropología, trabajo social, Psicología). Áreas afines **con título de MAESTRIA** en alguna de las siguientes áreas: Antropología Social, psicología social, psicología comunitaria y Cultural, Humanidades en estudios interculturales  
**Se resalta.**

Dado lo anterior, el proponente en el presupuesto de la AF detalla lo siguiente:

Rubro	Descripción	Financiado
R01.2.2-Honor. Cap. Inter. Profesional Exp 5 años	PARA TODAS LAS UNIDADES TEMÁTICAS	74,880,000

\*el valor financiado es igual al valor total

De acuerdo con lo indicado en la propuesta, en el punto 14 CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA no se indica que debe ser **capacitador internacional**, solo indica el perfil de profesional con especialización o maestría y con Maestría en el caso de la última unidad temática.

De acuerdo con el perfil de capacitador por unidad temática descrito en el punto 14. CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA se estableció en el análisis del presupuesto que se calcula en las temáticas 1, 2, 3, 4, 5 y 6, y dado que solo se presupuesta en un solo rubro, por lo que se determina de acuerdo al perfil de capacitador por unidad que el perfil debe ser **especialista**, llevando a cabo el siguiente cálculo debido a que solo se indicó en el presupuesto un solo rubro sin separar los perfiles ni especificar cuantas horas por cada perfil de capacitador:

R01.1.3-Honor. Cap. Nal.Especialista Exp 3 años valor total: \$ 74.880.000 dividido entre 144 horas lo que nos da un resultado de \$520.000 por hora, lo que no cumple con la resolución de tarifas determinada en \$289.240 para el perfil profesional conforme a la resolución de tarifas.

Adicionalmente, se determina un total de 6 grupos, y en el presupuesto se detalla en el rubro R05.1-Promoción y divulgación – Pendón un valor de \$3.600.000 lo que da \$600.000 por pendón, valor que no cumple con lo determinado en la Resolución de tarifas por \$245.600 para el valor de pendón por cada grupo conforme a la resolución de tarifas.

Dado lo anterior no es procedente su solicitud, debido a que la evaluación presupuestal de la presente AF se realizó de acuerdo al perfil de capacitador descrito en la propuesta en el punto 14 CAPACITADOR POR UNIDAD TEMÁTICA y al valor descrito de PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN, lo cual supera los límites descritos en la resolución de tarifas, conforme a lo anterior, la presente AF se "Excluye" según Numeral 4.3.2, Literal p) "Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas 2020 expedida por el SENA"

### **OBSERVACIÓN No. 3:**

Respecto a la matriz de calificación del proyecto de Cotelco, hace las siguientes observaciones:

a. En **habilidades transversales**, de 4 puntos posibles, asignaron 2,78, Se contempló esta Unidad Temática en cada una de las Acciones de Formación **Solicitamos asignar el puntaje**, a continuación el número de unidad temática prevista en cada AF con su intensidad horaria.

AF 1. Es el módulo 3. horas 2

AF 2. Es el módulo 3. Horas 2

AF 3. Es el módulo 4. Horas 2

AF4. Es el módulo 4. Horas 2

AF5. Es el módulo 4. Horas 2

AF6 Es el módulo 3. Horas 2

AF7 Boot Camp. Es el módulo 3. Horas (8)

AF8 Diplomado. Es el módulo 3. Horas (24)

AF9. Es el módulo 6. Horas 2.

AF10 es la de Transferencia al SENA

b. La Acción de Formación 8 **DIPLOMADO DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES PARA RESPONDER A UN ENTORNO CAMBIANTE Y CADA VEZ MÁS DINÁMICO**, está prevista **con 80 horas** de formación. **Solicitamos asignar el puntaje**, porque no está registrado en la matriz de evaluación.

c. **Lugares de Ejecución**, de 3 puntos posibles, asignaron 1,28.

Según el Índice Departamental de Competitividad 2019 se impactará en la mayoría de sus departamentos/ciudades, así: Bogotá, Medellín, Cali, Tunja, Barranquilla, Santa Marta, Pereira, Villavicencio, Cúcuta, Bucaramanga, Archipiélago de San Andrés y Santa Catalina, Pasto, Cartagena, Melgar, Manizales, Armenia, Yopal, Valledupar y Neiva. **Solicitamos ajustar el puntaje.**

d. **Capacitador de la Formación**. De 6 puntos posibles asigna 3. 17. Se describe como lo contempla los pliegos de convocatoria, y cumple con los requisitos establecidos en ella. **Solicitamos ajustar este puntaje.**

e. **Nivel Ocupacional Alta Gerencia** En el Ítem donde asignan 1 punto cuando se incluya al menos una Acción de Formación dirigida exclusivamente a Trabajadores Nivel Ocupacional Alta Gerencia, NO asignaron este puntaje, la AF 8 DIPLOMADO contempla el perfil de beneficiarios exclusivos al rango de Alta Dirección. **Solicitamos ajustar este puntaje.**

F. **Optimización de recursos**, no está calificado, se cumple con los requerimientos establecidos por la convocatoria. Se solicitó el 73% y se cumple con los valores establecido valor hora por beneficiario. **Solicitamos asignar el puntaje.**



- G. **En Transferencia de conocimiento** de plantea impactar al 16,36%, sin embargo, tampoco tiene los puntos asignados. **Solicitamos asignar el puntaje.**
- H. **La estrategia de divulgación** esta bien sustentada, sin embargo, no tiene el punto de calificación. **Solicitamos asignar el puntaje.**
- I. **El puntaje de la bonificación**, siendo aprobada la Acción de Formación, NO está registrado los puntos en la tabla de evaluación. **Solicitamos asignar el puntaje.**

### **RESPUESTA No 3:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La propuesta es RECHAZADA ya que incurre, de acuerdo con el numera 4.3.1 Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta, en las causales:

- h) Cuando las acciones de formación eliminadas (según numeral 4.3.2), superen el 35% del número total de acciones de formación presentadas en el proyecto.
- i) Cuando el valor de las acciones de formación eliminadas (según numeral 4.3.2) superen el 50% del presupuesto total del proyecto.
- p) Cuando al eliminar acciones de formación, el proyecto ajustado incurra en las causales de rechazo expuestas en los literales h) y i) del presente numeral.

Por lo anterior, no se asigna puntaje en dichos Factores a Evaluar.

### **OBSERVACIÓN No. 4:**

#### **3. OBSERVACIONES TÉCNICAS:**

*Esta argumentación aplica para todas las unidades temáticas y las siguientes acciones de formación:*

*AF1 ACC1 VIAJEROS, BIG DATA Y LAS VENTAS EN LÍNEA.*

*AF2 ACC2 CÓMO GANAR EN EL JUEGO DIGITAL SIENDO ÚNICO E INTELIGENTE.*

*AF3 ACC3 EL PODER DE UN DASHBOARD DIGITAL DE RESULTADOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EFECTIVA.*

*AF4 ACC4 EL SECRETO NARANJA: EL CONTENIDO ES EL REY.*

*AF5 ACC5 LA COMPETENCIA NARANJA: LA CREATIVIDAD ES LA MADRE DE TODAS.*

*AF6 ACC6 LA HABILIDAD NARANJA: LA EJECUCIÓN POR ENCIMA DE TODO.*

*El desarrollo de este proyecto de formación es prioritario y relevante para fortalecer las competencias del talento humano de los hoteles afiliados a COTELCO, y contribuir a superar las brechas que impiden su desarrollo (específicamente en el ámbito tecnológico), como también en temas trascendentales como la cultura y gestión para la innovación, con el fin de aumentar la competitividad y productividad de las empresas del sector turístico en el país, a partir de las capacitaciones, talleres y acompañamiento especializado para la*

*adopción de soluciones y herramientas que permitan superar los limitantes y factores críticos de su desarrollo productivo.*

*A través del proyecto presentado en esta Convocatoria, COTELCO ejecutará un programa de formación especializada que mitigue el impacto tecnológico en el sector turístico. Lo anterior, en el marco de la Revolución Industrial 4.0, lo cual proyectará positivamente el manejo de las nuevas tecnologías aumentando la competitividad y productividad de las empresas.*

***Al día de hoy el sector hotelero ha tenido una afectación monetaria de casi 500.000 millones de pesos y están en riesgo cerca de 150.000 empleos directos. Aunque la crisis pasará y esperamos todos volver a la normalidad con nuestras actividades, la afectación al sector turismo y hotelero va a ser difícil de recuperar, por lo tanto, ellos necesitan la mayor cantidad de herramientas para que recuperen parte de sus ingresos en el corto plazo. Este programa de formación, gracias a su componente práctico y a los temas de vanguardia y enfocados al entendimiento y atracción de clientes, les permitirá a los hoteles poner en práctica lo aprendido de forma ágil y darle la vuelta a la difícil situación que están viviendo.***

*A continuación se extraen los apartes del proyecto planteado por acción de formación y por unidad temática, donde se evidencia que el desarrollo de cada acción de formación es práctica, como lo contemplan los pliegos de condiciones de la Convocatoria en su Numeral 3.2.5 donde describe el tipo de evento taller y permite: "... o práctico que se lleva a cabo en un espacio de co-aprendizaje ....." .*

***En las descripciones planteadas, se evidencia que las acciones de formación se desarrollarán en un ambiente y metodología esencialmente práctica.***

***En la Descripción 9 de 22*** referente a la información a las Unidades Temáticas, al finalizar cada unidad temática se describió la metodología a desarrollar y ***se evidencia que es práctica***. De hecho esta unidad temática solo se puede desarrollar de manera práctica, para obtener el logro de los resultados previstos.

*De igual manera, en la descripción 11 de 22* referente a la información de la Metodología de la Acción de Formación, se describe que la actividad es práctica.

*A continuación, la extracción de los textos del proyecto descritos anteriormente:*

### ***ACC1 VIAJEROS, BIG DATA Y LAS VENTAS EN LÍNEA***

*Para esta acción de formación, por cada 2 participantes se usará un PC portátil durante el 100% de la intensidad del curso. No se enunció en el proyecto para que el evaluador del proyecto no hiciera observaciones al no contemplar presupuesto para equipos especializados, de igual manera, con esta figura, se optimizan los recursos económicos. Es evidente que las temáticas a transferir se desarrollarán de manera práctica, el experto imparte la introducción, y se continúa con trabajo en el PC.*

*Por otro lado, NO se menciona NI se contempla la metodología mediante charlas magistrales.*

- 1. En la descripción de la Metodología 9 de 22 referente a las Unidades Temáticas, se contempló:*

***MODULO 1. ENTENDIENDO LOS VIAJEROS EN LA REVOLUCIÓN 4.0 – 10 horas por beneficiario***

*Metodología pedagógica: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual y grupal*

**MODULO 2. EL MUNDO DEL BIG DATA PARA PROYECTAR VENTAS POR CANALES DIGITALES.** Duración: 6 horas por beneficiario.

*“Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual en formatos diseñados de metas”.*

**MÓDULO 3 HABILIDADES TRANSVERSALES (COMPETENCIAS QUE SERÁN REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL AÑO 2021) - HORAS POR BENEFICIARIO 2 HORAS**

*“PEDAGOGIA A DESARROLLAR: El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales. Durante el taller se construyen productos que pueden ser aplicados en los entornos reales de trabajo de los participantes. Como actividades de evaluación se utilizarán entre otras: Los porcentajes de evaluación se basan en los principios constructivistas de la educación, la idea es que el participante realice un proceso de reconocimiento de sus debilidades y avance de tal manera que con base en su experiencia seleccione lo que le sirve para su trabajo cotidiano y lo aplique.”*

*Los resultados de aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencia que es producto de una metodología enfocada en la práctica.*

- 2. En la Descripción 11 de 22 de la Metodología de la Acción de Formación se contempla en el proyecto demostrando que es practica la actividad, así:*

**“Unidad temática 1** Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal.

*El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias.*

**Unidad temática 2.** Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal.

*El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias.”*

*Tanto los Resultados de Aprendizaje y la forma de Evaluación de Aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencian que es producto de una metodología enfocada en las prácticas”.*

**ACC2 CÓMO GANAR EN EL JUEGO DIGITAL SIENDO ÚNICO E INTELIGENTE**

*Para esta acción de formación, por cada 2 participantes se usará un PC portátil durante el 100% de la intensidad del curso. No se enunció en el proyecto para que el evaluador del proyecto no hiciera observaciones al no contemplar presupuesto para equipos especializados, de igual manera, con esta figura, se optimizan los recursos económicos. Es evidente que las temáticas a transferir se desarrollan de manera práctica, el experto imparte*

la introducción, y se continua con trabajo en el PC. Hacemos aquí la comparación, es como recibir un curso de excel de manera teórica. Por otra parte.

Por otro lado, NO se menciona NI se contempla la metodología mediante charlas magistrales.

1. En la descripción de la Metodología 9 de 22 referente a las Unidades Temáticas, se contempló:

**MODULO 1. ¿Y CÓMO ESTÁ LA PERSONALIDAD, EL TONO Y LA VOZ DIGITAL DE TU MARCA?:**  
8 horas

*“Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual en formatos predefinidos de personalidad, tono y voz.”*

**MODULO 2. DE LA ESTRATEGIA DIGITAL A LA TÁCTICA ÁGIL: 8 horas por beneficiario.**

*“Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual en formatos predefinidos de plan táctico.”*

**MÓDULO 3 HABILIDADES TRANSVERSALES (COMPETENCIAS QUE SERÁN REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL AÑO 2021) HORAS POR BENEFICIARIO 2 HORAS.**

*“PEDAGOGIA A DESARROLLAR: El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales. Durante el Taller se construyen productos que pueden ser aplicados en los entornos reales de trabajo de los participantes*

*Tanto los Resultados de Aprendizaje y la forma de Evaluación de Aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencian que es producto de una metodología enfocada en las prácticas.*

2. En la Descripción 11 de 22 de la Metodología de la Acción de Formación se contempla en el proyecto demostrando que es practica la actividad, así:

*“Unidad temática 1*

*Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal.*

*El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias.*

*Unidad temática 2*

*Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal.*

*El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias.”*

*Tanto los Resultados de Aprendizaje y la forma de Evaluación de Aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencian que es producto de una metodología enfocada en las prácticas.*

### **ACC3 EL PODER DE UN DASHBOARD DIGITAL DE RESULTADOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EFECTIVA**

*Para esta acción de formación, por cada 2 participantes se usará un PC portátil durante el 100% de la intensidad del curso. No se enunció en el proyecto para que el evaluador del proyecto no hiciera observaciones al no contemplar presupuesto para equipos especializados, de igual manera, con esta figura, se optimizan los recursos económicos. Es evidente que las temáticas a transferir se desarrollan de manera práctica, el experto da la introducción y se continua con trabajo en el PC.*

*Por otro lado, NO se menciona NI se contempla la metodología mediante charlas magistrales.*

- 1. En la descripción de la Metodología 9 de 22 referente a las Unidades Temáticas, se contempló:*

*MODULO 1. USANDO ÁGILISMO PARA CONSEGUIR RESULTADOS. Duración: 6 horas.  
Metodología: “Taller vivencial de conceptos y prácticos de agilismo moderno”*

*MODULO 2. METODOLOGÍAS PARA DESCUBIR Y USAR HECHOS, HALLAZGOS BASADOS EN DATOS. Duración: 6 horas. Metodología: “Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual en formatos predefinidos de análisis de datos y tomas de decisiones”*

*MODULO 3. EXPERIMENTOS PARA CONSEGUIR RESULTADOS. Duración: 4 horas  
Metodología: “Taller vivencial de diseño y medición de experimentos”.*

*MÓDULO 4. HABILIDADES TRANSVERSALES (COMPETENCIAS QUE SERÁN REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL AÑO 2021) HORAS POR BENEFICIARIO 2 HORAS.*

*PEDAGOGIA A DESARROLLAR: “ El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales. Durante el Taller se construyen productos que pueden ser aplicados en los entornos reales de trabajo de los participantes”*

2. En la Descripción 11 de 22 de la Metodología de la Acción de Formación se contempla en el proyecto demostrando que es practica la actividad, así:

*“Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal.*

*El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias.*

*Unidad temática 2. Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual en formatos predefinidos de análisis de datos y tomas de decisiones*

*Unidad temática 3. Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal. El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias.”*

*Tanto los Resultados de Aprendizaje y la forma de Evaluación de Aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencian que es producto de una metodología enfocada en las prácticas.*

#### **ACC4 EL SECRETO NARANJA: EL CONTENIDO ES EL REY**

*Para esta acción de formación, por cada 2 participantes se usará un PC portátil durante el 100% de la intensidad del curso. No se enunció en el proyecto para que el evaluador del proyecto no hiciera observaciones al no contemplar presupuesto para equipos especializados, de igual manera, con esta figura, se optimizan los recursos económicos. Es evidente que las temáticas a transferir se desarrollan de manera práctica, el experto da la introducción y se continua con trabajo en el PC.*

*Por otro lado, NO se menciona NI se contempla la metodología mediante charlas magistrales.*

1. En la descripción de la Metodología 9 de 22 referente a las Unidades Temáticas, se contempló:

*UNIDAD 1. UN COMITÉ EDITORIAL DIGITAL ÉXITOSO. Duración: 6 horas.*

*“Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica grupal de comité editorial.*

*UNIDAD 2. CÓMO DEFINIR LÍNEAS DE CONTENIDO DIGITAL. Duración: 6 horas.*

*“Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma grupal creando líneas de contenido aplicables”*

*UNIDAD 3. STORY TELLING Y RECURSOS LITERARIOS. Duración: 4 horas*

*“Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual creando contenidos para cada hotel”*

*MÓDULO 4. HABILIDADES TRANSVERSALES (COMPETENCIAS QUE SERÁN REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL AÑO 2021). HORAS POR BENEFICIARIO 2 HORAS*

*“PEDAGOGIA A DESARROLLAR: El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales. Durante el Taller se construyen productos que pueden ser aplicados en los entornos reales de trabajo de los participantes”*

- 2. En la Descripción 11 de 22 de la Metodología de la Acción de Formación se contempla en el proyecto demostrando que es practica la actividad, así:*

*“Unidad temática 1*

*Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica grupal de comité editorial.*

*Unidad temática 2*

*Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma grupal creando líneas de contenido aplicables*

*Unidad temática 3*

*Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual creando contenidos para cada hotel”*

*Tanto los Resultados de Aprendizaje y la forma de Evaluación de Aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencian que es producto de una metodología enfocada en las prácticas.*

## **ACC5 LA COMPETENCIA NARANJA: LA CREATIVIDAD ES LA MADRE DE TODAS**

*Para esta acción de formación, por cada 2 participantes se usará un PC portátil durante el 100% de la intensidad del curso. No se enunció en el proyecto para que el evaluador del proyecto no hiciera observaciones al no contemplar presupuesto para equipos especializados, de igual manera, con esta figura, se optimizan los recursos económicos. Es evidente que las temáticas a transferir se desarrollan de manera práctica, el experto realiza la introducción y se continua con trabajo en el PC.*

*Por otro lado, NO se menciona NI se contempla la metodología mediante charlas magistrales.*

- 1. En la descripción de la Metodología 9 de 22 referente a las Unidades Temáticas, se contempló:*

*MODULO 1. CREATIVIDAD APLICADA A LAS VENTAS: Duración: 6 horas. “Metodología: Taller vivencial de exploración de la creatividad”*

*MODULO 2. COMO ESCRIBIR PARA INTERNET. Duración: 4 horas. “Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual creando contenido digital escrito para cada hotel.”*

*MODULO 3. COMO SACAR VIDEOS Y FOTOGRAFÍAS PARA INTERNET: Duración: 6 horas  
“Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual creando contenido visual y audiovisual para cada hotel.”*

*MÓDULO 4. HABILIDADES TRANSVERSALES (COMPETENCIAS QUE SERÁN REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL AÑO 2021) HORAS POR BENEFICIARIO 2 HORAS  
“PEDAGOGIA A DESARROLLAR: El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales.*

*Durante el Taller se construyen productos que pueden ser aplicados en los entornos reales de trabajo de los participantes”*

- 2. En la Descripción 11 de 22 de la Metodología de la Acción de Formación se contempla en el proyecto demostrando que es practica la actividad, así:*

*“Unidad temática 1. Metodología: Taller vivencial de exploración de la creatividad*

*Unidad temática 2. Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual creando contenido digital escrito para cada hotel.*

*Unidad temática 3. Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal.*

*El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias. Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual creando contenido visual y audiovisual para cada hotel.”*

*Tanto los Resultados de Aprendizaje y la forma de Evaluación de Aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencian que es producto de una metodología enfocada en las prácticas.*

**ACC6 LA HABILIDAD NARANJA: LA EJECUCIÓN POR ENCIMA DE TODO**



*Para esta acción de formación, por cada 2 participantes se usará un PC portátil durante el 100% de la intensidad del curso. No se enunció en el proyecto para que el evaluador del proyecto no hiciera observaciones al no contemplar presupuesto para equipos especializados, de igual manera, con esta figura, se optimizan los recursos económicos. Es evidente que las temáticas a transferir se desarrollan de manera práctica, el experto da la introducción y se continua con trabajo en el PC.*

*Por otro lado, NO se menciona NI se contempla la metodología mediante charlas magistrales.*

- 1. En la descripción de la Metodología 9 de 22 referente a las Unidades Temáticas, se contempló:*

*UNIDAD 1. INNOVACIÓN APLICADA PARA EL AUMENTO DE RESERVAS EN CANALES PROPIOS.  
Duración: 6 horas*

*“Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual y grupal implementando ajustes para el aumento de ventas por canales propios”*

*UNIDAD 2. LANZAMIENTO DE PRODUCTOS DIGITALES - LA VERDADERA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.*

*Metodología: Taller vivencial de diseño, desarrollo y testeo de productos digitales.*

*MÓDULO 3. HABILIDADES TRANSVERSALES (COMPETENCIAS QUE SERÁN REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL AÑO 2021). HORAS 2 HORAS.*

*“PEDAGOGIA A DESARROLLAR:*

*El proceso de capacitación se apoya en enfoques de aprendizaje constructivistas y cognitivistas, en los que el estudiante juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en donde su experiencia propia y la actividad exploratoria son elementos centrales.”*

- 2. En la Descripción 11 de 22 de la Metodología de la Acción de Formación se contempla en el proyecto demostrando que es practica la actividad, así:*

*“Unidad temática 1*

*Metodología: Transferencia de conocimiento y puesta en práctica de forma individual y grupal implementando ajustes para el aumento de ventas por canales propios.*

*Unidad temática 2*

*Metodología: Tipo Taller, donde la transferencia de conocimientos y puesta en práctica se realizará de forma individual y grupal.*

*El Taller será de tipo presencial, con metodología teórico-práctica, que se llevará a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias, taller vivencial de diseño, desarrollo y testeo de productos digitales.”*

*Finalmente, tanto los Resultados de Aprendizaje y la forma de Evaluación de Aprendizaje que se contemplan como logro de esta acción de formación, evidencian que es producto de una metodología enfocada en las prácticas.*

**RESPUESTA No 4:**

En atención a su observación, atentamente le informamos que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La AF1 ACC1” VIAJEROS, BIG DATA Y LAS VENTAS EN LÍNEA”, la AF2 ACC2 “CÓMO GANAR EN EL JUEGO DIGITAL SIENDO ÚNICO E INTELIGENTE”, la AF3 ACC3 “EL PODER DE UN DASHBOARD DIGITAL DE RESULTADOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EFECTIVA”, la AF4 ACC4 “EL SECRETO NARANJA: EL CONTENIDO ES EL REY”, la AF5 ACC5 “LA COMPETENCIA NARANJA: LA CREATIVIDAD ES LA MADRE DE TODAS”, y la AF6 ACC6 “LA HABILIDAD NARANJA: LA EJECUCIÓN POR ENCIMA DE TODO”, se “Excluyen” según Numeral 4.3.2, Literal f) "Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia)", dado que la propuesta describe 10 horas práctica por cada una de las AF de un total de 18 horas, lo que equivale al 56%, y de acuerdo al numeral 3.2.5 "Evento de formación" debe ser mínimo el 60%:

<b>Taller</b>	Presencial, con metodología teórico-práctica (mínimo 60% horas prácticas), o práctica, que se lleva a cabo en un espacio de co-aprendizaje, donde todos trabajadores beneficiarios construyen socialmente conocimientos, valores, desarrollan habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias	De 8 a 24 horas	Mínimo veinte (20) y máximo treinta (30) por grupo
---------------	--	-----------------	--

En todas las anteriores acciones de formación descritas en la propuesta, se detalla lo siguiente en el campo Horas de la Acción de Formación, en el cual el Proponente debe ser claro y preciso en indicar la cantidad de Horas teóricas presenciales/virtuales/combinadas por grupo y la cantidad de Horas Prácticas presenciales/virtuales/combinadas por grupo:

Horas de la Acción de Formación

Horas teóricas presenciales por grupo	8	Horas prácticas presenciales por grupo	10
Horas teóricas virtuales por grupo	0	Horas prácticas virtuales por grupo	0
Horas teóricas combinadas por grupo	0	Horas prácticas combinadas por grupo	0

Por lo anterior las 6 AF presentadas en la propuesta se “Excluyen” según Numeral 4.3.2, Literal f) "Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.2.5 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, conferencia/ponencia)".

Dada las anteriores respuestas, se ratifican las siguientes causales de rechazo estipuladas en el numeral 4.3.1 Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta:

- h) Cuando las acciones de formación eliminadas (según numeral 4.3.2), superen el 35% del número total de acciones de formación presentadas en el proyecto.
- i) Cuando el valor de las acciones de formación eliminadas (según numeral 4.3.2) superen el 50% del presupuesto total del proyecto.
- p) Cuando al eliminar acciones de formación, el proyecto ajustado incurra en las causales de rechazo expuestas en los literales h) y i) del presente numeral.

En consecuencia, se ratifica el concepto de evaluación **RECHAZADO** con el puntaje de 75,67 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará en los términos del numeral 1.7 del Pliego de Condiciones modificado por sus respectivas Adendas.

Cordialmente,

**Equipo Evaluador**

**Proceso de Evaluación Técnica y Verificación Financiera - Convocatoria DG-01 de 2020  
Programa de Formación Continua Especializada**