



**DIRECCION JURÍDICA**  
**GRUPO INTEGRADO DE CONVENIOS Y CONTRATOS**

**CONVOCATORIA No. DG -001 DE 2010**

**PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA Y ACTUALIZACIÓN  
TECNOLÓGICA DEL RECURSO HUMANO**

El Coordinador del Grupo Integrado de Convenios y Contratos de la Dirección Jurídica de la Dirección General, publica a continuación las actas de los Comités Jurídico, Económico y Técnico de la Convocatoria 01 de 2010, mediante las cuales se modifican o se confirman los resultados de la evaluación de los proyectos presentados por las siguientes empresas, en el segundo ciclo de corte:

<b>NOMBRE EMPRESA</b>	<b>Modalidad</b>
ACOLFA	Alta Gerencia
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES	Sena Empresa
ANDEVIP	Alta Gerencia
ANDIGRAF	Alta Gerencia
ASOCAÑA	Alta Gerencia
ASOCIACION COLOMBIANA DE CONTAC CETERS Y BPO	Alta Gerencia
CAMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA	Alta Gerencia
CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA	Alta Gerencia
CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA	Sena Empresa
CIPLAS	Sena Empresa
COATS CADENA S.A.	Alta Gerencia
CODENSA	Sena Empresa
CODENSA	Alta Gerencia
COHAN	Sena Empresa
COMFACESAR	Sena Empresa
COMPASS GROUP SERVICES	Sena Empresa
EMGESA	Sena Empresa
EMGESA	Alta Gerencia

**SENA: CONOCIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO PARA TODOS LOS COLOMBIANOS**

Ministerio de Protección Social  
**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE**



<b>NOMBRE EMPRESA</b>	<b>Modalidad</b>
FEDEMADERAS	Sena Empresa
FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS	Sena Empresa
FEDERACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE	Alta Gerencia
GRAN COLOMBIANA DE SEGURIDAD	Sena Empresa
NESTLÉ	Sena Empresa
PREMEX	Alta Gerencia
SEGURIDAD LAS AMERICAS	Sena Empresa
TEAM FOODS	Sena Empresa
TEAM FOODS	Alta Gerencia
UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN	Alta Gerencia

Los mencionados comités, realizaron las revisiones a las evaluaciones de los proyectos mencionados y en los casos en que fue procedente se hicieron los ajustes respectivos, teniendo en cuenta la facultad que tiene la administración de revisar y corregir sus propias decisiones para ajustarlas a las disposiciones normativas y a las del pliego que rigen la convocatoria.

Bogotá, D.C. mayo 11 de 2010.

Atentamente,

**CAMPO ELIAS GUTIERREZ POLANIA**  
Coordinador grupo Integrado de Convenios y Contratos  
Dirección Jurídica del **SENA**.

**SENA: CONOCIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO PARA TODOS LOS COLOMBIANOS**

Ministerio de Protección Social  
**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE**

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN JURÍDICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

**BOGOTÁ D.C.-10 DE MAYO DE 2010**

El comité de verificación jurídica, de la Convocatoria 001 de 2010, se reunió para analizar y responder algunas solicitudes de los proponentes de la Convocatoria y establecer lo procedente teniendo en cuenta los pliegos de la convocatoria y la Normatividad aplicable al Tema.

**1. CASO ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍA PROTECCIÓN S.A.**

Con el fin de atender la solicitud presentada vía correo electrónico el día 23 de abril de 2010 por la empresa ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍA PROTECCIÓN S.A., se reunió el comité de verificación jurídica para realizar la revisión respecto de la petición del proponente.

**Motivos de inconformidad del proponente frente a la verificación jurídica:**

1. A pesar de haberse presentado en el primer ciclo de corte de la convocatoria en la que el resultado jurídico fue CUMPLE, para el segundo corte bajo las mismas circunstancias el resultado es NO CUMPLE, teniendo en cuenta que los documentos soportes fueron los mismos de evaluación
2. Las aclaraciones solicitadas por el comité enviadas el 12 de abril de 2010, no fueron recibidos en los correos reportados.
3. Se refieren a la calidad de representante legal de la sociedad, de acuerdo a sus estatutos sociales artículos 42 y 43.

**Consideraciones del comité:**

Al revisar el envío de la solicitud de aclaración del 12 de abril de 2010, se encontró que el correo electrónico que se envió a la empresa, no se dirigió a la dirección de correo del representante legal ni de los contactos indicados en el proyecto, sino al correo indicado en los datos generales de la empresa.

Por lo anterior, encuentra procedente el comité jurídico revisar el caso teniendo en cuenta que: " resulta plausible que el ordenamiento jurídico permita a la autoridad corregir sus errores, pues de otra manera los actos a pesar de su ilegalidad, tendrían que quedar intactos, con el argumento de que no serían modificables porque la administración incurrió en un error al expedirlos, cuando tanto el sentido lógico de las cosas, como los principios de justicia y equidad, indican que es conveniente y necesario enmendar las equivocaciones, más aún si éstas pueden atentar contra los derechos de otras personas", "(...) de no hacerlo así, pondrá en entredicho la transparencia y equidad del proceso de selección, violando ahí sí derechos fundamentales y alterando la objetividad de la actuación," lo cual justificará la respuesta a su observación, ya que al mantener el error cometido se estaría vulnerando los derechos de los demás proponentes que cumplieron con los requisitos de participación tanto jurídicos, económicos y técnicos.

El proyecto presentado por Protección S.A., fue valorado, verificado y evaluado conforme a los criterios del pliego de la convocatoria, cuya naturaleza jurídica está claramente definida en tanto son el reglamento que disciplina el procedimiento de selección, estableciendo una preceptiva jurídica de obligatorio cumplimiento para las partes, los cuales son de su conocimiento y aceptación, garantizando con este procedimiento la imparcialidad y la objetividad al momento de realizar la evaluación de las propuestas.

El deber de la Entidad, en cumplimiento del ordenamiento jurídico, es seleccionar objetivamente los proyectos viables en la Convocatoria DG 1 de 2010, aplicando el pliego de condiciones y los factores técnicos de evaluación que allí se señalan, como criterios únicos para la selección de proyectos, por lo que la Entidad no

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN JURIDICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

puede obviar los aspectos técnicos que los hagan inviables, pero, como se ha dicho, no puede ignorar tampoco que en el evento de reunir las condiciones exigidas, el proyecto debe ser viabilizado según las reglas preestablecidas, y en tal contexto es válido corregir el concepto errado que eventualmente se haya dado.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que en el término para presentar observaciones el proponente manifestó que:

*"1. El certificado de Existencia y Representación expedido por la Cámara de Comercio establece en el acápite de FACULTADES que:*

*"FACULTADES: La representación de la sociedad corresponden a las personas enunciadas en los estatutos, quienes en los términos de esa disposición podrán celebrar o ejecutar, todos los actos y contratos comprendidos dentro del objeto social, o que tengan el carácter simplemente preparatorio, accesorio o complementario para la realización de los fines que la sociedad persigue y los que se relacionan directamente con la existencia y el funcionamiento de la sociedad. Las operaciones, actos y contratos de que trata este artículo no tendrán limitación alguna"*

*En este sentido, las personas que enuncian los estatutos sociales para ostentar la representación legal de la sociedad son los GERENTES, artículo 43 de los Estatutos Sociales que reza:*

*" La representación legal de la sociedad será múltiple y estará simultáneamente a cargo de cada uno de los siguientes empleados quienes la ejercerán por sí solos: (...) b. de uno o más gerentes, y que serán nombrados por la Junta Directiva en cualquier tiempo (...)"*

*2. Ahora, el Dr. Juan Pablo Arango Botero, en su calidad de Gerente de la Sociedad fue debidamente inscrito en la Superintendencia Financiera como Representante Legal de la sociedad (ver certificado de la Superintendencia Financiera de Colombia. Para ello debió haber sido nombrado y posesionado ante el órgano de control y vigilancia de PROTECCIÓN S.A, en este caso, la Superintendencia Financiera de Colombia. En dicho certificado expedido por la Superintendencia Financiera puede comprobarse que la representación legal de la sociedad está en cabeza de los gerentes y el doctor Juan Pablo Arango Botero, ostenta la calidad de Gerente Administrativo de la Sociedad desde el día 16 de noviembre de 2006, debidamente posesionado ante la Superintendencia Financiera de Colombia tal como puede comprobarse en el mencionado Certificado.*

*La razón por la cual los nombres de los representantes legales de la sociedad no aparecen en los estatutos sociales atiende a darle mayor practicidad y dinámica al giro normal de los negocios de la misma sociedad toda vez que el incluir nombres específicos de los representantes legales en los Estatutos Sociales generaría que al existir un cambio de uno de ellos sería necesaria una modificación estatutaria cada vez que ello ocurriera con los respectivos trámites que ello conlleva, incluso, desde la misma convocatoria y aprobación del máximo órgano de la sociedad, la Asamblea General de Accionistas. Si se hace una interpretación sistemática de los documentos aportados (Los Estatutos Sociales, El Certificado de Existencia y Representación expedido por la Cámara de Comercio y el certificado expedido por la Superintendencia Financiera) puede concluirse que, el Dr. Arango Botero: 1) Es representante legal de PROTECCIÓN S.A, 2) Está debidamente posesionado ante la superintendencia financiera de Colombia como Gerente; 3) Que como Gerente que es, tiene la representación Legal entregada vía estatutos sociales y por el solo hecho de tener la calidad de Gerente (Ver artículo 43 Estatutos Sociales de la sociedad " (...) quienes la ejercerán por sí solos (...)"*

*Así las cosas, el Dr. Arango Botero está facultado conforme los documentos relacionados tanto para presentar la propuesta como contratar en la cuantía ofertada".*

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN JURÍDICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

En consecuencia es evidente que el doctor Arango Botero, tiene las facultades como representante legal para presentar la propuesta y para contratar en la cuantía ofertada.

En consecuencia se modifica el resultado de la verificación jurídica del proyecto prestado por esta empresa, de la siguiente manera:

CODIGO SIGP	EMPRESA PROPONENTE	LINEA	MODALIDAD	RESULTADO VERIFICACIÓN JURÍDICA INICIAL	RESULTADO VERIFICACIÓN JURÍDICA REVISADO
12653	ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍA PROTECCIÓN S.A.	SENA EMPRESA	INDIVIDUAL	NO CUMPLE	CUMPLE

**2. CASO GRANCOLOMBIANA DE SEGURIDAD S.A. (12655)**

**Motivos de inconformidad del proponente frente a la verificación jurídica:**

1. Solicita se revise el concepto sobre la respuesta de observaciones dada el 23 de abril del 2010, toda vez que las observaciones de carácter económico fueron respondidas el 14 de abril de 2010 a las 8:35:13 con el numero de radicado No. 1-2010-007181 dando cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 2.8.1.

**Análisis:**

Al revisar la comunicación No. 1-2010-007903 del 21 de abril del 2010, se encuentra que frente a las observaciones a la evaluación jurídica, dice la empresa que la solicitud de aclaración se recibió el 12 de abril del 2010, y se respondió el 14 de abril con el radicado No. 1-2010-007181 del 14 de abril de 2010 hora 8:35:13, estando cumpliendo el plazo estipulado de dos (2) días hábiles, para lo cual anexa fotocopia de la comunicación; sin embargo al revisar dicho documento se encuentra que la aclaración realizada fue de carácter técnico mas no jurídico, pues en dicho documento se está aclarando el número de horas que va a desarrollar cada capacitador.

Mediante correo electrónico del 13 de abril del 2010, hora 12:26 p. m., el Comité Jurídico solicito aclaraciones a la empresa, dirigiendo el correo a 4 direcciones electrónicas; verificados los mencionados correos, se observa que fueron enviados a los correos anotados en el SIGP en los datos generales de la empresa, y no al correo del representante legal ni a los correos anotados como contactos para el proyecto.

A pesar de lo anterior, el proyecto presentado por la empresa no es financiable, de conformidad con los términos de la convocatoria por las siguientes razones:

- 1.- La propuesta presentada por la empresa corresponde a la Línea SENA – Empresa, modalidad AGRUPADOS.

En la certificación de la contrapartida aportada por el proponente, señala lo siguiente:

***“Que la compañía GRANCOLOMBIANA DE SEGURIDAD S.A., cuenta con los recursos de contrapartida exigidos en la convocatoria No. DG001 del 20 de enero de 2010 del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, los cuales son derivados del producto de los ingresos por concepto de recaudo del aporte empresarial de las empresas afiliadas que se beneficiaran del proyecto en las diferentes acciones. (...)”***

En relación con el tema de la financiación del proyecto en la contrapartida, el literal j) del anexo 1 - documentos jurídicos- del Pliego de la convocatoria, que es ley para las partes, dispone:

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN JURIDICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

**" j. Certificación expedida por el Revisor Fiscal o el Representante Legal, o el Contador de la empresa, en el que conste que se cuenta con los recursos de contrapartida, o certificado de disponibilidad presupuestal, según corresponda para las modalidades individual y agrupadas. Para el caso de Gremios, certificación expedida por el Representante Legal en el que conste que la contrapartida se cubrirá con el producto de los ingresos por concepto de recaudo del aporte empresarial de las empresas afiliadas que se beneficiaran del proyecto en las diferentes acciones."**

De conformidad con lo anterior, la forma de financiación de la contrapartida presentada por el proponente solamente es viable para la modalidad de **GREMIOS**, por lo cual no es procedente para la modalidad de empresas individuales y **agrupadas**.

Por lo anterior, la modalidad de financiación presentada para la contrapartida del proyecto no se enmarca dentro de la línea y modalidad en que la empresa presentó el proyecto, con lo cual está incurso en la causal de rechazo establecida en el literal q) del numeral 2.8.1. del mismo Pliego de la convocatoria, que establece:

**" 2.8.1. Causales de Rechazo Total. La propuesta será rechazada cuando se presente al menos una de las siguientes causales (No subsanables) (...) q. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria."**

Como lo indica expresamente el mismo numeral, esta causal de rechazo no es subsanable, por lo cual, no es procedente la financiación del proyecto en la forma propuesta.

3. Así mismo el comité en aras del principio de igualdad que caracteriza las convocatorias públicas, constato que las siguientes empresas se encuentran en similar situación a la descrita en el numeral 1. de esta acta y cumplieron en la evaluación económica y técnica (total o parcialmente)

- **UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN (12771).**
- **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CONTACT CENTERS Y BPO (11809).**
- **COATS CADENA S.A. (12409),**

Sobre estos 3 casos encuentra el comité que efectivamente los correos a los cuales se remitió la solicitud de aclaración no son los del representante legal de cada empresa, ni los suministrados por ellos en el SIGP como correos de contacto, si no que estos fueron remitidos a los correos que aparecen como remitidos a la dirección general de la empresa, lo cual explica el hecho de que no hayan sido respondidas oportunamente las solicitudes de aclaración realizadas por el comité.

El proyecto presentado por las empresa., fue valorado, verificado y evaluado conforme a los criterios del pliego de la convocatoria, cuya naturaleza jurídica está claramente definida en tanto son el reglamento que disciplina el procedimiento de selección, estableciendo una preceptiva jurídica de obligatorio cumplimiento para las partes, los cuales son de su conocimiento y aceptación, garantizando con este procedimiento la imparcialidad y la objetividad al momento de realizar la evaluación de las propuestas.

El deber de la Entidad, en cumplimiento del ordenamiento jurídico, es seleccionar objetivamente los proyectos viables en la Convocatoria DG 1 de 2010, aplicando el pliego de condiciones y los factores técnicos de evaluación que allí se señalan, como criterios únicos para la selección de proyectos, por lo que la Entidad no puede obviar los aspectos técnicos que los hagan inviables, pero, como se ha dicho, no puede ignorar tampoco que en el evento de reunir las condiciones exigidas, el proyecto debe ser viabilizado según las reglas preestablecidas, y en tal contexto es válido corregir el concepto errado que eventualmente se haya dado.

Por lo anterior el comité de verificación jurídica modifica el resultado de la evaluación de las siguientes propuestas teniendo en cuenta que se encuentra constatado el envío de los correos a las direcciones electrónicas registradas en la información general de la entidad y no al representante legal o a los contactos señalados en el SIGP y además aclarar las inquietudes del comité evaluador:

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN JURIDICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

- UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN (12771): CUMPLE
- ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CONTACT CENTERS Y BPO (11809): CUMPLE
- COATS CADENA S.A. (12409): CUMPLE

**4. FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS: (12790)**

El proponente manifiesta que remitió observaciones al resultado de la verificación jurídica y técnica el 21 de abril de 2010, durante el término establecido para esta actividad, para lo cual remitió un correo electrónico informando mediante el cual demostró la remisión de la información.

Sobre este asunto el comité analizó lo siguiente:

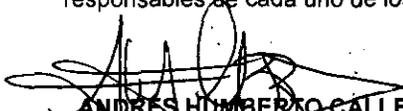
La propuesta fue rechazada en el aspecto jurídico debido a que el proponente no tenía la autorización para presentar y contratar previa a la presentación de la propuesta.

En la observación allegada demuestra que en acta de marzo de 2010 anterior se autorizó al representante legal para la presentación de la propuesta, pero que posteriormente, en acta de abril de 2010, se ratificó dicha decisión, y este último fue el documento inicialmente presentado por el proponente.

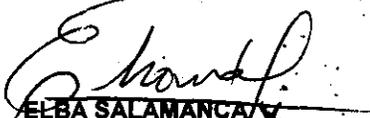
Teniendo en cuenta que en el correo electrónico, la empresa demuestra que presentó las observaciones en término y que la información entregada por el proponente esta conforme con los requisitos establecidos en el Pliego de Condiciones, el Comité de Verificación Jurídica modifica el concepto definitivo siendo este CUMPLE.

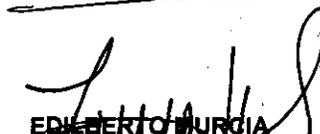
Sin embargo al responderse al proponente, debe tenerse en cuenta que obtuvo en la evaluación técnica 81 puntos, y teniendo en cuenta que el puntaje mínimo al cual se adjudicaron recursos para la línea SENA – EMPRESA, fue de 82 puntos, por lo tanto no se podría financiar el proyecto de esta empresa,

En constancia de lo anterior firma el Coordinador del grupo de Verificación Económica y los verificadores responsables de cada uno de los proyectos.

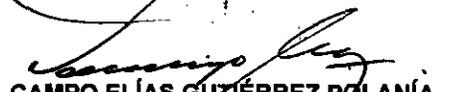
  
ANDRES HUMBERTO CALLE MOZO  
Verificador Jurídico

  
CRISTY JOHANY GARCIA CONTRERAS  
Verificador Jurídico

  
ELBA SALAMANCA V.  
Verificador Jurídico

  
EDEBERTO MURCIA  
Verificador Jurídico

  
MARÍA FERNANDA DÍAZ TORRES  
Verificador Jurídico

  
CAMPO ELÍAS GUTIÉRREZ POLANÍA  
Coordinador comité de Verificación Jurídica

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN ECONOMICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

**BOGOTÁ D.C.-10 DE MAYO DE 2010**

El comité de verificación económica, de la Convocatoria 001 de 2010, se reunió para analizar y responder algunas solicitudes de los proponentes de la Convocatoria y establecer lo procedente teniendo en cuenta los pliegos de la convocatoria y la Normatividad aplicable al Tema.

1. Las empresas CODENSA y EMGESA que presentaron proyectos para las líneas Alta Gerencia y SENA EMPRESA, presentaron reclamaciones los días 29 de abril de 2010 y 04 de mayo de 2010 por los resultados de la evaluación económica, argumentando que no habían recibido los correos electrónicos en los cuales el comité solicitaba las aclaraciones, en las direcciones electrónicas suministradas por ellas en la propuesta como contactos.

Por lo anterior procedió el comité a verificar las direcciones electrónicas a las cuales había remitido las solicitudes de aclaración que a la postre se constituyeron en causal de rechazo de la propuesta por no haber sido respondidas dentro de los dos días hábiles siguientes, publicándose en la página web del SENA el siguiente resultado de las evaluaciones:

cód sigp	Entidad	LINEA	MODALIDAD	RESULTADO VERIFICACION TARIFFAS Y MONTOS MAXIMOS	OBSERVACION
12661	EMGESA S.A. E.S.P	SENA EMPRESA	INDIVIDUAL	CUMPLE PARCIALMENTE	Para las acciones 1,3,4,5,6,7,8,9,10 y 11 se solicitó aclaración de las HORAS DE CAPACITACION POR RUBRO DE HONORARIOS y del NUMERO DE COMPUTADORES PARA LA ACCION (R25-ALQUILER DE COMPUTADOR), finalizado el plazo no se obtuvo respuesta causal de rechazo 2.8.1. b
12662	CODENSA S.A. E.S.P	SENA EMPRESA	INDIVIDUAL	CUMPLE PARCIALMENTE	1. Para las acciones 1,3,4,7,9,10,11 y 12 aclarar la cantidad de los Equipos (R25-ALQUILER DE COMPUTADOR) por grupo a utilizar.; 2. Para la acción 11 aclarar el número de horas que va desarrollar cada tipo de capacitador ;
12663	EMGESA S.A. E.S.P	ALTA GERENCIA	INDIVIDUAL	NO CUMPLE	Se solicitó aclaración sobre el número de computadores (R25- ALQUILER DE COMPUTADOR) para la acción 1 y pasado el término no se obtuvo respuesta Causal de rechazo 2.8.1. b
12664	CODENSA S.A. E.S.P	ALTA GERENCIA	INDIVIDUAL	NO CUMPLE	Se solicitó ACLARACION DE HORAS PARA DETERMINAR HONORARIOS EN ACCION 1, y ACLARAR EL NUMERO DE EQUIPOS DE COMPUTO EN LA ACCION 1 Y 2 Y finalizado el plazo no se obtuvo respuesta causal de rechazo 2.8.1. b

*RLB*

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN ECONOMICA  
/ CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

Constatados los antecedentes de cada caso, encuentra el comité que efectivamente los correos a los cuales se remitió la solicitud de aclaración no son los del representante legal de cada empresa, ni los suministrados por ellos en el SIGP como correos de contacto, si no que estos fueron remitidos a los correos que aparecen en los datos generales de la empresa, lo cual explica el hecho de que no hayan sido respondidas oportunamente las solicitudes de aclaración realizadas por el comité.

Con base en lo anterior el comité revisó las explicaciones dadas por cada una de las dos empresas en las observaciones presentadas oportunamente, encontrando que dan respuesta adecuada a cada uno de las aclaraciones que en su momento se habían solicitado.

Por lo anterior el comité modifica el resultado de la verificación de los proyectos presentados por las empresas CODENSA y EMGESA en las líneas Alta Gerencia y SENA EMPRESA, así:

cód sigp	Entidad	LÍNEA	MODALIDAD	RESULTADO INICIAL	RESULTADO MODIFICADO
12661	EMGESA S.A. E.S.P	SENA EMPRESA	INDIVIDUAL	CUMPLE PARCIALMENTE	CUMPLE
12662	CODENSA S.A. E.S.P	SENA EMPRESA	INDIVIDUAL	CUMPLE PARCIALMENTE	CUMPLE
12663	EMGESA S.A. E.S.P.	ALTA GERENCIA	INDIVIDUAL	NO CUMPLE	CUMPLE
12664	CODENSA S.A. E.S.P	ALTA GERENCIA	INDIVIDUAL	NO CUMPLE	CUMPLE

2. Así mismo el comité en aras del principio de igualdad que caracteriza las convocatorias públicas, revisó las siguientes propuestas que se encontraban en similares circunstancias a las enunciadas anteriormente, y que en la página web se publicaron con los siguientes resultados:

cód sigp	Entidad	LÍNEA	MODALIDAD	RESULTADO VERIFICACIÓN TAREAS Y MONTO MÁXIMO	COMENTARIOS
11706	FEDERACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE FEDESOF	ALTA GERENCIA	GREMIOS	NO CUMPLE	Se solicito aclaración de las horas a desarrollar por tipo capacitador para las tres acciones presentadas por la empresa y no se recibo respuesta

*RFB*

*[Handwritten signature]*  
2

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN ECONOMICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

cód sigp	Entidad	LINEA	MODALIDAD	RESULTADO VERIFICACION TARIFAS Y MONTOS MAXIMOS	OBSERVACION
12130	SEGURIDAD LAS AMERICAS LTDA - SEGURIAMERICAS LTDA	SENA EMPRESA	INDIVIDUAL	NO CUMPLE	Se solicitó aclaración sobre el número horas a desarrollar por tipo de capacitador(R05B y R05C), para la acción 1 y pasado el término no se obtuvo respuesta Causal de rechazo 2.8.1. b
12394	ASOCIACION DE CULTIVADORES DE CAÑA DE AZUCAR DE COLOMBIA "ASOCAÑA"	ALTA GERENCIA	GREMIOS	NO CUMPLE	Se solicitó aclaración sobre el número horas a desarrollar por tipo de capacitador para la acción 1 (R05D y R05E) y para la acción 2 (R05C, R05D y R05E), y 2 y pasado el término no se obtuvo respuesta Causal de rechazo 2.8.1. b

Constatados los antecedentes de cada caso, encuentra el comité que los correos a los cuales se remitió la solicitud de aclaración no son los del representante legal de cada empresa, ni los suministrados por ellos en el SIGP como correos de contacto, si no que estos fueron remitidos a los correos que aparecen en los datos generales de la empresa, lo cual explica el hecho de que no hayan sido respondidas oportunamente las solicitudes de aclaración realizadas por el comité.

Con base en lo anterior el comité revisó las explicaciones dadas por las empresas en las observaciones presentadas oportunamente, encontrando que dan respuesta adecuada a cada uno de las aclaraciones que en su momento se habían solicitado.

En el caso de la Entidad FEDERACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE FEDESOF, observa el comité que a pesar de lo anterior no es procedente modificar el resultado de la verificación económica, teniendo en cuenta que una vez revisada la propuesta se encuentra que se incluye el rubro de administración del proyecto, el cual no es procedente incluir, porque de conformidad con lo establecido en el numeral 3.2.2 del pliego de condiciones, este rubro solo aplica para proyectos de cobertura nacional, es decir aquellos que desarrollen acciones de aprendizaje con impacto en más de 1000 beneficiarios, o en más de ocho (8) departamentos del país, condición que no cumple el proyecto mencionado. Por lo anterior se confirma el resultado de la evaluación como **NO CUMPLE**.

Por lo anterior el comité modifica el resultado de la verificación de los siguientes proyectos presentados por las empresas relacionadas así:

*R/S*

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN ECONOMICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**

cód sigp	Entidad	LINEA	MODALIDAD	RESULTAD O INICIAL	RESULTADO MODIFICADO	OBSERVACION
12130	SEGURIDAD LAS AMERICAS LTDA - SEGURIAMERICAS LTDA	SENA EMPRESA	INDIVIDUAL	NO CUMPLE	CUMPLE	
12394	ASOCIACION DE CULTIVADORES DE CAÑA DE AZUCAR DE COLOMBIA "ASOCAÑA"	ALTA GERENCIA	GREMIOS	NO CUMPLE	CUMPLE	

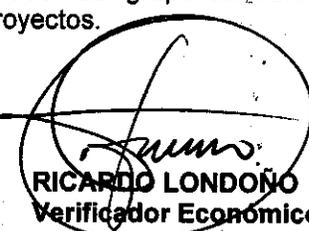
**3. Caso Compass Group Services:**

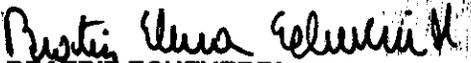
De conformidad con los resultados de la verificación técnica realizada nuevamente a la propuesta, se observa que de las 5 acciones de formación presentadas por la empresa en la propuesta solamente a la Acción de Aprendizaje 5: MAPPING FOR VALUE, se le modificó el resultado de la evaluación técnica, siendo VIABLE PARCIALMENTE, como consta en el acta del 06 de mayo de 2010.

Sin embargo no es viable financiar esta acción de formación, teniendo en cuenta que el rubro R12 -B - ALOJAMIENTO. MANUTEN. TRANS EXPERT ITER., excede la tarifa establecida en la resolución 00403 de 2010, en la cual se establece un monto máximo de U\$335 por día para experto internacional, y siendo que la acción contempla solo un experto el valor máximo de este rubro, a una tasa de cambio de \$2.300, debería ser por: \$1.541.000 y en la propuesta se estableció este rubro por \$16.080.000. Por lo anterior, el comité no encuentra financiable la mencionada acción de formación.

En constancia de lo anterior firma el Coordinador del grupo de Verificación Económica y los verificadores responsable de cada uno de los proyectos.

  
**PAULA ANDREA MURILLO CHICA**  
Verificador Económico

  
**RICARDO LONDOÑO**  
Verificador Económico

  
**BEATRIZ ECHEVERRI**  
Verificador Económico

  
**GERMAN JIMENEZ**  
Verificador Económico

**ACTA REUNIÓN COMITÉ DE VERIFICACIÓN ECONOMICA  
CONVOCATORIA 001 DE 2010  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA  
10 DE MAYO DE 2010**



**PABLO GAITAN**  
Verificador Económico



**CAMPO ELÍAS GUTIERREZ POLANÍA**  
Coordinador Grupo de Convenios y Contratos



**JOHANAN ARDILA TORRES**  
Coordinador comité de Verificación Económica  
Convocatoria 001 de 2010



**ACTA DE REVISION DE EVALUACIONES  
COMITÉ DE EVALUCION TECNICA  
CONVOCATORIA DG 001 DE 2010**

Teniendo en cuenta que a partir de la publicación de los resultados de la Verificación Económica, Jurídica y Evaluación Técnica del 19 de abril de 2010, se han recibido comunicaciones de los proponentes manifestando su inconformidad con los mismos, y en atención a la solicitud realizada por parte de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el Comité de Evaluación Técnica se reunió para realizar una nueva verificación de las propuestas.

En síntesis de 21 casos revisados, se reitera el resultado de la evaluación técnica en 15 proyectos, en tanto que se modifica la evaluación en 6 casos.

A continuación se precisa de manera detallada cada uno de los 21 conceptos.

### **1. TEAM FOODS COLOMBIA SA, Modalidad Alta Gerencia**

De acuerdo con la evaluación, la propuesta incurre en causa de rechazo total *“q. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria”*.

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, el objetivo de la línea Alta Gerencia es *“Actualizar las competencias gerenciales para optimizar la toma de decisiones estratégicas, mediante eventos en temáticas enfocadas a la productividad, competitividad y tecnologías de punta (artículo 18 Acuerdo 0017 de 2009). Esta línea busca dar respuesta a las necesidades de formación especializada y actualización tecnológica prioritarias. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo 0017 de 2009, la formación deberá estar dedicada exclusivamente al personal vinculado a empresas aportantes al SENA que desempeñen cargos de responsabilidad gerencial o de responsabilidad en procesos de producción. Se entiende por cargos de responsabilidad en procesos de producción cualquier empleo del nivel directivo, a cuyo cargo se encuentren procesos de producción, independientemente de su denominación.”* (Resaltado fuera de texto)

Por otra parte, el perfil de los beneficiarios de la propuesta es *“gerentes y líderes responsables de proceso que tienen personas a cargo, y son quienes deben definir entender, comunicar y hacer realidad la estrategia corporativa.”* Adicionalmente en el numeral 3.9 del proyecto se incluye *“nivel de gerentes júnior, coordinadores y/o supervisores responsables de proceso: con la acción formativa gerencia de nine box team se espera incrementar el nivel de calificación y desarrollar en competencias que lleven a los gerentes júnior, coordinadores y/o supervisores responsables de proceso a que se apropien del modelo de gerencia de ninebox team, como modelo de gestión de las personas a su cargo en el que se garantice la generación de valor al aplicarlo en su día a día a fin*

*de garantizar la ejecución de planes y programas que apuntan al logro de la estrategia organizacional.” (Resaltado fuera de texto)*

Al respecto, se precisa que los coordinadores y supervisores no hacen parte del nivel gerencial que es al que está dirigido el proyecto, de acuerdo con el objetivo de la línea. En efecto, el proponente hace la distinción entre gerencia senior y gerencia junior, que incluye a los coordinadores.

Por otra parte en la comunicación del 29 de abril de 2010, en cuenta al perfil de los beneficiarios indica que “... *sino porque dentro del grupo de coordinadores y supervisores de proceso, varios de ellos ejercen funciones directivas, teniendo a cargo procesos de producción si se tiene en cuenta que deben tomar decisiones que resulten estratégicas dentro de nuestra organización y en muchos casos reportan directamente a la vicepresidencia respectiva por la falta del cargo nominal de gerente.*”. De lo cual se desprende que los coordinadores y supervisores no hacen parte del nivel directivo.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto.

## **2. TEAM FOODS COLOMBIA SA, Modalidad SENA EMPRESA**

De acuerdo con la evaluación, la propuesta incurre en causa de rechazo total “*p. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque en el objeto de la convocatoria*”.

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, el objeto es “*Convocar a las empresas aportantes al SENA (individualmente o agrupadas), a los Gremios, Federaciones Gremiales o asociaciones representativas de empresas o trabajadores, o centrales obreras o de trabajadores legalmente constituidas, o entidades constituidas expresamente para prestar servicios de formación y desarrollo tecnológico gremial, para que presenten proyectos de formación especializada y/o actualización tecnológica del recurso humano vinculado a las mismas, en los términos señalados en el Acuerdo 0017 de 2009.*” (resaltado fuera de texto)

Adicionalmente se precisa que la formación especializada es “*Formación diseñada a la medida de las necesidades identificadas en las empresas o sectores productivos, que proporciona a los trabajadores vinculados los conocimientos que les permitan mejorar, perfeccionar o ampliar habilidades específicas que requieren para lograr un desempeño óptimo de sus tareas. Esta formación debe encaminarse al incremento de los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño laboral, y debe estar ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, atender a los requerimientos de productividad de las empresas y enmarcarse en el plan estratégico de capacitación de la empresa y sector productivo. En este sentido, la formación especializada debe ser útil y práctica (aplicable en el desempeño laboral).*”

El proyecto plantea en el numeral 3.3 (conocimientos y comprensiones esenciales – contenido) un contenido muy general de la acción de aprendizaje denominada Talent Development, que en su primera presenta un contexto del modelo de las cuatro etapas en el cual se resalta:

- *“Máxima contribución, mejores resultados. las organizaciones deben comunicar los roles y necesidades de desempeño a sus empleados, quienes a su vez requieren de herramientas para manejar sus carreras y su desempeño”*
- *“Nuestra metodología demuestra cómo las personas progresan y cómo sus carreras se desarrollan en términos de la contribución que hacen a la organización.”*
- *“El modelo de las cuatro etapas describe claramente el comportamiento de las personas con alto desempeño. este modelo identifica los requerimientos para un mejor desempeño así como la progresión que hace a las personas altamente valoradas por su organización.”*
- *“Características del modelo: - es el resultado de más de 30 años de investigación. - provee un lenguaje claro para discutir necesidades y responsabilidades individuales y organizacionales.- sirve como base a procesos de rh tales como selección, gerencia del desempeño, coaching y desarrollo. - describe la diferencia entre aquellos que son más y menos valorados de acuerdo con su contribución. - provee una forma innovadora de ver cómo las personas se desarrollan y crecen dentro del mundo organizacional actual.”*
- *“La mayoría de empleados pasan de una contribución basada en el apoyo y aprendizaje (etapa1) a contribuir independientemente (etapa 2). aquellos que hacen su trabajo contribuyendo a través de otros (etapa 3) como coaches, mentores, líderes de ideas, o gerentes, así como aquellos que gerencian y direccionan estratégicamente la organización (etapa 4), tienen el impacto más significativo para las organizaciones. quienes contribuyen en etapa 3 y 4 direccionan las ventajas e innovaciones competitivas de las empresas.*
- *“Provee un marco para que cada individuo entienda las expectativas de la empresa con respecto a su contribución. este modelo de establecimiento de metas, medición del desempeño, discusiones de desarrollo y planes de retención es nuestro sistema de gerencia de la contribución de las cuatro etapas.”*

Por tanto, la generalidad con que se presenta las competencias a desarrollar, el objetivo, los resultados y el contenido de la acción de aprendizaje no permite evidenciar que el proyecto se enmarca dentro del concepto de formación especializada, transcrito anteriormente, que exige mejorar, perfeccionar o ampliar habilidades específicas.

Lo anterior se reafirma en su escrito del 29 de abril de 2010, cuando explica que *“el programa Talent Development es innovador en la forma en que cada uno de nuestros colaboradores aumenta su contribución y responsabilidad individual a través de la combinación de sus talentos y pasiones con las necesidades de la organización”*, por cuanto el proyecto no especifica las necesidades concretas y contribuciones para atender esas necesidades.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto.

### 3. NESTLE Línea SENA EMPRESA

De acuerdo con la evaluación, una acción de la propuesta incurre en causa de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, los temas son: *“... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.”* (Resaltado fuera de texto)

El proyecto plantea en el numeral 3.3 (conocimientos y comprensiones esenciales – contenido) un contenido de reinducción en temas propios del proceso de ventas en Nestlé, lo cual se evidencia tanto en el planteamiento como en el contenido:

- *“Pasos de la Venta Nestlé”*
- *“Acompañamiento Comercial 14 horas. - Fundamentación y Herramientas de Acompañamiento. - El arte de acompañar. - Proceso de acompañamiento y orientación de otros en campo Nestlé.”*
- *“El Vendedor Estrella Nestlé. - Análisis e interpretación de la Información. - Estados de Resultados – PY. –Descuentos. – Proyecciones. – Tendencias. - Indicadores de Gestión. - Matemáticas Comerciales”*

Por tanto la acción de aprendizaje propuesta, está dirigida a actualizar o reorientar el accionar del beneficiario a la cultura de la empresa en cuanto a la venta y acompañamiento comercial lo cual se constituye en un claro proceso de reinducción.

Finalmente, en el escrito presentado por la empresa el 30 de abril de 2010, se afirma que *“es un plan de formación específico y especializado, porque debemos implementar nuevos métodos de trabajo en estos cargos específicos”*, sin embargo al revisar el contenido de la acción, no se evidencian elementos de novedad metódica.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de la acción y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

### 4. CAMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA ALTA GERENCIA

Revisada la evaluación del proponente Cámara de Comercio de Barranquilla línea Alta Gerencia, modalidad gremios, se hacen las siguientes precisiones.

1. El Comité de Evaluación dio concepto de no viabilidad del proyecto, considerando que el perfil los beneficiarios al que está dirigida la única acción de aprendizaje es “líderes empresariales y funcionarios de alto nivel de las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio de Barranquilla”, y el hecho de incluir líderes, no necesariamente se refiere a gerentes, que es a quienes está dirigido el programa.

2. Mediante carta del 26 de abril dirigida a Campo Elías Gutierrez, el proponente precisa que en el numeral 3.9 y 3.11 la formación va dirigida a “Gerentes Generales o de División Técnica u Operativa, Comercial, Administrativa-Financiero o de Planeación ... 2.000 Gerentes de empresas afiliadas en los tres foros”.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE.

## 5. ANDEVIP ALTA GERENCIA

En primer lugar, de acuerdo con la evaluación, la propuesta incurre en causa de rechazo total “*La propuesta obtuvo menos de 70 puntos en la calificación técnica.*” A continuación se comentan cada uno de los numerales de la evaluación.

2. La orientación del proyecto se enmarca dentro de alguna de las siguientes estrategias: 1. Agendas regionales de competitividad (DNP). 2. Planes de desarrollo nacional o local (DNP, Secretarías de Desarrollo). 3. Sectores de clase mundial (Ministerio de Comercio). 4. Cadenas productivas, clusters o convenios nacionales de competitividad exportadora suscritos.

No cumple, 0 puntos. Los aspectos de pertinencia mencionada tienen como propósito principal alinearse con acciones estratégicas de las regiones para mejorar su productividad y competitividad, con acciones de corto, mediano y largo plazo; o con sectores productivos de bienes y servicios estratégicos para ser más competitivos. Por tanto, se considera que las acciones de formación a la medida de las empresas que contribuyen a mejorar la prestación de servicios de vigilancia privada, no están relacionadas directamente con el impacto sobre la productividad y competitividad de de regiones, sectores y/o empresas.

3. a. El diagnóstico de capacitación de la empresa o sector identifica cuantitativa y cualitativamente las necesidades de capacitación por niveles ocupacionales y describe la metodología y los instrumentos utilizados para su elaboración. b. El objetivo general del proyecto de formación apunta a la solución de necesidades identificadas en el diagnóstico.

Cumple parcialmente, 7 puntos. El proponente indica que las necesidades de formación fueron identificadas a partir de varias estrategias: “*sondeos de opinión, encuestas de satisfacción y evaluaciones de la calidad de los servicios prestados, con una frecuencia anual y que abarca el 70% de las 194 empresas que pertenecen al Gremio.*” El proponente menciona resultados cualitativos de dichas estrategias; sin embargo, en cuanto al componente cuantitativo, se indican unos porcentajes que no tiene en cuenta los niveles

ocupacionales ni están alineados con los resultados cualitativos: *“En resumen dentro de las áreas más significativas están Gestión de riesgos en un 90%, competencias laborales 98%, selección de personal 80%, seguridad convergente 91% y la seguridad privada a nivel mundial 92%, comunicaciones para el sector 95% estos porcentajes se derivan de las encuestas realizadas a las empresas del gremio.”*

4. Las acciones de aprendizaje propuestas están en el marco del objetivo general del proyecto de formación.

Cumple parcialmente, 5 puntos. Con el objetivo general del proyecto se espera *“Fortalecer las competencias del personal directivo y táctico en temas gerenciales y estratégicos en seguridad, con prácticas nacionales e internacionales para dirigir empresas o entidades de manera óptima, buscando la calidad para sus clientes y la competitividad de sus empleados. dando respuesta a las necesidades identificadas en las empresas afiliadas a ANDEVIP.”*

- En cuanto a la acción de aprendizaje DIPLOMADO GERENCIA ESTRATEGICA DE SEGURIDAD, se considera que el objetivo, contenido y estrategia metodológica están en el marco del objetivo general del proyecto de formación.
  - En cuanto a las acciones FOROS REGIONALES EN SEGURIDAD PRIVADA, V FORO NACIONAL EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, así como XIX CONGRESO NACIONAL E INTERNACIONAL DE SEGURIDAD PRIVADA, se considera que están parcialmente en el marco general del proyecto de formación toda vez que la estrategia metodológica que establece *“conferencias focalizadas por los expertos en cada una de las temáticas y finalizará con Panel de expertos”*, no permite prever un efecto directo sobre la competitividad de sus empleados.
5. Los contenidos de las acciones de aprendizaje permiten el logro de los objetivos de cada una de ellas.

Cumple parcialmente, 5 puntos.

- En cuanto a la acción de aprendizaje DIPLOMADO GERENCIA ESTRATEGICA DE SEGURIDAD, se espera *“Suministrar herramientas de gestión a la alta gerencia de las organizaciones de Seguridad Privada para desarrollar y potenciar las habilidades y competencias para la prevención y protección de sus clientes y usuarios. Implementar tecnologías para la evaluación de los riesgos y diseño de estrategias de seguridad. Gestionar el Talento Humano teniendo en cuenta las necesidades de capacitación y desarrollo tanto para el trabajador como para el crecimiento del sector. Proveen ambientes de trabajo favorables para el desempeño competente de sus colaboradores se considera que el objetivo, contenido y estrategia metodológica están en el marco del objetivo general del proyecto de formación”*. Al verificar los contenidos de la acción se observa que están acordes con el objetivo transcrito.

- En cuanto a la acción FOROS REGIONALES EN SEGURIDAD PRIVADA, se espera *“Suministrar a los participantes las distintas estrategias de administración de la seguridad privada a nivel nacional, actualizando y compartiendo conocimientos y experiencias con expertos destacados en el sector.”* Al verificar los contenidos de la acción se observa que no hay temas en estrategias de administración. Por el contrario, se relacionan temas complejos como Econometría aplicada a la seguridad para dictar en 1 hora, y que en lugar de ser una estrategia de administración, es una aplicación que requiere de conocimientos de modelos matemáticos, estadísticos y económicos, entre otros.
- En cuanto a la acción V FORO NACIONAL EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, se espera *“Apropiar a los participantes en los temas seguridad relacionados con innovación tecnológica, administración y medición del servicio, teniendo en cuenta tendencias nacionales e internacionales del sector.”* Con excepción del tema de Econometría aplicada a la seguridad, se observa que los contenidos están acordes con el objetivo transcrito.
- En cuanto a la acción XIX CONGRESO NACIONAL E INTERNACIONAL DE SEGURIDAD PRIVADA, se espera *“Suministrar a los participantes las mejores prácticas y estrategias nacionales e internacionales de administración de la seguridad privada, actualizando y compartiendo conocimientos y casos exitosos con expertos de talla mundial.”* Al verificar los contenidos de la acción se observa que no hay temas en administración.

6. Los resultados de las acciones de formación son coherentes con los objetivos de cada una de ellas.

Cumple parcialmente, 5 puntos.

- En cuanto a la acción de aprendizaje DIPLOMADO GERENCIA ESTRATEGICA DE SEGURIDAD, se espera *“Suministrar herramientas de gestión a la alta gerencia de las organizaciones de Seguridad Privada para desarrollar y potenciar las habilidades y competencias para la prevención y protección de sus clientes y usuarios. Implementar tecnologías para la evaluación de los riesgos y diseño de estrategias de seguridad. Gestionar el Talento Humano teniendo en cuenta las necesidades de capacitación y desarrollo tanto para el trabajador como para el crecimiento del sector. Proveer ambientes de trabajo favorables para el desempeño competente de sus colaboradores se considera que el objetivo, contenido y estrategia metodológica están en el marco del objetivo general del proyecto de formación”.* Al verificar los resultados de la acción se observa que están acordes con el objetivo transcrito.
- En cuanto a la acción FOROS REGIONALES EN SEGURIDAD PRIVADA, se espera *“Suministrar a los participantes las distintas estrategias de administración de la seguridad privada a nivel nacional, actualizando y compartiendo conocimientos y experiencias con expertos destacados en el sector.”* Al verificar los resultados de la

acción se observa que incluyen un componente práctico de *“Aplicación de las distintas prácticas que se manejan a nivel nacional en el sector de la seguridad Privada al medio local”*; sin embargo, considerando la metodología (conferencias focalizadas por los expertos en cada una de las temáticas y finalizará con Panel de expertos), resulta difícil el logro planteado.

- En cuanto a la acción V FORO NACIONAL EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, se espera *“Apropiar a los participantes en los temas seguridad relacionados con innovación tecnológica, administración y medición del servicio, teniendo en cuenta tendencias nacionales e internacionales del sector.”* Al verificar los resultados de la acción se observa que incluyen un componente práctico de *“Que los empresarios apliquen las distintas prácticas que se manejan a nivel nacional en el sector de la seguridad Privada al medio local.”*; sin embargo, considerando la metodología (conferencias focalizadas por los expertos en cada una de las temáticas y finalizará con Panel de expertos), resulta difícil el logro planteado.
  - En cuanto a la acción XIX CONGRESO NACIONAL E INTERNACIONAL DE SEGURIDAD PRIVADA, se espera *“Suministrar a los participantes las mejores prácticas y estrategias nacionales e internacionales de administración de la seguridad privada, actualizando y compartiendo conocimientos y casos exitosos con expertos de talla mundial.”* Al verificar los resultados de la acción se observa que incluyen un componente práctico de *“Apropiación de las distintas prácticas administrativas y gerenciales que se manejan a nivel mundial en el sector de la seguridad Privada y aplicarlas al medio colombiano teniendo en cuenta sus beneficios y oportunidades”*; sin embargo, considerando la metodología (conferencias focalizadas por los expertos nacionales y líderes mundiales en cada una de las temáticas y finalizará con Panel de expertos el cual contara con 6 líderes muniales (sic) y un experto nacional), resulta difícil el logro planteado.
8. La entidad capacitadora (persona natural o jurídica) tiene experiencia en el desarrollo de programas de capacitación con trabajadores vinculados a las empresas.

Puntaje mínimo, 10 puntos.

De acuerdo con la información suministrada en CD por el proponente, no se encontraron certificaciones que acrediten la experiencia en el desarrollo de programas de capacitación con trabajadores vinculados a empresas, por lo cual se obtuvo el puntaje mencionado.

10. MODALIDAD SENA – GREMIOS. Cobertura de personas a capacitar para la modalidad SENA Gremios: 1. Para los Proyectos de la Línea SENA – Empresas, cantidad de trabajadores a capacitar. 2. Para los proyectos de la Línea Alta Gerencia, cantidad de directivos a capacitar.

Puntaje mínimo, 6 puntos.

Al revisar la evaluación se encontró que por error involuntario el Comité de Evaluación determinó los beneficiarios en menos de 500, cuando en éste es superior a 1000 personas. Por tanto el puntaje se corrigió a 10 puntos.

En segundo lugar, de acuerdo con la evaluación, las acciones de aprendizaje de la propuesta incurren en causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, los temas son: *“... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.”* (Resaltado fuera de texto)

Revisados los contenidos de cada acción, no se establece con certeza la inclusión en cada una de ellas de los temas mencionados.

En conclusión el Comité de Evaluación corrige la evaluación realizada al proyecto en los siguientes términos:

1. El numeral 10 de la evaluación (Cobertura) obtiene el puntaje máximo (10 puntos) considerando que el número de beneficiarios es 1.152.
2. En cuanto a las acciones de aprendizaje no se incurre en ninguna causal de rechazo parcial.
3. El puntaje total del proyecto queda en 67 puntos.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto.

## **6. PREMEX, Línea Alta Gerencia**

De acuerdo con la evaluación, las seis acciones de aprendizaje propuestas incurren en la causal de rechazo parcial señalada en la séptima viñeta del numeral 2.8.2. *“Cuando el perfil de los beneficiarios de la acción de aprendizaje no corresponda a la línea en que se presenta la propuesta”*

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, se establece para la línea de Alta Gerencia, entre otros aspectos, el perfil de los beneficiarios, así: *“Actualizar las competencias gerenciales para optimizar la toma de decisiones estratégicas, mediante eventos en temáticas enfocadas a la productividad, competitividad y tecnologías de punta (artículo 18 Acuerdo 0017 de 2009). Esta*

línea busca dar respuesta a las necesidades de formación especializada y actualización tecnológica prioritarias. // De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo 0017 de 2009, la formación deberá estar dedicada exclusivamente al personal vinculado a empresas aportantes al SENA que desempeñen cargos de responsabilidad gerencial o de responsabilidad en procesos de producción. // Se entiende por cargos de responsabilidad en procesos de producción cualquier empleo de nivel Directivo, a cuyo cargo se encuentren procesos de producción, independientemente de su denominación.”(Resaltado fuera de texto)

El proyecto plantea para cada acción, el siguiente perfil:

- Acción de Aprendizaje: Entender al consumidor. Perfil de los beneficiarios: *“Directivos de las tres empresas que ocupen cargos en áreas estratégicas y medulares de la compañía.”* Niveles Ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *“Asistente técnico CIM, Coordinador de calidad, Director de contabilidad, Asistente desarrollo de negocios, Coordinador de laboratorios, coordinador de logística, directores comerciales, directores de planta, directora de aseguramiento de la calidad, secretaria general, contralora, analista de compensación y beneficios, analista de laboratorios, analista de seguridad y salud ocupacional, asesor comercial, asesor técnico, asesor técnico comercial, asistente de costos y presupuestos, asistente de compras, asistente de crédito y cartera, asistente de importaciones, asistente de logística, asistente de mercadeo, entre otros.”*
- Acción de Aprendizaje: Entrenamiento a equipos de ventas. Perfil de los beneficiarios: *“Equipo de la alta dirección que se desenvuelva en ventas o en el área de mercadeo y comercialización y que tenga contacto con el cliente”.* Niveles Ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *“Asistente técnico CIM, Coordinador de calidad, Director de contabilidad, Asistente desarrollo de negocios, Coordinador de laboratorios, coordinador de logística, directores comerciales, directores de planta, directora de aseguramiento de la calidad, secretaria general, contralora, analista de compensación y beneficios, analista de laboratorios, analista de seguridad y salud ocupacional, asesor comercial, asesor técnico, asesor técnico comercial, asistente de costos y presupuestos, asistente de compras, asistente de crédito y cartera, asistente de importaciones, asistente de logística, asistente de mercadeo, entre otros.”*
- Acción de Aprendizaje: Generación de Valor. Perfil de los beneficiarios: *“Personal que ocupa cargos en el nivel estratégico y táctico de la organización y sus tres empresas.”* Niveles Ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *“Asistente técnico CIM, Coordinador de calidad, Director de contabilidad, Asistente desarrollo de negocios, Coordinador de laboratorios, coordinador de logística, directores comerciales, directores de planta, directora de aseguramiento de la calidad, secretaria general, contralora, analista de compensación y beneficios, analista de laboratorios, analista de seguridad y salud ocupacional, asesor comercial, asesor técnico, asesor técnico comercial, asistente de costos y presupuestos, asistente de compras, asistente de crédito y cartera, asistente de importaciones, asistente de logística, asistente de mercadeo, entre otros.”*
- Acción de Aprendizaje: Habilidades de negociación - Método Harvard de Negociación. Perfil de los beneficiarios: *“Personas ubicado en cargos de tipo estratégico y táctico que tengan relación directa con clientes internos y/o externos y en sus procesos hayan momentos de negociación.”* Niveles Ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *“Técnicamente, todo lo que se negocia se puede clasificar en negociación de transacciones y en negociación de*

*relaciones. Este programa entonces, va a tener varias orientaciones básicas. Una de ellas es la de mejorar las habilidades de negociación de las personas responsables del giro comercial de los negocios (compra, venta, servicio al cliente, etc.) y otra es para aquellas personas que encontrarán en este entrenamiento para mejorar su capacidad para resolver y administrar los conflictos (clientes internos)."*

- Acción de Aprendizaje: Planeación de la negociación evento de cierre que compila todo el proceso de formación. Perfil de los beneficiarios: *"Profesionales que estuvieron en, mínimo, el 80% del proceso de formación."* Niveles Ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *"Asistente técnico CIM, Coordinador de calidad, Director de contabilidad, Asistente desarrollo de negocios, Coordinador de laboratorios, coordinador de logística, directores comerciales, directores de planta, directora de aseguramiento de la calidad, secretaria general, contralora, analista de compensación y beneficios, analista de laboratorios, analista de seguridad y salud ocupacional, asesor comercial, asesor técnico, asesor técnico comercial, asistente de costos y presupuestos, asistente de compras, asistente de crédito y cartera, asistente de importaciones, asistente de logística, asistente de mercadeo, entre otros."*
- Acción de Aprendizaje: Proceso de Formación "Protocolo Empresarial para fortalecer el Servicio al Cliente en PREMEX". Perfil de los beneficiarios: *"Personal de cargos relacionados con el nivel estratégico y táctico de la organización"* Niveles Ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *"Asistente técnico CIM, Coordinador de calidad, Director de contabilidad, Asistente desarrollo de negocios, Coordinador de laboratorios, coordinador de logística, directores comerciales, directores de planta, directora de aseguramiento de la calidad, secretaria general, contralora, analista de compensación y beneficios, analista de laboratorios, analista de seguridad y salud ocupacional, asesor comercial, asesor técnico, asesor técnico comercial, asistente de costos y presupuestos, asistente de compras, asistente de crédito y cartera, asistente de importaciones, asistente de logística, asistente de mercadeo, entre otros."*

Adicionalmente en la acción de aprendizaje denomina "Proceso de Formación "Protocolo Empresarial para fortalecer el Servicio al Cliente en PREMEX". Se incurre en la causal de Rechazo Parcial establecida en la tercera viñeta del numeral 2.8.2. *"Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego"*, por cuanto el proyecto establece como contenidos lo siguiente:

- *"Módulo 1: Contextualización (1 hora): Diferenciación y definición de conceptos; Qué aporta el Protocolo y la Etiqueta Empresarial a la cultura PREMEX; Identidad y Estilo corporativo; Las buenas maneras en el ámbito empresarial; El ejemplo como manera de generar cultura corporativa; El protocolo facilita las relaciones.*
- *"Módulo 2: Buscando la armonía en nuestras relaciones: (2 horas). Los buenos modales y la cortesía como forma de relacionarnos con otros; La puntualidad como muestra de respeto y cortesía; Títulos como expresión de jerarquías; Saludos; En qué ocasiones nos ponemos de pie; Presentaciones."*
- *"Módulo 3: Comunicándonos con otros para crear relaciones de largo plazo. (1 hora). Comunicación como código de buenas maneras; Comunicación y Protocolo van de la mano; Lo que comunicamos tiene alta incidencia en la imagen; El lenguaje verbal dice mucho; El Lenguaje no verbal revela nuestros comportamientos."*

- *“Módulo 4: La comunicación a través de otros medios (1 hora). Etiqueta en la correspondencia; Etiqueta en medios como: El fax, El teléfono, El celular o La Internet.”*
- *“Módulo 5: Imagen y presentación personal (2 horas). Cómo juega la percepción en el tema de la imagen; Etiqueta en la presentación personal; Una imagen vale más...; Aspectos que hablan de la imagen personal: La higiene, Vestuario para hombre y mujer, Uniformes, Vestuario según el clima, la hora y la ocasión.”*
- *“Módulo 6: Cómo representar bien a PREMEX en diferentes escenarios (1 hora). Etiqueta en la oficina: Comportamiento en espacios comunes, Reuniones de trabajo y visitas empresariales, Regalos corporativos, tarjetas de presentación e invitación; Comportamiento social: Rol de anfitrión, Rol de invitado, Negocios en torno a la mesa”*

En este sentido se observa que dichos contenidos constituyen temas de protocolo y comportamientos orientados al servicio al cliente, así como el clima laboral.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto.

## **7. COMFACESAR, línea SENA Empresa**

De acuerdo con la evaluación, la única acción de aprendizaje de la propuesta incurre en la causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2. *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

De acuerdo con los pliegos de la Convocatoria, los temas son: *“... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.”* (Resaltado fuera de texto)

El proyecto plantea en el numeral 3.3. (conocimientos y comprensiones esenciales – contenido) un contenido de ética, lo cual se evidencia en el modulo 2: *“Modulo 2. Areas de la RSE · Ética de los negocios.”*

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de la única acción de aprendizaje y por ende el concepto de NO VIABLE para el proyecto.

## **8. GRANCOLOMBIANA DE SEGURIDAD, Línea SENA Empresa**

De acuerdo con la evaluación, algunas acciones de aprendizaje de la propuesta incurren en la causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2. *“Cuando en los*

contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”

De acuerdo con los pliegos de la Convocatoria, los temas son: “... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.” (Resaltado fuera de texto)

En el proyecto plantea para cada acción el siguiente contenido, por el cual se incurre en causal de rechazo:

- Acción de Aprendizaje: ESPECIALIZACION COMERCIAL. Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): “MODULO DE HUMANIDADES 1. Programación Neurolingüística 2 Hrs, 2. Toma de Decisiones y Resolución de Conflictos 2 Hrs NORMATIVIDAD LEGAL 3. Nuevo Sistema Penal Acusatorio 2 Hrs 4. Normas Penales 2 Hrs.” Temas causal de rechazo: actualizaciones en legislación y clima laboral.
- Acción de Aprendizaje: ESPECIALIZACION RESIDENCIAL. “Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): 1. Programación Neurolinguística 2 Hrs, 2. Toma de Decisiones y Resolución de Conflictos 2 Hrs, NORMATIVIDAD LEGAL, 3. Nuevo Sistema Penal Acusatorio 2 Hrs, 4. Regimen de Propiedad Horizontal 2 Hrs”. Temas causal de rechazo: actualizaciones en legislación y clima laboral.
- Acción de Aprendizaje: OPERAR MEDIOS TECNOLOGICOS. Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): “AREA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, 12. Normas Colombianas de Salud Ocupacional 2 Hrs.” Temas causal de rechazo: actualizaciones en legislación.
- Acción de Aprendizaje: PROTEGER PERSONAS. Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): “13. Normas Penales y de Policía 2 Hrs”. Temas causal de rechazo: actualizaciones en legislación.
- Acción de Aprendizaje: SEMINARIO DE ANALISIS DE RIESGOS E INVESTIGACION DE SINIESTROS. Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): “DESCARGOS, 2. Toma de decisiones y Resolución de Conflictos 3 Hrs.” Temas causal de rechazo: Clima laboral.
- Acción de Aprendizaje: SUPERVISAR PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA. Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): “MODULO DE HUMANIDADES, 1. Programación Neurolinguística 2 Hrs, 2. Toma de Decisiones y Resolución de Conflictos 2 Hrs, NORMATIVIDAD LEGAL, 3. Nuevo Sistema Penal Acusatorio 2 Hrs, 4. Legítima Defensa en General y con Armas de Fuego 2 Hrs”. Temas causal de rechazo: actualizaciones en legislación y clima laboral.
- Acción de Aprendizaje: VIGILANCIA, SEGURIDAD Y CONTROL DE INSTALACIONES FISICAS. Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): “MODULO DE HUMANIDADES, 1. Programación Neurolingüística 2 Hrs, 2. Toma de Decisiones y Resolución

de Conflictos 2 Hrs, *NORMATIVIDAD LEGAL*, 3. Nuevo Sistema Penal Acusatorio 2 Hrs, 4. *Legislación sobre Tenencia de Armas 2 Hrs.*” Temas causal de rechazo: actualizaciones en legislación y clima laboral.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones en mención y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

## 9. ANDIGRAF, línea Alta Gerencia

De acuerdo con la evaluación, la propuesta incurre en causa de rechazo total “q. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria”

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, se establece para la línea de Alta Gerencia, entre otros aspectos, el perfil de los beneficiarios, así: “*Actualizar las competencias gerenciales para optimizar la toma de decisiones estratégicas, mediante eventos en temáticas enfocadas a la productividad, competitividad y tecnologías de punta (artículo 18 Acuerdo 0017 de 2009). Esta línea busca dar respuesta a las necesidades de formación especializada y actualización tecnológica prioritarias. // De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo 0017 de 2009, la formación deberá estar dedicada exclusivamente al personal vinculado a empresas aportantes al SENA que desempeñen cargos de responsabilidad gerencial o de responsabilidad en procesos de producción. // Se entiende por cargos de responsabilidad en procesos de producción cualquier empleo de nivel Directivo, a cuyo cargo se encuentren procesos de producción, independientemente de su denominación.*” (Resaltado fuera de texto)

En la formulación del proyecto el proponente el presenta las acciones aprendizaje con los perfiles de beneficiarios:

- Título de la acción de aprendizaje: DIPLOMADO EN GERENCIA INTEGRAL A LA VANGUARDIA DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA. Perfil de los beneficiarios: “*Nivel Directivo, presidentes, gerentes y Coordinadores de Áreas.*”
- Título de la acción de aprendizaje: DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA LOGÍSTICA INTEGRAL. Perfil de los beneficiarios: “*Nivel Directivo, presidentes, gerentes y Coordinadores de Áreas*”

Adicionalmente, el proponente hace la distinción entre Directivos, Presidentes, Gerentes y Coordinadores de Áreas, por lo que no están al mismo nivel jerárquico. Adicionalmente en su comunicación el proponente argumenta que “*el nivel de estratificación de la pirámide organizacional de una empresa de un promedio de 10 empleados como es el caso del sector gráfico de la industria de la Comunicación Gráfica la responsabilidad gerencial y la toma de decisiones está soportada fundamentalmente en la Gerencia, Presidencia, Empresario, Socio, Coordinadores de área, motivo por el cual incluimos a estos últimos...*”. Sin embargo, las empresas presentadas como beneficiarias en el proyecto tienen entre 22 y 260 empleados, por lo que tener como

beneficiarios a coordinadores de área incumple con lo establecido por los pliegos de la convocatoria.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto.

## **10. EMGESA, línea Alta Gerencia**

Revisada la evaluación del proponente Emgesa línea Alta Gerencia, se hacen las siguientes precisiones.

1. El Comité de Evaluación dio concepto de no viabilidad de la única acción de aprendizaje, considerando que se incurre en las causales: *“p. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque en el objeto de la convocatoria”, “g. Cuando todas las acciones de aprendizaje propuestas, tengan como fundamento acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorías de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual” y “q. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria”.* Lo anterior por considerar que la temática planteada no corresponde a temas de formación especializada, el contenido está relacionado con medición de conductas, motivación, trabajo en equipo y clima laboral, así como que el perfil de los beneficiarios incluye mandos medios.
2. Revisada la evaluación se encontró que el concepto no fue preciso, toda vez que las causales de rechazo no se pueden establecer con certeza al verificar los contenidos de la misma.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE.

## **11. CODENSA, línea Alta Gerencia**

De acuerdo con la evaluación, una de las acciones de aprendizaje de la propuesta incurre en la causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2. *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

*De acuerdo con los pliegos de la Convocatoria, los temas son: “... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorías de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del*

tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.” (Resaltado fuera de texto)

En el proyecto plantea la acción denominada CURSO HABILIDADES GERENCIALES el siguiente contenido, por el cual se incurre en causal de rechazo:

- Numeral 3.3. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“MÓDULO I. Taller de Liderazgo de Sí Mismo, Duración: 8 horas, MÓDULO II: Los Procesos Gerenciales de Comunicación, Solución de Conflictos y Negociación Duración total: 32 horas.”*

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones en mención y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

## **12. EMGESA, línea SENA Empresa**

Revisada la evaluación del proponente EMGESA línea SENA Empresa, se hacen las siguientes precisiones.

1. El Comité de Evaluación dio concepto de viabilidad parcial del proyecto, considerando que las acciones:
  - Curso de entrenamiento en la metodología de análisis de causa raíz-RCA
  - Curso sistemas integrados de gestión de calidad HSEQ
  - Diplomado gestores de contratos
  - Formación para empleados en cool hunting (observación activa para la generación de ideas)
  - Taller mentes creativas

Incurren en la causal de rechazo “Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”

2. Revisada la evaluación se encontró en las siguientes acciones:
  - CURSO DE ENTRENAMIENTO EN LA METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE CAUSA RAÍZ – RCA. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido) *“1. Introducción al Análisis de Causa Raíz – RCA, Qué es el Análisis de Causa Raíz, Cuándo se emplea el RCA, Conceptos fundamentales de Análisis de Causa Raíz, Clasificación de Eventos: Esporádicos y Crónicos, Análisis Pareto, Ejercicios prácticos, Etapas del Proceso de Análisis de Causa Raíz. 2. Importancia del Análisis de Causa Raíz en la Gestión del Riesgo. 3. Metodología de Análisis de Causa Raíz, Principio de Causa y Efecto, Metodología de Análisis Apollo RCA, Definición del Problema, ii. Creación del diagrama*

- Causa y Efecto, iii. Identificación de soluciones efectivas, iv. Implementación de las mejores soluciones. 4. Factores Claves de Éxito 5. Ejercicios Prácticos.”*
- FORMACIÓN PARA EMPLEADOS EN COOL HUNTING (OBSERVACIÓN ACTIVA PARA LA GENERACIÓN DE IDEAS). 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“Módulo 1: Entrenando la mirada para comprender las diferencias entre observación e interpretación. Módulo 2: Fundamentos teóricos y principios de la observación activa, pasiva y participativa. Módulo 3. Estableciendo Rutas de Observación. Módulo 4: Los insights, cómo construirlos y su valor en la construcción de propuestas de diferenciación. Módulo 7: La escalera de valor: pasos estratégicos en la construcción de valor. Módulo 8: El diario de campo como instrumento esencial de registro de información y construcción de conocimiento. Módulo 9: Digiriendo la información: construcción de hipótesis y mapeo de información para construcción de segmentos clave. Módulo 10: Sesión de ideación focalizada: generación de ideas-proyecto.”*
  - TALLER MENTES CREATIVAS. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“Módulo 1: ¿Qué es creatividad?. Módulo 2: Barreras a la creatividad. Módulo 3. Etapas del proceso creativo. Modulo 4. Características de las personas creativas y aplicación a la vida diaria (Fluidez, Redefinición, Flexibilidad, Originalidad). Módulo 5: Pensamiento creativo y aplicación a la vida diaria.”*

En las cuales no hay certeza de que incurran en causal de rechazo por contenidos, es decir no se observan temas como procesos de diagnóstico, auditoria de certificación, servicio al cliente, medición de conductas, actualización en legislación.

En síntesis las acciones que incurren en causal de rechazo parcial por contenidos son Curso sistemas integrados de gestión de calidad HSEQ y Diplomado gestores de contratos.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE.

### **13.CODENSA, Línea SENA Empresa**

De acuerdo con la evaluación, algunas acciones de aprendizaje de la propuesta incurren en la causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2. *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

De acuerdo con los pliegos de la Convocatoria, los temas son: *“... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas*

acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.” (Resaltado fuera de texto)

En el proyecto plantea para cada acción el siguiente contenido, por el cual se incurre en causal de rechazo:

- Acción de Aprendizaje: CURSO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION DE LA CALIDAD:HSEQ. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“MÓDULO I: (10 horas) Cultura empresarial, Gerencia y cambio cultural, Gerencia de la productividad en las organizaciones, Enfoque por Procesos en los Sistemas de Gestión, Gestión y direccionamiento Estratégico, Misión, Visión, Objetivos, Metas, Estrategias, Políticas, Fundamentos de gestión de la Calidad Principios de gestión de la Calidad, Enfoque por procesos, Mapas de procesos, Caracterización de procesos, Indicadores de gestión por procesos, Benchmarking, Las normas ISO de la serie 9000. MÓDULO II: La Gestión de Calidad en las organizaciones (10 Horas), Norma ISO 9001:2008 Sistemas de gestión de la Calidad – Requisitos, Otras normas específicas y sectoriales de sistemas de gestión y las normas de responsabilidad social, Filosofía de mejora continua en los procesos, Beneficios económicos y financieros derivados de la implementación del sistema de gestión de la calidad, Norma ISO 10014, El modelo de Gestión de Calidad en ENDESA y el Modelo de mejora continua (A cargo de ENDESA). MÓDULO III Gerencia del Servicio, Gestión y Fidelización y Medición de la Satisfacción de los Clientes (10 horas) La empresa en función del cliente, Categorización de los clientes, Comportamiento de los clientes, Estrategias específicas del formato de Fidelización, La agenda de la fidelidad, Instrumentación de las estrategias, Planeación de la gestión con las relaciones con los clientes, CRM, La medición de la satisfacción de los clientes, Definición de los momentos de la verdad, Definición de los atributos, Herramientas para la medición de satisfacción de los clientes. MÓDULO IV: La Gestión Ambiental en las organizaciones (10 Horas), Conceptos de gestión ambiental Aire, Agua, Suelo y otros aspectos ambientales y definición de los significativos, Aspectos legales de la gestión ambiental en Colombia, El cambio climático, efecto invernadero, la huella de carbono, Ecoindicadores, Norma ISO 14001:2004 Sistemas de gestión ambiental – Requisitos, Establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de gestión ambiental Norma ISO 14001:2004, El modelo de Gestión Ambiental en ENDESA (A cargo de ENDESA). MÓDULO V: La Gestión de Riesgos Laborales en las organizaciones (10 Horas) Conceptos de gestión de seguridad Industrial y Salud Ocupacional, peligros, riesgos y priorización. Aspectos legales de la gestión de Salud Ocupacional en Colombia. El cambio climático, efecto invernadero, la huella de carbono. Indicadores de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional. Norma OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión ambiental – Requisitos ' Establecimiento, implementación y mejora del Sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional Norma OHSAS 18002, El modelo de Gestión de Riesgos Laborales en ENDESA (A cargo de ENDESA). MÓDULO VI Excelencia Organizacional (Business Excellence Models) y Éxito sostenido (10 horas), Modelos de excelencia organizacional en el Mundo, Modelo del Premio Colombiano a la calidad de la gestión, Modelo del Premio Iberoamericano a la calidad, Otros premios a la Calidad en Latinoamérica y el Mundo, El Éxito Sostenido en las organizaciones Norma ISO 9004:2009, Autoevaluación de la madurez del sistema de gestión y alineación con normas ISO. MÓDULO VII Auditoria Integradas y Revisión Gerencial del Sistema de Gestión, (20 horas), Tipos de auditorías de sistemas de gestión, Programas de auditoria, Planes de auditoria, Preparación de listas de chequeo, Entrevistas, levantamiento y análisis de los hallazgos ' Redacción de las no conformidades ' Acciones correctivas ' Seguimiento a las*

*acciones correctivas ' La revisión Gerencial del Sistema de Gestión, Metodologías, requisitos, resultados y seguimiento."* Temas causal de rechazo: actualización en legislación.

- Acción de Aprendizaje: DIPLOMADO: GESTORES DE CONTRATOS. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *"Normas y Procedimientos internos - 8 Horas, Riesgos Jurídicos de la Contratación - 8 Horas, Gestión de la Calidad - 18 Horas, Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional - 18 Horas, Gestión Ambiental - 18 Horas, Normatividad - Laboral - 6 Horas, Medición - Estadísticas, monitoreo e indicadores (Balanced Scorecard) - 7 horas, Tercerización y Outsourcing - 3 Horas, Indicadores de Gestión y ANS - 7 Horas, Técnicas de Auditoria e Inspecciones - 14 Horas, Modelo de planificación de consumo de materiales - 9 Horas, Comunicación Asertiva - 9 Horas y Negociación - 13 Horas ' Manejo de Conflictos - 13 Horas."* Temas causal de rechazo: actualización en legislación.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones en mención y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

#### **14.FEDEMADERAS Línea Sena Empresa**

De acuerdo con la evaluación, dos acciones de la propuesta incurren en causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 *"Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego."*

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, los temas son: *"... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual."* (Resaltado fuera de texto)

El proyecto plantea en el numeral 3.3 (conocimientos y comprensiones esenciales – contenido) de cada acción lo siguiente:

- Acción de Aprendizaje: *"COORDINACION Y GESTION AMBIENTAL EMPRESARIAL".* Contenido: *"La acción de aprendizaje, se divide en dos módulos generales que abarcan los siguientes contenidos: Modulo 1: ESTRATEGIAS DE PRODUCCION MAS LIMPIA. ... 1.2. Normatividad ambiental aplicable a la empresa".* Tema causal de rechazo: actualización en legislación.
- Acción de Aprendizaje: *"TRANSFORMACIÓN PRIMARIA EN ASERRIO".* Contenido: *"...Seguridad en el trabajo.- 'Riesgos. Medidas de protección.- 'Normativa de seguridad - Control de calidad en el aserrado..."* Tema causal de rechazo: actualización en legislación.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

## 15.ACOLFA Línea Alta Gerencia

De acuerdo con la evaluación, dos acciones de la propuesta incurren en causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 *“Cuando en los contenidos se incluyen temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, los temas son: *“... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.”* (Resaltado fuera de texto)

El proyecto plantea en el numeral 3.3 (conocimientos y comprensiones esenciales – contenido) de cada acción un contenido de actualización en legislación y procesos de diagnóstico, así:

- Acción de Aprendizaje: *“Programa de Alta Gerencia con Énfasis en Innovación y Competitividad”*. Contenido: *“...Ejercicio de diagnóstico de gestión del conocimiento en la empresa”*. Tema causal de rechazo: proceso de diagnóstico.
- Acción de Aprendizaje: *“Programa de Alta Gerencia con énfasis en Marketing”*. Contenido: *“Aspectos financieros y jurídicos en los proyectos de inversión internacionales.”*. Tema causal de rechazo: actualización en legislación.

Por tanto las acciones de aprendizaje propuestas fueron rechazadas.

Finalmente, en el escrito del 23 de abril de 2010, la empresa aclara en cuanto a la primera acción que *“En el módulo 1 cuando se denomina Ejercicio de diagnóstico de la gestión del conocimiento en la empresa, se refiere en términos metodológicos a la realización de un taller en donde se establecen la pertinencia del uso de técnicas que permitan evaluar el estado del arte y la definición de las mejores prácticas de la gestión de conocimiento al interior de las organizaciones”*, lo cual reafirma la orientación de la evaluación, en la medida en que se pretende determinar la pertinencia del uso, a partir del diagnóstico.

En cuanto a la segunda acción aclara *“En cuanto al tema aspectos financieros y jurídicos en los proyectos de inversión internacional, es de resaltar que el contenido no se refiere a la actualización jurídica, sino al análisis de los aspectos relevantes que se deben tener en cuenta en el momento de definir proyectos internacionales como son: los aspectos financieros y jurídicos del mercado objetivo”*, lo cual igualmente reafirma la orientación de la evaluación, en la medida en que serán objeto de discusión los aspectos

jurídicos, que tendrán que ver con normas o leyes de obligatorio cumplimiento, para un procedimiento determinado.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

## **16. COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. Línea Alta Gerencia**

En primer lugar de acuerdo con la evaluación, la propuesta incurre en causal de rechazo total “q. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria.”

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, el objetivo de la línea Alta Gerencia es “*Actualizar las competencias gerenciales para optimizar la toma de decisiones estratégicas, mediante eventos en temáticas enfocadas a la productividad, competitividad y tecnologías de punta (artículo 18 Acuerdo 0017 de 2009). Esta línea busca dar respuesta a las necesidades de formación especializada y actualización tecnológica prioritarias. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo 0017 de 2009, la formación deberá estar dedicada exclusivamente al personal vinculado a empresas aportantes al SENA que desempeñen cargos de responsabilidad gerencial o de responsabilidad en procesos de producción. Se entiende por cargos de responsabilidad en procesos de producción cualquier empleo del nivel directivo, a cuyo cargo se encuentren procesos de producción, independientemente de su denominación.*” (Resaltado fuera de texto)

Por otra parte, el perfil de los beneficiarios de la propuesta por cada acción es:

- Acción de Aprendizaje: “ALTA DIRECCION EN GESTION Y LIDERAZGO ESTRATEGICO”. Perfil de los Beneficiarios: “Profesionales en áreas administrativas, con más de cinco años de experiencia en jefaturas.” Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: “GERENTES REGIONALES, quienes tienen a su cargo la operación de la compañía en las zonas geográficas definidas como CENTRO, OCCIDENTE, ANTIOQUIA Y SITIOS REMOTOS”. Número de beneficiarios: 4.
- Acción de Aprendizaje: “GERENCIA DE PROYECTOS”. Perfil de los Beneficiarios: “Técnicos, Tecnólogos o Profesionales en áreas de informática o gestión de procesos con más de cinco años de experiencia profesional.” Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: “Funcionarios del área de tecnología de la Información y de Operaciones”. Número de beneficiarios: 10.
- Acción de Aprendizaje: “GERENCIA ESTRATEGICA DE RETAIL”. Perfil de los Beneficiarios: “Profesional con especialización en bebidas y alimentos, experiencia de más de cinco años en áreas comerciales.” Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: “Jefe de Retail quien se encuentra a nivel de gerencia media en la compañía”. Número de beneficiarios: 1.
- Acción de Aprendizaje: “MAPPING FOR ACTION”. Perfil de los Beneficiarios: “Profesionales en áreas administrativas ó tecnología de alimentos, con experiencia de más de tres años en jefaturas.” Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje:

*“Gerentes Regionales, de Distrito y de Unidad, Jefes de Area, Ejecutivos Comerciales quienes tendrán la responsabilidad de multiplicar sus conocimientos entre los demás colaboradores en la compañía.”* Número de beneficiarios: 40.

- Acción de Aprendizaje: *“MAPPING FOR VALUE”*. Perfil de los Beneficiarios: *“Profesionales con especialización en su área de gestión y más de cinco años de experiencia en cargos de alta dirección.”* Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *“Alta Gerencia de la compañía”* Número de beneficiarios: 6.

Al respecto, se precisa que las acciones *GERENCIA DE PROYECTOS, GERENCIA ESTRATEGICA DE RETAIL Y MAPPING FOR ACTION* no están dirigidas exclusivamente al nivel gerencial, en este orden de ideas son rechazadas.

Respecto a la acción *ALTA DIRECCION EN GESTION Y LIDERAZGO ESTRATEGICO*, así como *MAPPING FOR VALUE*, analizada junto con la información contenida en el numeral 3.9., se encuentran dentro de la Alta Gerencia por lo cual se debe corregir la evaluación, en cuanto a la causal de rechazo.

En segundo lugar, de acuerdo con la evaluación, dos acciones de la propuesta incurren en causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, los temas son: *“... acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.”* (Resaltado fuera de texto)

El proyecto plantea en el numeral 3.3 (conocimientos y comprensiones esenciales – contenido) de cada acción lo siguiente:

- Acción de Aprendizaje: *“ALTA DIRECCION EN GESTION Y LIDERAZGO ESTRATEGICO”*. Contenido: *“A. AUTOCONOCIMIENTO Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO 32 HORAS - Visión global del crecimiento personal - Desarrollo humano orientado a maximizar las capacidades personales - Comprensión del lugar que cada uno de nosotros ocupa como individuo, miembro de una organización y ciudadano de un país - Importancia de espacios de afecto, comunicación, intuición y pensamiento crítico // B. NUEVOS MODELOS DE PENSAMIENTO: LA BASE DE LA COMPRESION ORGANIZACIONAL 32 HORAS - Visión del papel que las personas juegan en las organizaciones - Formas de pensamiento estratégico, complejo y creativo - Conciencia sobre inteligencia emocional // C. LOS PROCESOS GERENCIALES DE COMUNICACION, SOLUCION DE CONFLICTOS Y NEGOCIACION 32 HORAS -*

*Comunicación efectiva en las organizaciones - Solución de conflictos y habilidades para la negociación // D. COMPETENCIAS DIRECTIVAS: CAPACIDADES PARA TRANSFORMAR LAS ORGANIZACIONES 64 HORAS - Equipos efectivos e inteligentes - Nuevas dimensiones del liderazgo - Niveles de desarrollo y habilidades gerenciales // E. ESTRATEGIA, CAMBIO Y CREATIVIDAD 32 HORAS - Pensamiento estratégico y pensamiento creativo - Cambio en las organizaciones desde nuevos paradigmas // F. VISION INTEGRADA DEL DESARROLLO Y DE LA GESTION 16 HORAS - Orientación para el autodesarrollo - La gestión y el liderazgo estratégico". Tema causal de rechazo: motivación, clima laboral, liderazgo o coaching.*

- Acción de Aprendizaje: "GERENCIA ESTRATEGICA DE RETAIL". Contenido: "B. ESTRATEGIA EN RETAIL 88 HORAS ... - Aspectos Legales , Éticos y de RSC en Retail" Tema causal de rechazo: Ética, actualización en legislación.

Por tanto las acciones de aprendizaje propuestas fueron rechazadas.

En conclusión la acción *MAPPING FOR VALUE* se ajusta a los pliegos de la convocatoria y las demás son rechazadas por las causales mencionadas.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE al proyecto.

## **17. CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA Línea Alta Gerencia**

En primer lugar de acuerdo a la evaluación la propuesta incurre en las causales de rechazo total enunciadas en el numeral 2.8.1. así: "g. Cuando todas las acciones de aprendizaje propuestas, tengan como fundamento acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual" y "q. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria"

En la evaluación se estableció que la Regional Magdalena reporta que se compromete a ejecutar las acciones de este Proyecto, por lo cual se rechaza totalmente de acuerdo con el literal g, numeral 2.8.1 del pliego.

En el concepto emitido por la Regional Magdalena del SENA se estableció: "La Regional a través de sus Centros se compromete a realizar las acciones de aprendizaje mediante la estrategia presencial o virtual //...// Cámara de Comercio de Santa Marta //Alta Gerencia // Toma de decisiones y resolución de problemas // Centro de Logística y Promoción Ecoturística de Magdalena ..."

En virtud con lo anterior es un desacierto establecer que la Regional Magdalena se comprometió a realizar todas las acciones propuestas (dos), pues el concepto es solo de la acción denominada “Toma de decisiones y resolución de problemas”

En segundo lugar de acuerdo a la evaluación la propuesta incurre en la causal de rechazo total enunciada en el numeral 2.8.1. así: *“q. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria”*

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, el objetivo de la línea Alta Gerencia es *“Actualizar las competencias gerenciales para optimizar la toma de decisiones estratégicas, mediante eventos en temáticas enfocadas a la productividad, competitividad y tecnologías de punta (artículo 18 Acuerdo 0017 de 2009). Esta línea busca dar respuesta a las necesidades de formación especializada y actualización tecnológica prioritarias. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo 0017 de 2009, la formación deberá estar dedicada exclusivamente al personal vinculado a empresas aportantes al SENA que desempeñen cargos de responsabilidad gerencial o de responsabilidad en procesos de producción. Se entiende por cargos de responsabilidad en procesos de producción cualquier empleo del nivel directivo, a cuyo cargo se encuentren procesos de producción, independientemente de su denominación.”* (Resaltado fuera de texto)

El perfil definido para cada una de las acciones de aprendizaje es el siguiente:

- Acción de Aprendizaje: “Negociación Estratégica”. Perfil de Beneficiarios: “Profesionales de cualquier empresa, que pertenezcan al área comercial.”. Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: “Los cursos están dirigidos a altos directivos y a estrategias.”
- Acción de Aprendizaje: “Toma de decisiones y resolución de problemas”. Perfil de Beneficiarios: “Profesionales y directivos que desarrollen su trabajo en una empresa y que pertenezcan al área comercial” Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: “Los cursos están dirigidos a altos directivos y a estrategias.”

Por lo anterior es necesario corregir la evaluación, teniendo en cuenta que al revisar el numeral 3.9. del proyecto, el perfil de ambas acciones se ajusta a la Línea de Alta Gerencia.

En conclusión la acción de aprendizaje “Negociación Estratégica” no incurre en causal de rechazo.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE al proyecto.

## **18. CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA Línea Sena – Empresa**

En primer lugar de acuerdo a la evaluación la propuesta incurre en la causal de rechazo total enunciada en el numeral 2.8.1. así: *“g. Cuando todas las acciones de aprendizaje propuestas, tengan como fundamento acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas*

básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorías de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual”.

En la evaluación se estableció que la Regional Magdalena reporta que se compromete a ejecutar las acciones de este Proyecto, por lo cual se rechaza totalmente de acuerdo con el literal g, numeral 2.8.1 del pliego. Y que el objetivo general del proyecto está enfocado hacia el servicio al cliente, tema que se encuentra excluido del programa de acuerdo con el literal g, numeral 2.8.1 del pliego.

En el concepto emitido por la Regional Magdalena del SENA se estableció: *“La Regional a través de sus Centros se compromete a realizar las acciones de aprendizaje mediante la estrategia presencial o virtual //...// Cámara de Comercio de Santa Marta //SENA Empresa// Habilidades Comerciales// Centro de Logística y Promoción Ecoturística de Magdalena ...”*

En virtud con lo anterior es un desacierto establecer que la Regional Magdalena se comprometió a realizar todas las acciones propuestas (dos), pues el concepto es solo de la acción denominada “Habilidades Comerciales”

En segundo lugar en el objetivo del proyecto *“Brindar a los trabajadores del sector empresarial y turístico de Santa Marta los recursos necesarios para que en un futuro cercano se den respuestas a las necesidades de la clientela cada vez más exigente y que requiere de unos servicios de mayor calidad, capacitándolos en las relaciones con los clientes, los contactos personales que son la mayor fuente de negocios, y el mercadeo a través de nuevos medios tecnológicos.”*, las menciones que se hacen a servicio al cliente no son contenidos de la acción, sino que evidentemente se trata de una justificación al proyecto de formación, teniendo en cuenta variables importantes para la empresa como servicio al cliente.

Es importante resaltar que los pliegos de la Convocatoria establecen una serie de temas restringidos o por estar dentro de los contenidos de la acción o por ser el fundamento de las mismas.

En tercer lugar, al revisar el proyecto se encontró que una acción incurre en la causal de rechazo parcial establecida en la tercera viñeta del numeral 2.8.2. *“ Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1”*

- Nombre de la acción: Estrategias para la implantación de Nuevas tecnologías en PYMES. Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“diagnóstico empresarial frente a las nntt. 2 horas, comunicaciones: redes de datos. 3 horas, conexión con el exterior: internet. 2 horas, equipos y aplicaciones informáticas. 3 horas, comercio electrónico:*

dominio y páginas web. 5 horas, sistemas de gestión empresarial: erp y crm. 5 horas, evaluación de inversiones y riesgos. 5 horas, seguridad informática: firma digital. 5 horas, fuentes de información sobre ofertas de servicios dirigidos a pymes. 5 horas, fuentes de financiación pública y privada. 5 horas.” Tema causal de rechazo: procesos de diagnóstico, informática básica.

En síntesis las acciones viables son Diseño de un plan e-Marketing Turístico y Sistemas de reservas on-line en Hoteles.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE al proyecto.

## **19. ASOCAÑA Línea Alta Gerencia**

De acuerdo con la evaluación, la propuesta incurre en causa de rechazo total “p. Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque en el objeto de la convocatoria”, así como causal de rechazo parcial establecida en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 “cuando el perfil de los beneficiarios de la acción de aprendizaje no corresponda a la línea en que se presenta la propuesta.”

De acuerdo con los pliegos de la convocatoria, se establece para la línea de Alta Gerencia, entre otros aspectos, el perfil de los beneficiarios, así: “Actualizar las competencias gerenciales para optimizar la toma de decisiones estratégicas, mediante eventos en temáticas enfocadas a la productividad, competitividad y tecnologías de punta (artículo 18 Acuerdo 0017 de 2009). Esta línea busca dar respuesta a las necesidades de formación especializada y actualización tecnológica prioritarias. // De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo 0017 de 2009, la formación deberá estar dedicada exclusivamente al personal vinculado a empresas aportantes al SENA que desempeñen cargos de responsabilidad gerencial o de responsabilidad en procesos de producción. // Se entiende por cargos de responsabilidad en procesos de producción cualquier empleo de nivel Directivo, a cuyo cargo se encuentren procesos de producción, independientemente de su denominación.”(Resaltado fuera de texto)

El proyecto plantea para cada acción, el siguiente perfil:

- Acción de Aprendizaje: DIPLOMADO TECNOLOGIAS DE GESTIÓN PARA LA ALTA GERENCIA. Perfil de los Beneficiarios: “NIVEL TACTICO Y ESTRATEGICO. TRABAJADORES DEL NIVEL DE DIRECCIÓN CON RESPONSABILIDAD EN PROCESOS DE PRODUCCIÓN, DE PERSONAL, ADMINISTRATIVOS: JEFES, COORDINADORES, DIRECTORES DE ÁREA”. Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: “NIVEL TACTICO Y ESTRATEGICO DE LOS INGENIOS AZUCAREROS, UBICADOS EN EQUIPOS DE DIRECCIÓN. TODO TRABAJADOR INVOLUCRADO EN LA ORIENTACIÓN DE PROCESOS Y DE PERSONAL, CUALQUIERA SEA SU DENOMINACIÓN EN LAS EMPRESAS: GERENTES, SUPERINTENDENTES, DIRECTORES, JEFES, COORDINADORES O SUPERVISORES.”

- Acción de Aprendizaje: DIPLOMADO GESTION HUMANA POR COMPETENCIAS. Perfil de los Beneficiarios: *“NIVEL TACTICO Y ESTRATEGICO. TRABAJADORES DEL NIVEL DE DIRECCIÓN CON RESPONSABILIDAD EN PROCESOS DE PRODUCCIÓN, DE PERSONAL, ADMINISTRATIVOS: JEFES, COORDINADORES, DIRECTORES DE ÁREA”*. Numeral 3.9. Niveles ocupacionales destinatarios de la acción de aprendizaje: *“NIVEL TACTICO Y ESTRATEGICO DE LOS INGENIOS AZUCAREROS, UBICADOS EN EQUIPOS DE DIRECCIÓN. TODO TRABAJADOR INVOLUCRADO EN LA ORIENTACIÓN DE PROCESOS Y DE PERSONAL, CUALQUIERA SEA SU DENOMINACIÓN EN LAS EMPRESAS: GERENTES, SUPERINTENDENTES, DIRECTORES, JEFES, COORDINADORES O SUPERVISORES.”*

De la verificación realizada por el Comité técnico se concluye que no es correcto enunciar como causal de rechazo total el literal p.

Por lo cual es necesario corregir la evaluación en el sentido de reiterar como causal de rechazo parcial de las dos acciones de aprendizaje propuestas la señalada en la séptima viñeta del numeral 2.8.2. *“Cuando el perfil de los beneficiarios de la acción de aprendizaje no corresponda a la línea en que se presenta la propuesta”*. Y por ende en la causal de rechazo total establecida en el literal q. *“Cuando el proponente y/o el proyecto no se enmarque dentro de la línea y/o modalidad, de acuerdo con lo previsto en esta convocatoria”*

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación en cuanto la causal de rechazo total y reitera concepto NO VIABLE al proyecto.

## **20. CIPLAS S.A. Línea SENA Empresa**

De acuerdo a la evaluación la propuesta incurre en la causal de rechazo total enunciada en el literal j) del numeral 2.8.1.: *“Cuando el plazo de ejecución del proyecto de formación supere el 19 de noviembre de 2010”*

Nuevamente revisados los documentos anexos con la propuesta, se observa que en el cronograma presentado por el proponente la acción de aprendizaje FORMACIÓN EN LA METODOLOGIA SEIS SIGMA se desarrollara hasta el 23 de noviembre de 2010, es decir superando el 19 de noviembre de 2010.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto NO VIABLE al proyecto.

## **21. COHAN, Línea SENA Empresa**

En primer lugar, de acuerdo a la evaluación la propuesta incurre en las causales de rechazo total enunciadas en el numeral 2.8.1. así: *“g. Cuando todas las acciones de aprendizaje propuestas, tengan como fundamento acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías,*

*consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual” y “j. Cuando el plazo de ejecución del proyecto de formación supere el 19 de noviembre de 2010.”*

Al revisar nuevamente la evaluación y los documentos presentados por el proponente, se encontró que en el cronograma anexo para cada una de las 7 acciones de aprendizaje, se menciona fecha tentativa de inicio, pero en ninguna se establece la fecha de terminación. Por otra parte en la sección "Generalidades" del proyecto se registra que la duración en meses es de 8. Por tanto, de la información de cronograma y del proyecto se establece que la duración supera el 19 de noviembre de 2010.

En cuanto a la causal de rechazo total establecida en el literal g del numeral 2.8.1 se encontró que no todas las acciones incurrían en ello. Por lo que lo correcto es enunciar la causal de rechazo parcial establecida en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego”* para las siguientes acciones:

- Acción de aprendizaje: Seminario de actualización en urgencias. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“Modulo trauma Trauma encéfalo craneano, Atención del paciente herido por mina antipersona, Atención del paciente con trauma mayor, Intubación de secuencia rápida. Modulo urgencias médicas Cetoacidosis diabética, Sepsis, Infarto con elevación de ST, Infarto sin elevación de ST, Fibrilación auricular, Falla cardiaca, Crisis hipertensiva. Modulo urgencias para enfermería Atención en urgencia traumática, Atención en urgencia medica.”* Temas causal de rechazo: inducción y/o reinducción.
- Acción de aprendizaje: Seminario Estandarización en Toma de Muestras en Citología Cervicouterina. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“Epidemiología del cáncer de cuello, Aspectos anatómicos, histológicos y citológicos del aparato genital femenino, Tipos de cuello y aspectos clínicos del cuello uterino, Otros hallazgos exploratorios en la toma de la muestra, Entrevista y Manejo de la paciente, Material utilizado en la toma de la muestra, Toma de muestras, Sistema de calidad en el laboratorio de Citopatología y normativa vigente, Reporte citológico, Informe Bethesda, Taller de casos y problemas, Evaluación del curso.”* Temas causal de rechazo: inducción y/o reinducción.
- Acción de aprendizaje: Seminario Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“Módulo 1: Prevención de las alteraciones del embarazo (20 horas) Control prenatal, Control prenatal de alto riesgo y hemorragias del tercer trimestre, Planeación de encuentros educativos parto y puerperio, Trastornos hipertensivos de la gestación, Control de planificación familiar. Módulo 2 Prevención de las alteraciones del crecimiento y desarrollo de los niños (20 horas): Quién es*

*el niño?, Quién es el adolescente?, Quién es el joven?, Reglamentación, Crecimiento del niño y el adolescente, Desarrollo infantil y sus alteraciones, El niño y la crianza humanizada y buen trato. Módulo3: Prevención de las alteraciones del adulto (20 horas): Riesgo global cardiovascular, Dislipidemias, Promoción de la salud, Hipertensión arterial, Diabetes Mellitus tipo I y II, Prevención de la enfermedad, Insuficiencia cardíaca, Infarto agudo del miocardio, Enfermedad renal, Enfermedad cerebro vascular, Modelos de educación y la comunicación para la salud. Módulo 4: Facturación de servicios de P&P (20 horas): Conocimiento básico del sistema de seguridad social en salud colombiano y el proceso de facturación de servicios. Generalidades de los manuales de contratación en servicios de salud, Conocimiento detallado de manuales del seguro social, Facturación de servicios de promoción y prevención -R. 412 del año 2000 - Conocimiento detallado manual tarifario de la seguridad social (SOAT).” Temas causal de rechazo: inducción y/o reinducción.*

Una vez revisada la evaluación el Comité de Evaluación reconoce que cometió unos errores involuntarios al transcribir como justificación de las causales de rechazo algunos contenidos. No obstante, concurren las causales por los contenidos transcritos en cada una de las acciones.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación en cuanto la causal de rechazo total, así como la justificación de las causales parciales y reitera concepto NO VIABLE al proyecto.

## SINTESIS CONCEPTOS

### Contenido

1. TEAM FOODS COLOMBIA SA, Modalidad Alta Gerencia .....	1
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto. .....	2
2. TEAM FOODS COLOMBIA SA, Modalidad SENA EMPRESA.....	2
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto. .....	3
3. NESTLE Línea SENA EMPRESA .....	4
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de la acción y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.....	4
4. CAMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA ALTA GERENCIA.....	4
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE...	5
5. ANDEVIP ALTA GERENCIA.....	5
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto. .....	9

6.	PREMEX, Línea Alta Gerencia .....	9
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto. .....	12
7.	COMFACESAR, línea SENA Empresa .....	12
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de la única acción de aprendizaje y por ende el concepto de NO VIABLE para el proyecto. ....	12
8.	GRANCOLOMBIANA DE SEGURIDAD, Línea SENA Empresa .....	12
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones en mención y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto. ....	14
9.	ANDIGRAF, línea Alta Gerencia .....	14
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto de NO VIABLE para el proyecto. .....	15
10.	EMGESA, línea Alta Gerencia.....	15
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE. ....	15
11.	CODENSA, línea Alta Gerencia.....	15
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones en mención y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto. ....	16
12.	EMGESA, línea SENA Empresa.....	16
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE. ....	17
13.	CODENSA, Línea SENA Empresa .....	17
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones en mención y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto. ....	19
14.	FEDEMADERAS Línea Sena Empresa .....	19
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.....	20
15.	ACOLFA Línea Alta Gerencia.....	20
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica reitera el rechazo parcial de las acciones y el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.....	21
16.	COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. Línea Alta Gerencia.....	21
	<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE al proyecto. ....	23
17.	CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA Línea Alta Gerencia.....	23

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE al proyecto. .... 24

18. CAMARA DE COMERCIO DE SANTA MARTA Línea Sena – Empresa..... 24

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto VIABLE PARCIALMENTE al proyecto. .... 26

19. ASOCAÑA Línea Alta Gerencia..... 26

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación en cuanto la causal de rechazo total y reitera concepto NO VIABLE al proyecto..... 27

20. CIPLAS S.A. Línea SENA Empresa ..... 27

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica reitera el concepto NO VIABLE al proyecto..... 27

21. COHAN, Línea SENA Empresa ..... 27

Bogotá 6 de mayo de 2010,

  
Ruth Marcela Avendaño

  
Elizabeth Pinzón

  
Ingrid Xiomara Barrera

  
Hernán Gonzalo Yanguatín

  
Diana Maribel Cortés

  
Diana Consuelo Bastidas

  
Martha Cecilia Bejarano

  
Nadime Amparo Yaver

**ACTA DE REVISION DE EVALUACIONES  
COMITÉ DE EVALUCION TECNICA  
CONVOCATORIA DG 001 DE 2010**

Teniendo en cuenta que la Federación Nacional de Cafeteros con posterioridad a la publicación de los resultados de la Verificación Económica, Jurídica y Evaluación Técnica del 19 de abril de 2010, envió una comunicación con observaciones al resultado del proyecto presentado, el Comité de Evaluación Técnica se reunió para realizar una nueva verificación de la propuesta.

En síntesis se modifica la causal de rechazo de una acción, se precisa el motivo de causal de rechazo de otra acción y se reitera el resultado de la evaluación.

A continuación se precisa de manera detallada el resultado de la revisión.

### **1. FEDERACION NACIONAL DE CEFETEROS, Modalidad SENA Empresa**

De acuerdo con la evaluación, la acción Orden y Calidad incurre en las causal de rechazo parcial *“Cuando una o varias acciones de formación no se enmarquen dentro del objetivo general del proyecto de formación”* y la acción Orientación al resultado sesión II incurre en las causal de rechazo parcial *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego.”*

Se hizo revisión de las acciones de aprendizaje y se encontró:

1. Orden y Calidad. 3.1 Objetivos(s) de la acción de formación: *“a. Brindar los elementos necesarios para comprender la importancia y trascendencia de mantener los lugares que se habitan en orden y el uso racional de los recursos. b. Presentar las 5 "S", como una herramienta integral que genera beneficios personales y organizacionales, cuya aplicación puede extenderse a los espacios personales.”* Respecto a los contenidos, 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“1. Introducción y Conceptos generales de la competencia "Orden y Calidad", para la Federación de Cafeteros, 2. Las 5'S como un camino para sentirse mejor, sin importar la edad, el cargo, el oficio, 3. Qué son las 5S, 4. Procesos para llevarlas a la práctica enfocados al área de trabajo y al ámbito personal, 4. Herramientas de mantenimiento y mejoramiento.”*

En primer lugar, los objetivos de a. y b. de la acción son identificados en el diagnóstico del proyecto, por tanto no hay evidencia suficiente para indicar que no es una necesidad específica del proponente. En segundo lugar, no se encuentra evidencia suficiente en el contenido de la acción para argumentar que esté por fuera del objetivo de la convocatoria o que el contenido esté relacionado directamente con causales de rechazo parcial.

2. Orientación al resultado sesión II. 3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): *“En el taller se desarrollarán los siguientes temas: 1. El resultado/logro como principio de vida, 2. Ecología mental con foco en el resultado, 3. Las trampas que distraen la Orientación al Resultado, 4. Dispositivos mentales, relacionales y de contexto para ganar orientación al resultado, 5. Del diálogo interno a un enfoque en los resultados, 6. El cliente la razón de ser de todo proceso y el sentido de los resultados.”* Si bien la consulta del concepto de ecología mental se relaciona con el entorno del trabajador, por su formulación en el proyecto no se encontró evidencia suficiente para argumentar que se fundamente en motivación.

En conclusión, las acciones “Orden y Calidad”, así como “Orientación al resultado sesión II” no son incluidas dentro de causal de rechazo parcial.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto de VIABLE para el proyecto.

Bogotá 10 de mayo de 2010,

Diego Javier Tocancipá

**ACTA DE REVISION DE EVALUACIONES  
COMITÉ DE EVALUCION TECNICA  
CONVOCATORIA DG 001 DE 2010**

Teniendo en cuenta que a partir de la publicación de los resultados de la Verificación Económica, Jurídica y Evaluación Técnica del 19 de abril de 2010, se recibieron comunicaciones de los proponentes manifestando su inconformidad con los mismos, y en atención a la solicitud realizada por parte de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el Comité de Evaluación Técnica se reunió para realizar una nueva verificación de las propuestas.

En síntesis se modifica la evaluación en 4 casos.

A continuación se precisa de manera detallada cada uno de los 4 conceptos.

### **1. EFICACIA, Línea SENA Empresa**

De acuerdo con la evaluación, la propuesta incurre en las causales de rechazo total *“La propuesta obtuvo menos de 70 puntos en la calificación técnica”* y *“g. Cuando todas las acciones de aprendizaje propuestas, tengan como fundamento acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual.”*

Revisada la evaluación se encontró lo siguiente.

En el numeral 2 de la evaluación *“La orientación del proyecto se enmarca dentro de alguna de las siguientes estrategias: 1. Agendas regionales de competitividad (DNP). 2. Planes de desarrollo nacional o local. (DNP, Secretarías de Desarrollo). 3. Sectores de clase mundial (Ministerio de Comercio). 4. Cadenas productivas, clúster o convenios nacionales de competitividad exportadora suscritos”* se le asignó puntaje de 0, considerando que Eficacia prestar servicios a diferentes empresas de diferentes sectores, por tanto no se podía enmarcar en un sector específico. No obstante, los servicios que ofrece la empresa pueden ser considerados como tercerización por lo cual se debe otorgar los 10 puntos

Respecto a los contenidos:

1. Acción de aprendizaje: HABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y GESTION EFECTIVA PARA LA COMPETITIVIDAD EN EL SECTOR SERVICIOS. "3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido) //...// Manejo de relaciones interpersonales." Se encuentra inmerso entre las causal de rechazo parcial de la acción, según ítem 3 del numeral 2.8.2 de los Pliegos de la convocatoria No. DG - 001 del 20 de enero de 2010.
2. Acción de aprendizaje: SEGURIDAD INDUSTRIAL PARA OPERADORES LOGISTICOS Y PUNTOS DE VENTA. "3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido)//...//. Legislación y normas de seguridad y salud ocupacional." Se encuentra inmerso entre las causal de rechazo parcial de la acción, según ítem 3 del numeral 2.8.2 de los Pliegos de la convocatoria No. DG - 001 del 20 de enero de 2010

En conclusión el Comité de Evaluación corrige la evaluación realizada al proyecto en los siguientes términos:

1. El numeral 2 de la evaluación (Pertinencia del proyecto de formación) obtiene el puntaje máximo (10 puntos) considerando que se enmarca en las líneas estratégicas.
2. En cuanto a las acciones de aprendizaje se incurre causal de rechazo parcial.
3. El puntaje total del proyecto queda en 75 puntos.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

## **2. PRODUCTORA TABACALERA DE COLOMBIA, Línea SENA EMPRESA**

De acuerdo con la evaluación, una acción de la propuesta incurre en causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 "Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego" considerando que la acción de aprendizaje PROGRAMA EN NUEVAS ESTRATEGIAS DISEÑADAS POR PROTABACO PARA EL DESARROLLO DE PRODUCTO: EVALUACIÓN SENSORIAL EN EL SECTOR TABACALERO incluía "Módulo la historia del tabaco".

Revisada la evaluación, se encontró que considerando que el numeral 2.8.1 establece que "cuando todas las acciones de aprendizaje propuestas, tengan como fundamento acciones de inducción y reinducción, informática básica, idiomas básicos, actualizaciones en legislación, desarrollo o compra de software, alquiler de plataformas, auditorias de certificación de calidad, compra de equipos, procesos de diagnóstico, asesorías, consultorías, ética, trabajo en equipo, manejo del tiempo, motivación, clima laboral, medición de conductas, asambleas, servicio al cliente, liderazgo o coaching, y en general todo aquello que esté fuera del concepto previsto en esta convocatoria como formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano, así como aquellas acciones de aprendizaje que el SENA pueda atender a través de sus red de Centros o por su formación virtual", no se establece con certeza la inclusión en cada una de ellas de los temas mencionados.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto de VIABLE para el proyecto.

### 3. CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO CGT, Línea ALTA GERENCIA

De acuerdo con la evaluación, dos acciones de la propuesta incurren en causal de rechazo parcial señalada en la tercera viñeta del numeral 2.8.2 *“Cuando en los contenidos se incluyan temas descritos como causal de rechazo en el literal g) del numeral 2.8.1. de este pliego”* considerando que incluyen temas de legislación.

Respecto a los contenidos observa

1. Acción de aprendizaje: HERRAMIENTAS QUE GENERAN PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD: CONCERTACION Y TRIPARTISMO EVENTO NACIONAL BOGOTA. MAYO. *“3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido): Conceptualización de concertación y tripartismo, Negociación por rama de actividad y acuerdo marco, Organismos, convenios, tratados y acuerdos internacionales, Procesos de integración comercial, Políticas, convenios y protocolos nacionales e internacionales, Diplomacia y dialogo social, Conflictos fronterizos.”*
2. Acción de Aprendizaje: LAS VENTAJAS COMPETITIVAS COMO HERRAMIENTAS PARA LOS ACUERDOS SOCIALES E INSTRUMENTO ORGANIZACIONAL.EVENTO REGIONAL CARTAGENA JULIO. *“3.3 Conocimientos y comprensiones esenciales (Contenido) Negociación por rama de actividad y acuerdo marco, Organismos, convenios, tratados y acuerdos internacionales, Procesos de integración comercial, Políticas, convenios y protocolos nacionales e internacionales, Diplomacia y dialogo social, Conflictos fronterizos.”*

Revisada la evaluación se encontró que no se establece con certeza la inclusión en cada una de ellas de los temas mencionados causal de rechazo, considerando:

- La acción está enfocada a la negociación y concertación en el marco de los procesos que adelanta la CGT con entidades como empresas y organizamos multilaterales.
- Los organismos internacionales son aquellos cuyos miembros son estados soberanos u organizaciones intergubernamentales como la Organización Internacional del Trabajo; ésta La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores (carácter tripartito) de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.
- Un acuerdo marco no es una norma interna de un país (legislación), sino es un acuerdo firmado entre un sindicato y una empresa con el fin de establecer mecanismos que permitan el cumplimiento de los estándares laborales mínimos en todas las plantas que esa empresa posea, y muchas veces también en las empresas sub-contratistas y tercerizadas.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto de VIABLE para el proyecto.

#### 4. FEDERACION NACIONAL DE COMERCIANTES, Línea SENA Empresa

De acuerdo con la evaluación, de las 16 de acciones que incurren en causal de rechazo parcial, específicamente en dos: se señala por “Cuando exista desproporción entre la duración de la acción de aprendizaje y el número de horas o días en que será ejecutada” considerando la duración en número de horas y el cronograma.

Al revisar la evaluación se encontró que

1. Acción de aprendizaje: FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA EMPRESAS DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER. Duración 14 horas. En cronograma adjunto a la propuesta se establece que se hará en 1 día.
2. Acción de Aprendizaje: FORMACIÓN ESPECIALIZADA Y ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL PARA EL MANEJO DE SITUACIONES CRÍTICAS DE LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE TULUÁ. Duración 8 horas. En cronograma adjunto a la propuesta se establece que se hará de 5 a 9 pm.

Sin embargo en el formato SIGP del proyecto se establece que las dos acciones se impartirán en dos días, por tanto se opta por tener en cuenta las dos respuestas de duración del proyecto mencionadas en el SIGP.

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación en cuanto a la viabilidad parcial de las dos acciones mencionadas y reitera el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto.

#### SINTESIS CONCEPTOS

##### Contenido

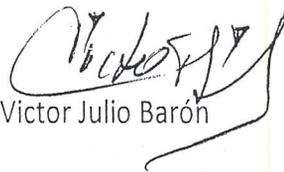
1. EFICACIA, Línea SENA Empresa .....	1
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto. ....	2
2. PRODUCTORA TABACALERA DE COLOMBIA, Línea SENA EMPRESA.....	2
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto de VIABLE para el proyecto. ....	3
3. CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO CGT, Línea ALTA GERENCIA.....	3
<b>CONCEPTO:</b> el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación y emite concepto de VIABLE para el proyecto. ....	3
4. FEDERACION NACIONAL DE COMERCIANTES, Línea SENA Empresa.....	4

**CONCEPTO:** el Comité de Evaluación Técnica modifica la evaluación en cuanto a la viabilidad parcial de las dos acciones mencionadas y reitera el concepto de VIABLE PARCIALMENTE para el proyecto. .... 4

Bogotá 21 de abril de 2010,



Yulany Andrea Moya



Victor Julio Barón



Diego Fernando Pinzón



Elizabeth Suárez Uribe