

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	121
PROPONENTE	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE MINERÍA – ACM
OBSERVANTE	JUAN CAMILO NARIÑO ALCOCER
TIPO DE OBSERVACIÓN	FINANCIERA
MEDIO	jcnarino@acmineria.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	jueves, 26 de mayo de 2022 18:22

OBSERVACIÓN No. 1:

“Evidenciamos en la publicación preliminar de la evaluación financiera y técnica del 25 de mayo, que la propuesta presentada por la Asociación Colombiana de Minería – ACM, fue rechazada por “no anexar los documentos de las señoras RUBY ASTRID CARRILLO FLOREZ y DIANA YURIMA MEZA PALACIOS”. Ante esto, consideramos que la comunicación recibida el 4 de mayo en la que nos solicitan “aportar los documentos de Revisor Fiscal y/o Contador ya que no corresponden con las personas que suscribieron los estados financieros por lo tanto se solicita subsanar”, no fue clara en establecer que se requerían los documentos de las revisoras fiscales de los años 2019 y 2020 también, por lo que, asumimos que solicitaban los documentos de las contadoras LEIDY JOHANNA SERNA ECHEVERRY y MARIA MARGARITA PULIDO PINTO, y quienes presentaron los Estados Financieros de los años 2020 y 2021, respectivamente. También, en esa misma oportunidad adjuntamos una carta firmada por el consorcio NC&A OUTSORCING SAS, aclarando que la señora LEIDY JOHANNA SERNA ECHEVERRY, ya no trabajaba con la firma. Adicionalmente, en la publicación de evaluación preliminar del 18 de mayo, no nos solicitaron los documentos de las revisoras RUBY ASTRID CARRILLO FLOREZ y DIANA YURIMA MEZA PALACIOS adicionales, por lo que entendimos que se había subsanado exitosamente este punto. Consideramos que lo anterior es una condición subsanable, y por ello, se cargan en el SEP los documentos de cada una de las revisoras (copia de la cédula de ciudadanía, tarjeta profesional y certificación de la junta de contadores) anteriormente mencionadas, correspondientes a los Estados Financieros de los años 2019 y 2020, que hasta ayer entendimos, cuando hablan con nombre propio, que se requieren. En caso de que el Equipo Evaluador considere que se subsanó exitosamente la condición que fue motivo de rechazo, les solicitamos de manera respetuosa calificar los aspectos técnicos.”

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Como primera medida, es menester precisar al proponente que su oferta fue rechazada por no atender a la solicitud de aclaración respecto la evaluación técnica como quiera que no se aclararon y/o subsanaron los aspectos requeridos dentro del plazo fijado para ello por parte de la Entidad, tal y como lo señala el literal f del punto 4.3.1 del pliego de condiciones.

Ahora bien, como es de público conocimiento, el numeral 1.7.2 del pliego de condiciones establece como un requisito de participación la acreditación de la capacidad financiera a través de la entrega por parte del proponente de su RUP o sus estados financieros respecto los últimos tres (3) años fiscales anteriores a este proceso (2018, 2019 y 2020). Frente a los estados financieros, se indica que estos deberán estar suscritos por el revisor fiscal cuando la empresa o gremio esté obligado a tenerlo

y se deberá allegar copia de la tarjeta profesional, certificado vigente de la Junta Central de Contadores y fotocopia de la cédula de ciudadanía.

Así mismo, el numeral ibídem advierte que **“La capacidad financiera será objeto de verificación de cumplimiento como requisito habilitante** para la participación en el proceso de selección y no otorgará puntaje.” (subraye y negrilla propia).

En este orden de ideas, la Asociación Colombiana de Minería dentro de su oferta allegó sus estados financieros de las vigencias 2019, 2020 y 2021 suscritos por los revisores fiscales Ruby Astrid Carrillo, Diana Yurma Meza y Nancy Jimena Salcedo, respectivamente, acompañados únicamente por la copia de la tarjeta profesional, certificado vigente de la Junta Central de Contadores y fotocopia de la cédula de ciudadanía de Nancy Jimena Salcedo, es decir, no presentó los documentos referidos a RUBY ASTRID CARRILLO y DIANA YURMA MEZA PALACIOS revisoras fiscales que firman los estados financieros de las vigencias 2019 y 2020.

De esta manera y en atención a lo señalado en el numeral 4.2.3 “Solicitud aclaraciones evaluación técnica y verificación financiera” del pliego de condiciones, el día 4 de mayo de 2022 el SENA solicitó al proponente aclarar/subsanar los documentos financieros en los siguientes términos: **“Los documentos aportados de Revisor Fiscal y/o Contador no corresponden con las personas que suscriben los estados financieros por lo tanto se solicita subsanar. Agradecemos cargar los documentos para subsanar los requisitos financieros a través de la radicación digital de documentos en la aplicación tecnológica SEP link https://sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/GFCE%202022/Aplicativo_SEP_2022.aspx en la forma en que fueron solicitados. De acuerdo con lo anterior, el cargue de documentos en el SEP deberá realizarse sin sobrepasar las 5:00 PM del 6 de mayo de 2022”** (Subraye y negrilla propia).

En este orden de ideas, no es de recibo para la Entidad la justificación de ACM como quiera que la solicitud es clara al señalar que los documentos aportados de revisor fiscal y/o contador, esto es, referidos a Nancy Jimena Salcedo (ya que fueron los únicos allegados y corresponden a la vigencia 2021) no corresponden con las personas que suscriben los estados financieros, es decir, respecto los demás estados financieros aportados (vigencias 2019 y 2020) que se encuentran firmados por los revisores fiscales RUBY ASTRID CARRILLO y DIANA YURMA MEZA PALACIOS, por lo cual resulta evidente que la solicitud de aclaración y subsanación para la entrega de los documentos de identificación, tarjetas procesionales y certificados de la Junta Central de Contadores eran respecto a éstas últimas dos personas.

En este momento, se hace necesario recordar que el punto 4.2.3 “Solicitud aclaraciones evaluación técnica y verificación financiera” del pliego, reza entre otras cosas que: **“En los casos en que haya lugar, los evaluadores solicitarán dentro del período de evaluación técnica y verificación financiera, información aclaratoria y/o los documentos que se requieran (...) El proponente cuenta con un término de dos (2) días hábiles o el que considere la Entidad, contados a partir de la solicitud para suministrar la información aclaratoria y/o complementaria y/o los documentos que se requieran. De no recibirse la información y documentación solicitada en el término establecido, se entenderá que se ha desistido de la solicitud y la propuesta será rechazada.”**

De esta manera, una vez fenecido el término para aclarar o subsanar otorgado por el SENA y señalado en el pliego de condiciones y en el correspondiente correo de solicitud de fecha 4 de mayo de 2022 (2 días hábiles, es decir, hasta el 6 de mayo de 2022), el proponente ACM no allegó/cargó los

documentos solicitados (cédula, tarjeta profesional y certificado de antecedentes disciplinarios de la JCC) respecto a las revisoras fiscales RUBY ASTRID CARRILLO y DIANA YURMA MEZA PALACIOS quienes suscribieron los estados financieros de la vigencias 2019 y 2020.

Así las cosas, como quiera que el SENA no recibió la información y documentación solicitada en los términos anteriormente referidos es pertinente dar cumplimiento a lo señalado en el punto 4.2.3 del pliego y por tanto procedente RECHAZAR la propuesta con base en el literal f) del numeral 4.3.1. del mismo documento: **“4.3.1 Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta. La propuesta será rechazada cuando se presente al menos una de las siguientes causales: (...) f) Cuando no se atiende la solicitud de aclaración respecto de la evaluación técnica y/o verificación financiera de la propuesta, o no se aclaren los aspectos requeridos dentro del plazo fijado para ello.”**

En un mismo sentido, se puntualiza que el presente rechazo no versa sobre la subsanabilidad o no de los documentos en comento, sino respecto a la omisión de entrega de los mismos por parte del proponente en el término razonable señalado por la Entidad en el pliego de condiciones y en la correspondiente solicitud de aclaración/subsanación. De ésta manera, la entrega extemporánea de la información requerida no enmenda la conducta omisiva del proponente y que configura la causal de rechazo establecida en el literal f del numeral 4.3.1 ejúsdem.

Finalmente, debe recordársele al proponente que en su carta de presentación de la propuesta, declaró que conocía *“los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.”*, por lo que comprendía su actuar omisivo previamente referido se constituía en una causal de rechazo de la propuesta.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **RECHAZADO** con el puntaje de 00,00 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	584
PROPONENTE	FENALCO
OBSERVANTE	Carlos Hernando García Torres
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA – FINANCIERA
MEDIO	carlosgarcia@fenalco.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	jueves, 26 de mayo de 2022 18:27

OBSERVACIÓN No. 1:

Al respecto permítanos presentar las siguientes observaciones y aclaraciones sobre esta AF59 GESTIÓN INTEGRAL DE EVENTOS:

En primer lugar les rogamos verificar y comprobar que, en cuanto a los aspectos financieros o presupuestales, todos los rubros empleados en esta AF cumplen a plena cabalidad con las tarifas máximas establecidas en la Resolución de Tarifas No. 1-00148 de 2022, especialmente con los valores asignados al rubro de honorarios y los rubros específicos para cada tipo de formación y experiencia laboral, lo anterior debido a que la acción de formación contempla un total de 88 horas para el rubro R01.1.4 Honorarios capacitador nacional - Profesional con título de maestría, lo que significa que el valor por hora presupuestado fue \$337.009, valor máximo permitido para este rubro según lo establecido en la resolución de tarifas. Favor revisar detalle presupuestal en tabla adjunto.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En la Unidad temática N° 1 tiene 8 horas con rubro de capacitador seleccionado por ustedes de 1.1.2, en la Unidad temática N° 2 tiene 4 horas con rubro de capacitador 1.1.4, en la Unidad temática N° 3 tiene 24 horas con rubro de capacitador 1.1.4, en la Unidad temática N° 4 tiene 8 horas con rubro de capacitador 1.1.4, en la Unidad temática N° 5 tiene 16 horas con rubro de capacitador 1.1.3, en la Unidad temática N° 6 tiene 6 horas con rubro de capacitador 1.1.4, en la Unidad temática N° 7 tiene 8 horas con rubro de capacitador 1.1.3, en la Unidad temática N° 8 tiene 8 horas con rubro de capacitador 1.1.4, en la Unidad temática N° 9 tiene 8 horas con rubro de capacitador 1.1.3, en la Unidad temática N° 10 tiene 8 horas con rubro de capacitador 1.1.4, en la Unidad temática N° 11 tiene 8 horas con rubro de capacitador 1.1.3, en la Unidad temática N° 12 tiene 8 horas con rubro de capacitador 1.1.4, en la Unidad temática N° 13 tiene 6 horas con rubro de capacitador 1.1.4.

Como se puede apreciar los rubros seleccionados por usted en cada unidad temática queda de la siguiente manera:

Perfil 1.1.2 con un total de 8 horas
 Perfil 1.1.3 con un total de 40 horas
 Perfil 1.1.4 con un total de 72 horas

A las horas designada por ustedes a los perfiles anteriores en cada unidad tematica, se suman los valores y los rubros asignados por ustedes en el presupuesto tal como se muestra a continuación:

Imagen N° 1. Rubros asignador en el presupuesto por el proponente en la AF N° 59

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	Descripción	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Porcentaje Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Porcentaje Contrapartida Efectivo	Total
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	HONORARIOS PERFIL PROFESIONAL	\$ 1.836.376	% 100,00	0	% 0,00	\$ 0	% 0,00	1836376,00
R01.1.3 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de especialización	HONORARIOS PERFIL ESPECIALIZACIÓN	\$ 7.053.528	% 100,00	0	% 0,00	\$ 0	% 0,00	7053528,00
R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría	HONORARIOS PERFIL MAESTRÍA	\$ 23.590.630	% 79,55	0	% 0,00	\$ 6.066.162	% 20,45	29656792,00
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, guías, talleres de 1 a 200 unidades	MATERIAL DE FORMACIÓN	\$ 736.000	% 100,00	0	% 0,00	\$ 0	% 0,00	736000,00
R06.1.1.3 Alquiler de Salones y/o Equipos - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomía o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	SALONES EMPRESARIALES	\$ 0	% 0,00	5400000	% 100,00	\$ 0	% 0,00	5400000,00

Fuente: Reporte generado por el aplicativo SEP diligenciado por el proponente

Por lo anterior La(s) Acción(es) de Formación AF59, se "Excluye(n)" de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG –1–0001–2022.

La AF59 (GESTIÓN INTEGRAL DE EVENTOS) se "Excluye" según Numeral 4.3.2, Literal s) Cuando no se cumpla con lo establecido en la Resolución de Tarifas No. 1-00148 de 2022 expedida por el SENA y w) Cuando las tarifas aplicadas a uno o varios de los rubros financiados excedan los establecidos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA) Cuando las tarifas aplicadas a uno o varios de los rubros financiados excedan los establecidos en la Resolución de Tarifas expedida por el SENA., dado que propone un capacitador R01 1.4 Honorarios Profesional con título de maestría y experiencia relacionada comprobada, mínimo de tres (3) años, con un valor de \$29.656.792 para 72 horas, generando un valor/hora de \$411.900, por encima del permitido en la resolución de tarifas que es de \$337.009.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **CUMPLE PARCIALMENTE** con el puntaje de **98.32** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00381
PROPONENTE	MAKRO SUPERMAYORISTA S.A.S
OBSERVANTE	DIANA MARCELA PEÑARANDA RAMÍREZ
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	diana.penaranda@makro.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 DE MAYO DEL 2022

OBSERVACIÓN No. 1:



Señores
Equipo Evaluador Técnico y Financiero
Programa Formación Continua Especializada
 Convocatoria DG 0001-2022
 evaluafce@sena.edu.co
 Ciudad

De acuerdo a la publicación de los resultados preliminares de la verificación financiera y evaluación técnica, nos pronunciamos en principio al CONCEPTO INTEGRAL DE EVALUACIÓN TÉCNICA Y FINANCIERA en sus dos conceptos de rechazo de la propuesta:

CONCEPTO DE RECHAZO 1 EMITIDO POR EL EQUIPO EVALUADOR

Las acciones de formación AF1 HERRAMIENTAS PRÁCTICAS APLICADAS A LA GESTIÓN COMERCIAL EN MAKRO, AF2 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS SHV PARA GESTIÓN EN TIENDAS MAKRO, Y AF3 FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA GESTIÓN EMPRESARIAL SHV LíderES se EXCLUYEN, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG-0001 de 2022, Numeral 4.3.2, Literal m) Cuando en la formación presencial, presencial híbrida o formación PAT, exista desproporción entre la duración de la acción de formación y el número de horas o días en que será ejecutada, (presencial: mínimo 2 horas/día y máximo 8 horas/día – PAT: mínimo 2 horas/día y máximo 4 horas/día – Híbrida: mínimo 2 horas/día y máximo 6 horas/día.) y teniendo en cuenta que las horas a impartir diarios no corresponden a lo establecido en el pliego de la convocatoria; Numeral "3.3.5 Modalidad de formación; b) Formación presencial asistida por tecnologías – PAT "Es aquella que cuyo desarrollo es independiente del lugar, dado que se produce entre trabajadores y capacitador que pueden encontrarse en ubicaciones físicas diferentes. Esta formación debe realizarse de manera sincrónica, por internet y en tiempo real y debe cumplir con las características establecidas en el Anexo N°. 14. "La duración de la sesión diaria de formación para esta modalidad debe ser mínimo de dos (2) horas diarias y máximo de cuatro (4) horas diarias." y la AF1 tiene duración de 0,4 horas; la AF2 duración de 0,2 horas y la AF3 duración de 0,5 horas.

OBSERVACION A CONCEPTO DE RECHAZO 1:

El aplicativo SEP en la estructuración de cada acción de formación solicitó ingresar digitando el NUMERO DE DIAS DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN, a lo que se dio respuesta para la AF1 - 50 días; AF2 - 100 días y AF3 - 40 días.

A continuación se aporta pantallazo de lo expresado, tomado directamente del aplicativo que evidencia que en el segmento de DETALLES no solicita que el proponente digite información de número de días por grupo.



De acuerdo a lo anterior y revisando se confirma que en la información digitada en el aplicativo solamente se registró el NUMERO DE DIAS DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN, por lo tanto el que se repite el mismo número de días para la ejecución por grupo, podría corresponder a una "asociación de información realizada por el aplicativo, como ocurre en otros ítem" (Se sugiere revisar el aplicativo). Registro que no puede ser considerado como un error técnico causal de rechazo.

La información proporcionada se encuentra correcta y puede ser confirmado por el equipo evaluador con los datos consignados por Makro así:

AF1 50 días de ejecución de la acción de formación para 5 grupos, evidencian 10 días de ejecución por grupo, con una intensidad horaria de 20 horas por grupo, evidencian una **intensidad horaria DIARIA de 2 horas**.

AF2 100 días de ejecución de la acción de formación para 10 grupos, evidencian 10 días de ejecución por grupo, con una intensidad horaria de 20 horas por grupo, evidencian una **intensidad horaria DIARIA de 2 horas**.

AF3 40 días de ejecución de la acción de formación para 4 grupos, evidencian 10 días de ejecución por grupo, con una intensidad horaria de 20 horas por grupo, evidencian una **intensidad horaria DIARIA de 2 horas**.

Este detalle en la aclaración al concepto emitido y sin que signifique cambios o mejoras en la propuesta, demuestra claramente que no se ha incurrido en la causal Numeral 4.3.2, Literal m) Cuando en la formación presencial, presencial híbrida o formación PAT, exista desproporción entre la duración de la acción de formación y el número de horas o días en que será ejecutada, (presencial: mínimo 2 horas/día y máximo 8 horas/día – PAT: mínimo 2 horas/día y máximo 4 horas/día – Híbrida: mínimo 2 horas/día y máximo 6 horas/día.) señalada por el equipo evaluador para rechazar la propuesta.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La AF1 HERRAMIENTAS PRÁCTICAS APLICADAS A LA GESTION COMERCIAL EN MAKRO es un curso de duración veinte horas, se propone realizar cinco grupos, en cincuenta días, por tanto, se ejecutará en diez días por grupo y será ejecutada en dos horas al día.

La AF2 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS SHV PARA GESTION EN TIENDAS MAKRO es un curso de duración veinte horas, se propone realizar diez grupos, en cien días, por tanto, se ejecutará en diez días por grupo y será ejecutada en dos horas al día.

La AF3 FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA GESTION EMPRESARIAL SHV / LíderES es un curso de duración veinte horas, se propone realizar diez grupos, en cien días, por tanto, se ejecutará en diez días por grupo y será ejecutada en dos horas al día.

OBSERVACIÓN No. 2:

CONCEPTO DE RECHAZO 2 EMITIDO POR EL EQUIPO EVALUADOR

Las acciones de formación AF1 HERRAMIENTAS PRÁCTICAS APLICADAS A LA GESTION COMERCIAL EN MAKRO, AF2 DESARROLLO DE

makro

ESTRATEGIAS SHV PARA GESTION EN TIENDAS MAKRO, Y AF3 FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA GESTION EMPRESARIAL SHV / LíderES se EXCLUYEN, de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG-0001 de 2022, Numeral 4.3.2, Literal J) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.3.4 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, foro, conferencia/ponencia), teniendo en cuenta el número de beneficiarios por grupo para el evento CURSO, no corresponden a lo establecido en el pliego de la convocatoria; Numeral 3.3.4 Evento de formación // Curso, modalidad PAT, Mínimo veinte (20) y máximo treinta (30) por grupo, dado que en la AF1 incluyo 110 beneficiarios, AF2 incluyo 200 beneficiarios y AF3 incluyo 80 beneficiarios.

OBSERVACION A CONCEPTO DE RECHAZO 2:

El aplicativo SEP en la estructuración de cada acción de formación en el segmento CREACION GRUPOS, se conformaron cada uno de los grupos de las diferentes acciones de formación y en ningún caso se incumple lo establecido en cuanto a número de beneficiarios por EVENTO de formación.

A continuación se aporta pantallazo de lo expresado por acción de formación, tomado directamente del aplicativo que evidencia que en el segmento de GRUPOS.

Es así como la AF1 tiene un total de 110 beneficiarios repartidos en 5 grupos, lo que evidencia grupos de 22 beneficiarios.

OBSERVACION A CONCEPTO DE RECHAZO 2:

El aplicativo SEP en la estructuración de cada acción de formación en el segmento CREACION GRUPOS, se conformaron cada uno de los grupos de las diferentes acciones de formación y en ningún caso se incumple lo establecido en cuanto a número de beneficiarios por EVENTO de formación.

A continuación se aporta pantallazo de lo expresado por acción de formación, tomado directamente del aplicativo que evidencia que en el segmento de GRUPOS.

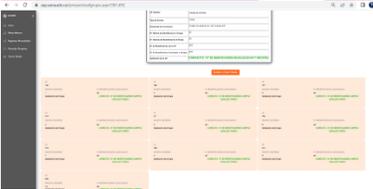
Es así como la AF1 tiene un total de 110 beneficiarios repartidos en 5 grupos, lo que evidencia grupos de 22 beneficiarios.



AF	Grupos	Beneficiarios	Beneficiarios por grupo
AF1	5	110	22

La AF2 tiene un total de 200 beneficiarios repartidos en 10 grupos, lo que evidencia grupos de 20 beneficiarios.

makro



Y finalmente la AF3 tiene un total de 88 beneficiarios repartidos en 4 grupos, lo que evidencia grupos de 22 beneficiarios.



Este detalle en la aclaración al concepto emitido y sin que signifique cambios o mejoras en la propuesta, demuestra claramente que no se ha incurrido en la causal Numeral 4.3.2, Literal j) Cuando no se cumpla con lo establecido en el numeral 3.3.4 Evento de Formación (taller, seminario, curso, diplomado, foro, conferencia/ponencia), teniendo en cuenta el número de beneficiarios por grupo para el evento CURSO.

Como resultado, a nuestro parecer, de una necesidad de aclaración, el equipo evaluador emite como concepto preliminar: "La propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la Convocatoria DG -1-001-2022, Numeral 4.3.1, Literal g) cuando las acciones de formación eliminadas (según numeral 4.3.2), superen el 35% del número total de acciones de formación presentadas en el proyecto, dado que se eliminan 3 acciones de formación de 4

makro

en total que presenta el proyecto. Numeral 4.3.1, Literal h) cuando el valor de las acciones de formación eliminadas (según numeral 4.3.2) superen el 50% del presupuesto total del proyecto, dado que el presupuesto de las acciones de formación eliminadas corresponde al 92.17%

SOLICITUD 1

1. Para Makro es claro y entendemos que se trató de información que en el proceso de validación y verificación se pasó por alto involuntariamente y no fue validada en detalle, por lo que solicitamos que con la aclaración presentada, aclaración que NO cambia ni mejora la propuesta presentada, el equipo evaluador modifique su concepto de se "RECHAZA" a "CUMPLE" y se revisen los puntaje que producto de esta confusión dejaron de ser asignados.

Una vez aclarado que la propuesta de Makro NO incurre en ninguna de las causales citadas por el equipo evaluador, se solicita revisar los siguientes conceptos emitidos y los puntajes asignados.

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La AF1 HERRAMIENTAS PRÁCTICAS APLICADAS A LA GESTION COMERCIAL EN MAKRO en el descriptor "Justificación Del Lugar De Ejecución" incluye:

"Esta acción de formación en MODALIDAD PAT para los colaboradores beneficiarios del nivel medio del área de Gerencia de Tienda-Ventas de Makro, residentes en los diferentes departamentos y municipios de las regiones en las que Makro tiene presencia, se desarrollara en cinco (5) grupos.

Si siguiendo las instrucciones señaladas en los pliegos de la convocatoria que indican que para la Modalidad de formación virtual o PAT se debe especificar por grupo el número de beneficiarios por DEPARTAMENTO acorde al lugar o domicilio en donde reside el beneficiario de la formación, esta acción de formación y los grupos que conforman serán EJECUTADOS A TERRITORIO NACIONAL de la siguiente manera:

Grupo 1
Total beneficiarios: 22
Bogotá D.C. 16 beneficiarios

Meta 6 beneficiarios

Grupo 2

Total beneficiarios: 22
Atlántico 13 beneficiarios
Cesar 5 beneficiarios
Córdoba 4 beneficiarios

Grupo 3

Total beneficiarios: 22
Bolívar 7 beneficiarios
Magdalena 5 beneficiarios
Norte de Santander 6 beneficiarios
Risaralda 4 beneficiarios

Grupo 4

Total beneficiarios: 22
Santander 5 beneficiarios
Tolima 9 beneficiarios
Valle del Cauca 8 beneficiarios

Grupo 5

Total beneficiarios: 22
Antioquia 11 beneficiarios
Boyacá 6 beneficiarios
Cundinamarca 5 beneficiarios

Número total de beneficiarios de la acción de formación 110 personas.

Los departamentos de META, CESAR, CORDOBA y MAGDALENA que serán beneficiados de la acción de formación, hacen parte de los “departamentos con menor índice departamental de competitividad IDC 2020 – 2021”

Makro como proponente según Cámara de Comercio indica que tiene su domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C. sin embargo tiene sucursales en 14 departamentos más de Colombia, cuyos trabajadores gozan de los mismos derechos y beneficios de los colaboradores que se encuentran en el departamento de domicilio principal.

Por eso en Makro, desarrollar programas diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de sus colaboradores a nivel nacional, para todas las áreas de la compañía y en todos los niveles ocupacionales mediante adquisición de competencias necesarias para garantizar aumentar la productividad y competitividad empresarial y el fortalecimiento de su capital humano, JUSTIFICA la relación de los colaboradores a nivel nacional y los programas impartidos.”

La AF2 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS SHV PARA GESTION EN TIENDAS MAKRO en el descriptor “Justificación Del Lugar De Ejecución” incluye:

“Esta acción de formación en MODALIDAD PAT para los colaboradores beneficiarios del nivel medio y alta gerencia de las áreas de Recursos Humanos - Prevención y Pérdidas – Ventas - Servicio al Cliente - Administración y Control Interno – Mantenimiento - Operaciones - Recibo de Mercancía, Perecederos, Piso, Cajas y SAC, residentes en los diferentes departamentos y municipios de las regiones en que Makro tiene presencia, se desarrollara en diez (10) grupos.

Siguiendo las instrucciones señaladas en los pliegos de la convocatoria que indican que para la Modalidad de formación virtual o PAT se debe especificar por grupo el número de beneficiarios por DEPARTAMENTO acorde al lugar o domicilio en donde reside el beneficiario de la formación, esta acción de formación y los grupos se conforman serán EJECUTADOS A TERRITORIO NACIONAL de la siguiente manera:

Grupo 1

Total beneficiarios: 20
Bogotá D.C. 9 beneficiarios
Córdoba 3 beneficiarios
Cundinamarca 4 beneficiarios
Valle del Cauca 4 beneficiarios

Grupo 2

Total beneficiarios: 20
Antioquia 10 beneficiarios
Bolívar 5 beneficiarios
Norte de Santander 5 beneficiarios

Grupo 3
Total beneficiarios: 20
Atlántico 12 beneficiarios
Boyacá 4 beneficiarios
Cesar 4 beneficiarios

Grupo 4
Total beneficiarios: 20
Bogotá D.C. 5 beneficiarios
Risaralda 5 beneficiarios
Santander 5 beneficiarios
Tolima 5 beneficiarios

Grupo 5
Total beneficiarios: 20
Bogotá D.C. 5 beneficiarios
Magdalena 5 beneficiarios
Meta 5 beneficiarios
Valle del Cauca 5 beneficiarios

Grupo 6
Total beneficiarios: 20
Bogotá D.C. 8 beneficiarios
Córdoba 4 beneficiarios
Cundinamarca 4 beneficiarios
Valle del Cauca 4 beneficiarios

Grupo 7
Total beneficiarios: 20
Antioquia 10 beneficiarios
Bolívar 5 beneficiarios
Norte de Santander 5 beneficiarios

Grupo 8
Total beneficiarios: 20
Atlántico 12 beneficiarios
Boyacá 4 beneficiarios
Cesar 4 beneficiarios

Grupo 9
Total beneficiarios: 20
Bogotá D.C. 5 beneficiarios
Santander 5 beneficiarios
Risaralda 5 beneficiarios
Tolima 5 beneficiarios

Grupo 10
Total beneficiarios: 20
Magdalena 5 beneficiarios
Bogotá D.C. 5 beneficiarios
Valle del Cauca 5 beneficiarios
Meta 5 beneficiarios

Número total de beneficiarios de la acción de formación 200 personas.

Los departamentos de META, CESAR, CORDOBA y MAGDALENA que serán beneficiados de la acción de formación, hacen parte de los "departamentos con menor índice departamental de competitividad IDC 2020 – 2021"

Makro como proponente según Cámara de Comercio indica que tiene su domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C. sin embargo tiene sucursales en 14 departamentos más de Colombia, cuyos trabajadores gozan de los mismos derechos y beneficios de los colaboradores que se encuentran en el departamento de domicilio principal.

Por eso en Makro, desarrollar programas diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de sus colaboradores a nivel nacional, para todas las áreas de la compañía y en todos los niveles ocupacionales mediante adquisición de competencias necesarias para garantizar aumentar la productividad y competitividad empresarial y el fortalecimiento de su capital humano, JUSTIFICA la relación de los colaboradores a nivel nacional y los programas impartidos."

La AF3 FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA GESTION EMPRESARIAL SHV / LíderES en el descriptor “Justificación Del Lugar De Ejecución” incluye:

“Esta acción de formación en MODALIDAD PAT para los colaboradores beneficiarios del nivel Alta Gerencia de las áreas de Gerencias de Administración, Recursos Humanos, Ventas y Operaciones de Makro, residentes en los diferentes departamentos y municipios de las regiones en que Makro tiene presencia, se desarrollara en cuatro (4) grupos.

Siguiendo las instrucciones señalas en los pliegos de la convocatoria que indican que para la Modalidad de formación virtual o PAT se debe especificar por grupo el número de beneficiarios por DEPARTAMENTO acorde al lugar o domicilio en donde reside el beneficiario de la formación, esta acción de formación y los grupos se conforman serán EJECUTADOS A TERRITORIO NACIONAL de la siguiente manera:

*Grupo 1
Total beneficiarios: 22
Bogotá D.C. 17 beneficiarios
Cundinamarca 5 beneficiarios*

*Grupo 2
Total beneficiarios: 22
Antioquia 10 beneficiarios
Boyacá 4 beneficiarios
Norte de Santander 4 beneficiarios
Tolima 4 beneficiarios*

*Grupo 3
Total beneficiarios: 22
Atlántico 12 beneficiarios
Bolívar 3 beneficiarios
Córdoba 4 beneficiarios
Magdalena 3 beneficiarios*

*Grupo 4
Total beneficiarios: 22
Cesar 4 beneficiarios
Meta 3 beneficiarios
Risaralda 4 beneficiarios
Santander 3 beneficiarios
Valle del cauca 8 beneficiarios*

Número total de beneficiarios de la acción de formación 88 personas.

Los departamentos de META, CESAR, CORDOBA y MAGDALENA que serán beneficiados de la acción de formación, hacen parte de los “departamentos con menor índice departamental de competitividad IDC 2020 – 2021”

Makro como proponente según Cámara de Comercio indica que tiene su domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C. sin embargo tiene sucursales en 14 departamentos más de Colombia, cuyos trabajadores gozan de los mismos derechos y beneficios de los colaboradores que se encuentran en el departamento de domicilio principal.

Por eso en Makro, desarrollar programas diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de sus colabores a nivel nacional, para todas las áreas de la compañía y en todos los niveles ocupacionales mediante adquisición de competencias necesarias para garantiza aumentar la productividad y competitividad empresarial y el fortalecimiento de su capital humano, JUSTIFICA la relación de los colaboradores a nivel nacional y los programas impartidos.”

En donde se puede evidenciar que la AF1. Se ejecutará en grupos de 22 beneficiarios, la AF2. Se ejecutará en grupos de 20 beneficiarios y la AF3. Se ejecutará en grupos de 22 beneficiarios.

En consecuencia, las acciones de formación AF1, AF2 y AF3, CUMPLEN

OBSERVACIÓN No. 3:

OBSERVACION 1 A PUNTAJE:

El SENA establece como criterio de evaluación para DOS (2) PUNTOS: *El análisis de la información cualitativa y cuantitativa se soporta en los datos obtenidos a través de la aplicación de la herramienta indicada (Cuestionario de necesidades formativas; Encuesta; Entrevista; Focus Group; Análisis de fuentes secundarias; Plan de capacitación; Diagnóstico de estrategias; Otra)*

El equipo evaluador en los RESULTADOS PRELIMINARES da como CONCEPTO: **EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA SE SOPORTA EN LOS DATOS OBTENIDOS A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA INDICADA (CUESTIONARIO DE NECESIDADES FORMATIVAS; ENCUESTA; ENTREVISTA; FOCUS GROUP; ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS; PLAN DE CAPACITACIÓN; DIAGNÓSTICO DE ESTRATEGIAS** asignando tan solo UNO (1) de los dos puntos posibles.

SOLICITUD A OBSERVACION 1 A PUNTAJE

De acuerdo al concepto emitido se está dando cumplimiento al criterio de evaluación, por lo que SE NOS DEBE RECONOCER LOS DOS (2) PUNTOS DEL ITEM.

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a ella, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

El análisis de la información cualitativa y cuantitativa se soporta en los datos obtenidos a través de la aplicación de las herramientas Encuesta; Entrevista; Focus Group y Inmersión y observación en campo. se describe el análisis cualitativo y cuantitativo como resultado de su aplicación.

En consecuencia, el criterio “El análisis de la información cualitativa y cuantitativa se soporta en los datos obtenidos a través de la aplicación de la herramienta indicada (Cuestionario de necesidades formativas; Encuesta; Entrevista; Focus Group; Análisis de fuentes secundarias; Plan de capacitación; Diagnóstico de estrategias; Otra)” obtiene 2 de 2 posibles puntos.

OBSERVACIÓN No. 4:

OBSERVACION 2 A PUNTAJE:

El equipo evaluador indica que **“LAS ACCIONES DE FORMACIÓN INDICA EL PROBLEMA O NECESIDAD QUE AFECTA A LA EMPRESA/GREMIO, SIN EMBARGO, EL MISMO NO ESTÁ DESCRITO EXPLÍCITAMENTE O NO ES POSIBLE DEFINIR SI SE PUEDE DAR RESPUESTA TOTAL O PARCIAL, MEDIANTE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN PROPUESTA; NO PRESENTE”** castigando 3 de los 12 posibles puntos, así:

makro

1. El SENA establece como criterio de evaluación para (2 PUNTOS) - Indica claramente el problema o necesidad que afecta a la empresa/gremio, al que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la acción de formación propuesta.

Makro manifiesta NO estar de acuerdo con el concepto toda vez que por cada acción de formación propuesta se indica claramente el problema o necesidad que afecta a la empresa, como se evidencia a continuación y que quedó registrado en el aplicativo.

AF1- Considerando las múltiples variaciones a las que están sometidos los mercados, los retos que suponen las estrategias de la competencia y los cambios propios de la compañía bajo la mira de nuevas proyecciones y estrategias SHV, la compañía implementó un conjunto de herramientas orientadas a definir los aspectos por mejorar más relevantes y transformarlos en acciones de formación que den respuestas a esas oportunidades de mejora, **es así como nace la necesidad explícita de formar al equipo de la fuerza de venta de MAKRO en la gestión efectiva de los compradores de su cartera**, potenciando las herramientas y el conocimiento existente con el objetivo de garantizar colaboradores capaces de abordar exitosamente negociaciones sencillas, así como aquellas que pueden realizarse en escenarios adversos, de incertidumbre y de alta complejidad, mientras intentan influir en la decisión de consumo del consumidor final y como consecuencia incrementar las ventas de la compañía.

AF2 - Para MAKRO, el consumidor final siempre está en el centro de las decisiones estratégicas del negocio. Para servir mejor a los compradores o usuarios, la compañía se mantiene enfocada en la gestión del NPS (Net Promoter Score) que permite medir el nivel de lealtad, además de evaluar el nivel de satisfacción en aspectos específicos que conforman la experiencia de compra, como percepción de precio, servicio, agilidad en las cajas, surtido, seguridad de la tienda, entre otros. Este principio, la alineación con el modelo "MAKRO PARA TODOS" que se viene implementando desde el año 2019 y los resultados de las herramientas aplicadas para la correcta identificación de necesidades de formación, ha permitido a la compañía priorizar en la importancia de fortalecer las habilidades de sus colaboradores en aspectos relacionados con la atención en tiendas MAKRO alineadas con las estrategias SHV de fidelización y lealtad de los consumidores finales con la compañía.

AF3 - Los últimos años han representado un conjunto de cambios y retos para la gestión de los equipos de trabajo; las condiciones físicas, mentales y sociales a las que las personas se han visto expuestas por cuenta de un fenómeno de escala mundial han replicado en los entornos laborales, generando cambios y situaciones que ameritan el liderazgo empático y razonable de quienes ocupan cargos con personal bajo su responsabilidad. Es así como MAKRO volteó la mirada a las dimensiones más relevantes en el marco de las relaciones laborales y la necesidad de robustecer las calidades de los colaboradores que tiene a su cargo los equipos de trabajo bajo los estándares de liderazgo MAKRO, estructurados en el modelo de competencias SHV. Entregando a los líderes de las tiendas,

makro

herramientas que fortalezcan los lazos, aumenten el compromiso y el desempeño de sus equipos de trabajo.

AF4 - Desde la pandemia y con la nueva estrategia de "MAKRO PARA TODOS", la compañía ha venido desarrollando nuevos canales para llegar de maneras diferentes a sus compradores, razón por la cual cobra importancia la plataforma de e-commerce y la estrategia de venta "Click and collect". Estas estrategias surgen como reacción a los efectos sociales y económicos generados por la pandemia y a la transformación en el hábito de compra de los consumidores finales. Dado que estas estrategias son una herramienta importante para comprender las preferencias y necesidades del comprador o consumidor final se debe garantizar el aprovechamiento de la información que estas brindan, para ofrecer una experiencia óptima de compra desde el acceso a los canales digitales hasta la entrega final del producto. Por tal razón Makro requiere garantizar la formación pertinente y necesaria de sus colaboradores tanto en el análisis de datos, manejo la plataforma y sus herramientas, como en las actividades relacionadas con la experiencia que se le brinda al usuario.

2. El SENA establece como criterio de evaluación para (2 PUNTOS) - *El problema o necesidad se soporta en el análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos e indica la fuente de los datos.*

Makro manifiesta NO estar de acuerdo con el concepto toda vez que por cada acción de formación propuesta se soporta en el análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos e indica la fuente de los datos, como se evidencia a continuación y que quedó registrado en el aplicativo.

AF1 – CUALITATIVAMENTE: durante el proceso de inmersión y observación en las tiendas, se realizó un acompañamiento detallado a la forma de trabajar del equipo de ventas, evidenciando así la necesidad de desarrollar sus habilidades para gestionar los compradores que tienen asignados en sus carteras. Actualmente, el equipo de ventas de cada tienda se encarga de atender a los consumidores con mayor potencial en las categorías de comercio, hoteles, restaurante, casino o catering, sin embargo, luego de la observación se pudo concluir que los asesores de ventas dedican la mayor parte de su tiempo a recibir pedidos y realizar cotizaciones para sus compradores, en este proceso el equipo se limita a cotizar únicamente lo que el comprador le solicita, sin buscar implementar otras herramientas de ventas para desarrollar su cartera y estimular las necesidades de compra de sus consumidores. Teniendo en cuenta lo anterior, se identifica la necesidad de formar a los asesores de ventas para cambiar su rol a uno más activo y proactivo, donde implementen estrategias de venta cruzada, venta complementaria, manejo de objeciones y cierres efectivos para incrementar los indicadores de venta y activación en sus carteras asignadas de acuerdo a las proyecciones de la compañía. CUANTITATIVAMENTE: Desde el desarrollo del pilar de observación se ejecutaron visitas de inmersión en 8 tiendas distribuidas a

nivel nacional, cifra que corresponde al 35% de las tiendas y Centro de Cross Docking, donde se acompañó a los asesores y jefes de ventas principalmente observando el desarrollo de sus actividades. Gracias a la observación se pudo concluir que el 100% de los asesores de ventas dedicaban aproximadamente un 65% de su tiempo a recibir solicitudes, realizar cotizaciones y alistar pedido para sus compradores. Lo cual solo les deja un 35% de su tiempo laboral para realizar acercamientos de impacto con los compradores y desarrollarlos.

AF2 – CUANTITATIVAMENTE: Luego de implementarlas entrevistas individuales con los representantes de las áreas de alta prioridad estratégica de la compañía, se detectó que la variable con mayor oportunidad de mejora para desarrollar programas de formación en tienda, es la cultura de gestión en tienda, alineado con la estrategia SHV. Actualmente, MAKRO está cambiando su estrategia, comenzando a recibir consumidores finales que buscan tener mayor atención y asesoría en su proceso de compra, es por esta razón y teniendo en cuenta la nueva estrategia "MAKRO para todos", que se hace evidente y prioritaria la necesidad de crear una cultura de atención entendida que permita mejorar la satisfacción y la lealtad de los consumidores finales de MAKRO. CUALITATIVAMENTE: Como resultado de la aplicación del cuestionario a los representantes de las 12 áreas de alta prioridad estratégica de MAKRO, que equivalen al 46% del total de las áreas que estructuran la compañía, a la pregunta relacionada con las necesidades de capacitación que se evidencian en MAKRO (tiendas y CS1), el 75% de los representantes entrevistados, es decir 9 de estos, expuso la necesidad de capacitar en el fortalecimiento de la atención en tiendas. Adicionalmente, Makro presenta una necesidad de mejorar el indicador NPS (Net Promoter Score), el cual ayuda a validar cuál es el nivel de satisfacción de los clientes actuales; la meta del NPS de Makro es 65, sin embargo a diciembre de 2021 el NPS promedio de Makro fue de 62.5, en donde de los clientes calificados, el 72.7% promotores, 17.1% neutrales y un 10.2% detractores, así mismo, en diciembre de 2021 solo 14 de 22 (63%) lograron superarla.

AF3 – CUALITATIVAMENTE: Además, los resultados de la encuesta de "ENCUESTA DECOMPROMISO" junto con los resultados que arrojaron la práctica de los 5 talleres de percepción del liderazgo ayudaron a identificar qué oportunidades de mejora son percibidas por los colaboradores. Los resultados entregados en el proceso de análisis de estos datos permitieron concluir que los colaboradores ven la necesidad de mejorar las habilidades de liderazgo en su jefe inmediato, para así mejorar el clima organizacional de la compañía y las interacciones de los equipos de trabajo entendida, en términos de comunicación efectiva, autonomía, trabajo en equipo, escucha activa y toma de decisiones. CUANTITATIVAMENTE: Adicionalmente, la aplicación de la encuesta "ENCUESTA DECOMPROMISO", alcanzó una cobertura del 91% del total de los

colaboradores de la compañía, al ser completada por 1570 de las 1724 personas que conforman MAKRO Colombia. En los resultados se evidencia que las tres variables con menor calificación fueron Inclusión, Liderazgo y Percepción positiva del jefe inmediato, con resultados de 78%, 72% y 74% respectivamente. Con relación a los talleres de percepción del equipo de líderes nivel medio, el 81% de los participantes calificó el liderazgo en Makro como "NORMAL" y el 19% como "BUENO".

makro

AF4 – CUALITATIVAMENTE: Finalmente, y como resultado de la reunión con área de estrategia y transformación se concluyó que la compañía ha venido desarrollando nuevos canales para llegar de maneras diferentes a sus consumidores o usuarios. Es en este punto de expansión tecnológica donde se revela la importancia de las plataformas y canales digitales como e-commerce y la estrategia "click and collect". **CUANTITATIVAMENTE:** Para el análisis de la información resultado de la reunión con el Área Foco Transformation Officer, participaron 8 de las 26 áreas de Makro incluyendo el área de Recursos Humanos, cifras que corresponden al 30% de las áreas que conforman la compañía, en esta reunión se identificaron y analizaron datos del sector Retail en Colombia y sus canales de venta digitales y se logró evidenciar que aproximadamente la tasa de abandono de carrito e-commerce es superior al 70% y la razones que llevan al comprador digital a abandonar la compra están relacionadas con procesos de pago largos y complicados (72%), demoras en la carga (33%), mala navegabilidad (42%) y otras menos relevantes como, descripciones confusas (8%) y fallas en la comunicación con el servicio al cliente (17%). Puntualmente en Makro algunos resultados de los indicadores lógicos, obtenidos por el Área de Transformation Officer estas relacionados con tres variables de relevancia en el desempeño de los canales digitales. Tasa de cancelación: Corresponde al % de pedidos que ingresan por plataforma, que terminan cancelados y no se realiza una venta exitosa. Están atados a motivos de cancelación de seguridad, prevención y pérdidas, agotados, iniciativa del cliente. En el 2021 el promedio de cancelación de pedidos en canales digitales fue de un 15%. Otime: Este dato corresponde al % de pedidos que se entregan a tiempo de acuerdo con una parametrización dada por la hora de entrega. Este indicador evidencia el cumplimiento al cliente con la promesa de valor de tiempo. En el 2021 solo el 46% de los pedidos realizados por canales digitales fueron entregados a tiempo. Actualmente Makro cuenta con 3 canales digitales: Call Center, WEB y NP (social Commerce –Whatsapp), que representan el 20%, 48% y 32% de los pedidos respectivamente. Siendo el canal más importante la plataforma WEB y por lo tanto el canal foco para mejorar la User Experience.

3. El SENA establece como criterio de evaluación para (2 PUNTOS) - Indica las causas puntuales que originan el problema o necesidad.

Makro manifiesta NO estar de acuerdo con el concepto toda vez que por cada acción de formación propuesta se indica las causas puntuales que originan el problema o necesidad, como se evidencia a continuación y que quedo registrado en el aplicativo.

AF1 - Los escenarios comerciales resultantes de los retos a los que los diferentes sectores económicos de Colombia se han enfrentado, ponen en evidencia un conjunto de mercados cambiantes y altamente competitivos en donde la interacción con las personas no es susceptible de ser tecnificada y necesitará de la presencia de un interlocutor que pueda amoldarse a las características particulares de cada situación. A partir del diagnóstico de necesidades de formación realizado por Makro, la compañía ha concluido que su principal problema en esta materia (CAUSA), es que los equipos de venta invierten su tiempo y esfuerzos principalmente en atender los requerimientos de los clientes de su cartera en términos de recepción de pedidos y elaboración de cotizaciones,

makro

mas no se implementa una estrategia clara que permita a estos equipos gestionar de manera más eficiente a los clientes de su cartera, estrategia que permitiría asegurar el incremento en la productividad y competitividad de la compañía. Es importante resaltar que de no desarrollarse este proceso de formación con los equipos de venta (EFECTO), Makro se vería afectado de manera negativa en diferentes aspectos. Por un lado aparecería una disminución en la cantidad y monto de los pedidos realizados por los clientes de cartera, situación que generaría una afectación negativa directa en el indicador de activación de la compañía, además, se evidenciaría el estancamiento en la productividad de los colaboradores que conforman los equipos de venta de la compañía y se vería el impacto negativo en los niveles de competitividad de Makro en los mercados "Cash and Carry" en Colombia.

Fuentes:
<https://negociosyempresa.com/formar-manejar-motivar-equipo-de-ventas/>

AF2 - De un día para otro aparecen nuevos productos, competidores y las expectativas y exigencias del mercado cambian y aumentan exponencialmente, más ahora que las decisiones de las personas en el momento de adquirir un bien o servicio se han hecho más estrictas y exclusivas. Es por ello que todos los procesos de innovación deben tener como eje central al consumidor final y la orientación a su satisfacción y fidelización. Así, MAKRO, firme con el propósito de prestar un mejor servicio a la comunidad y tras un exhaustivo estudio y análisis del comportamiento de sus colaboradores de cara al comprador, sumado a los principios de la estrategia denominada "Makro para todos" identifico los problemas y necesidades que aquejan la relación entre los colaboradores que interactúan con el comprador durante su experiencia de compra en tienda, estos problemas o necesidades (CAUSA) están concentrados en la desalineación de los colaboradores con los principios de atención al comprador final de la estrategia "Makro para todos" que se resume en una notable deficiencia en la atención integral a los compradores individuales o consumidores finales durante su experiencia de compra en tienda. Obviar el diseño y ejecución de procesos de formación orientados a robustecer las habilidades de los colaboradores que hacen parte de la experiencia de compra en tienda generaría efectos adversos en el desarrollo integral del negocio, produciendo retrasos (EFECTO) para la compañía en la alineación del modelo de negocio con la estrategia "Makro para todos". Revelando un incremento en las PQR's relacionadas con atención integral al comprador en la experiencia de compra en tienda y no menos relevante, desfavoreciendo el fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores en tienda que interactúan de manera directa con el consumidor final durante su experiencia de compra en tienda.

Fuentes:
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n34/17383406.html>
<https://forbes.com/2021/10/12/negocios/makro-invertira-us-39-8-millonos-para-abrir-hasta-cuatro-tiendas-por-ano-en-colombia/>

makro

AF3 - El compromiso adquirido por Makro a través del modelo de competencias SHV y la inminente necesidad de alinear el perfil de sus líderes a políticas de gestión de los equipos de trabajo empáticas y razonables, llevaron a la compañía a indagar entre sus colaboradores acerca de aquellos aspectos susceptibles de ser mejorados en el marco de las relaciones laborales y el fortalecimiento del capital humano. El resultado de esta indagación y posterior análisis de la información recolectada le permitió a Makro identificar y concentrar sus necesidades o problemas en dos categorías (CAUSA) en primera instancia se evidenció una percepción poco favorable de los líderes de las áreas en aspectos relacionados con inclusión, liderazgo y recepción positiva del jefe inmediato y la deficiencia en los canales de comunicación entre líderes y equipos de trabajo que permitan garantizar comunicación asertiva. No desarrollar planes de formación y capacitación orientados a cerrar estas brechas entre líderes y equipos de trabajo (EFECTO) terminaría por estimular una disminución de la productividad de los colaboradores de la compañía por efecto de los fallos en la cultura organizacional, así como aumentar la rotación de personal en la compañía, debido a la poca retención de los colaboradores por falta de cohesión de los equipos de trabajo y pérdida del sentido de pertenencia por parte de los colaboradores hacia Makro, producto de la desalienación de los mismos con los objetivos de la compañía.

Fuentes:
<https://marketing.pad.edu/alta-direccion-como-ser-un-buen-lider-an-2022>

AF4 - Un efecto positivo de la pandemia en los mercados a nivel mundial, fue la apertura y parcial migración de sus canales de comercialización a los terrenos digitales y Makro no se ha mantenido al margen, con el diseño y desarrollo de estrategias de venta digitales como lo es "click and collect" a través de la plataforma de e-commerce. Lo anterior ha sido un desarrollo reactivo a los efectos sociales y económicos de este fenómeno y la transformación en la manera de comprar de los consumidores finales, razón por la cual la compañía se concentró en identificar oportunidades de aprovechamiento de estas plataformas digitales para la optimización del recurso, que generan como resultado un impacto positivo en los indicadores de productividad y competitividad de la compañía. Los problemas identificados están relacionados con el desconocimiento en la utilización de la plataforma e-commerce como canal de ventas digital (CAUSA) y esto conlleva al desaprovechamiento de las herramientas de la plataforma e-commerce como canal de ventas digital. Adicionalmente se ha identificado que existen brechas en la alineación de los equipos de colaboradores con la estrategia "Makro para todos". Los problemas mencionados anteriormente obligan a la compañía a orientar todos sus esfuerzos en procesos de formación que permitan analizar el funcionamiento y utilizar toda la información que brinda la plataforma de e-commerce para la mejor experiencia al comprador en la misma. De no desarrollarse estos procesos de formación, (EFECTO) la compañía se vería enfrentada a las

makro

consecuencias en términos de productividad y competitividad producto de las limitaciones en la estrategia de expansión de la compañía a través de nuevos canales de negociación digital. Otro efecto de no desarrollar estos procesos de formación está relacionado con la sub-utilización de las herramientas tecnológicas implementadas por la compañía para facilitar la experiencia de compra a través de la estrategia "clickand collect" y la disminución en los índices de satisfacción de los compradores que gestionan sus adquisiciones a través de la plataforma e-commerce. Fuentes:
<https://www.cortafallo.com/economia/empresas/radiografia-del-e-commerce-en-colombia-561879>

SOLICITUD A OBSERVACION 2 A PUNTAJE

Por lo anteriormente expuesto, tomado directamente del aplicativo en la propuesta presentada y sin que signifique cambio o mejora de la propuesta, solicitamos al equipo evaluador reconocer y asignar la puntuación completa a estos ítems, toda vez que se evidencia el cumplimiento en cada uno de los criterios de evaluación.

RESPUESTA No 4:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a ella, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

El proponente indica claramente el problema o necesidad que afecta a la empresa/gremio, al que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la acción de formación propuesta, se soporta en el análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos e indica la fuente de los datos, las causas puntuales que originan el problema o necesidad y los efectos puntuales que se derivan del problema o necesidad y permanecerán en caso de no ejecutarse la acción de formación.

En consecuencia, el criterio "Definición del problema o necesidad de formación" obtiene 12 de 12 posibles puntos.

OBSERVACIÓN No. 5:

OBSERVACION 3 A PUNTAJE:

El equipo evaluador indica que **"TODAS LAS ACCIONES DE FORMACION RELACIONAN ESTRATEGIAS DIDACTICAS. SIN EMBARGO, LAS MISMAS NO GUARDAN COHERENCIA CON LA METODOLOGIA PLANTEADA"**, castigando un punto de dos posibles.

Las estrategias planteadas como son la Asociación, Motivación, Práctica, Cooperación, Competencia e Instrucciones son estrategias de aprendizaje cuyo conjunto de procesos permiten una mejor asimilación de la información, pues cada una de ellas aporta valor al proceso así: El aprendizaje asociativo consiste en que dos elementos se conectan en nuestro cerebro a través de la experiencia. La motivación como estrategia de aprendizaje es fundamental en el aprendizaje. La motivación no siempre debe ser extrínseca, se debe ayudar a consolidar la motivación intrínseca. Un estudiante con un balance motivacional, es un estudiante exitoso.

Hacer algo de forma práctica, respalda el aprendizaje con varios tipos de memoria: auditiva, visual, olfativa, contextual, táctil, entre otras. Se trata de trabajar valores que se relacionan con el esfuerzo y la implicación, fijarse metas e indagar en la forma de conseguir resultados.

Las actividades de aprendizaje cooperativo estimulan la interacción entre pares, lo que ayuda al aprendizaje de conceptos y contenidos.

La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Las estrategias instruccionales son procedimientos o conjunto de ellos (métodos, técnicas, actividades) por el cual el docente y los estudiantes,

organizan las acciones para construir y lograr metas previstas e imprevistas en los procesos enseñanza y aprendizaje.

Por lo anterior Makro manifiesta NO estar de acuerdo con el concepto toda vez que las descripciones de cada una de las estrategias planteadas no solamente son coherentes con la metodología Teórica-Práctica, sino que aseguran los resultados esperados de cada acción de formación.

SOLICITUD A OBSERVACION 3 A PUNTAJE

Por lo anterior y sin que signifique cambio o mejora de la propuesta, solicitamos al equipo evaluador reconsiderar su concepto y asignar la puntuación completa a este criterio de evaluación.

RESPUESTA No 5:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a ella, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

El proponente indica que las estrategias didácticas guardan coherencia con la modalidad de formación y la metodología planteada

En consecuencia, el criterio "Unidades temáticas" obtiene 11 de 11 posibles puntos.

OBSERVACIÓN No. 6:

OBSERVACION 4 A PUNTAJE:

El SENA establece como criterio de evaluación para (3 PUNTOS) "Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta.

Makro propone ejecutar acciones de formación en los departamentos de META, CESAR, CORDOBA y MAGDALENA; sin embargo el equipo evaluador asigna tan solo dos (2) de los tres (3) puntos posibles.

SOLICITUD A OBSERVACION 4 A PUNTAJE

Por lo anterior y sin que signifique cambio o mejora de la propuesta, solicitamos al equipo evaluador tener en cuenta los criterios de evaluación para este ítem y asignar la puntuación completa.

RESPUESTA No 6:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma no es procedente y no se accede a ella, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

El proponente en lugares de ejecución incluye:

La AF1. HERRAMIENTAS PRÁCTICAS APLICADAS A LA GESTION COMERCIAL EN MAKRO., se ejecutará en varios departamentos, incluyendo el META y se encuentra dentro de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 – 2021, por tanto, se asignan 3 puntos de 3 posibles.

La AF2. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS SHV PARA GESTION EN TIENDAS MAKRO., se ejecutará en varios departamentos, incluyendo el META y se encuentra dentro de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021, por tanto, se asignan 3 puntos de 3 posibles.

La AF3. FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA GESTION EMPRESARIAL SHV / LíderES ., se ejecutará en varios departamentos, incluyendo el META y se encuentra dentro de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021, por tanto, se asignan 3 puntos de 3 posibles.

La AF4. FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS USER EXPERIENCE E-COMMERCE, se ejecutará en Bogotá y según el criterio de evaluación, se asigna (1 PUNTO) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Caldas, Atlántico, Risaralda, Santander, Valle del Cauca, Antioquia, Bogotá, D.C., por tanto, se asigna 1 punto de 3 posibles.

En consecuencia, el criterio “Lugar de ejecución” obtiene 4.5 puntos de 5 posibles.

OBSERVACIÓN No. 7:

OBSERVACION 5 A PUNTAJE:
El SENA establece como criterio de evaluación para (2 PUNTOS) "Indica en todas las acciones de formación la inclusión de trabajadores beneficiarios en condición de discapacidad y/o trabajadores mujeres y/o trabajadores pertenecientes a empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC y/o empresas Mi Pymes a beneficiar y en caso de incluir empresas Mi Pymes justifica la inclusión de sus trabajadores como beneficiarios del proyecto.

El equipo evaluador se manifiesta en su concepto así: "EL PROPONENTE INDICA LA INCLUSIÓN EN LAS ACCIONES DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y/O TRABAJADORES PERTENECIENTES A MIPYMES Y/O TRABAJADORES

makro

PERTENECIENTES A EMPRESAS SOCIEDADES DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO - BIC Y/O TRABAJADORES MUJERES."

El criterio cumple pero NO se le asignan los dos (2) puntos; el equipo evaluador castiga con un (1) punto.

SOLICITUD A OBSERVACION 5 A PUNTAJE
Por lo anterior y sin que signifique cambio o mejora de la propuesta, solicitamos al equipo evaluador tener en cuenta los criterios de evaluación para este ítem y asignar la puntuación completa, ya que en todas las acciones de formación se indicó el NÚMERO DE MUJERES beneficiarias.

RESPUESTA No 7:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a ella, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

La AF1. HERRAMIENTAS PRÁCTICAS APLICADAS A LA GESTION COMERCIAL EN MAKRO., en el descriptor “Número De Trabajadores Mujeres” Incluye a 57 mujeres

La AF2. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS SHV PARA GESTION EN TIENDAS MAKRO., en el descriptor “Número De Trabajadores Mujeres” Incluye a 78 mujeres

La AF3. FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA GESTION EMPRESARIAL SHV / LíderES, en el descriptor “Número De Trabajadores Mujeres” Incluye a 45 mujeres

La AF4. FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS USER EXPERIENCE E-COMMERCE, en el descriptor “Número De Trabajadores Mujeres” Incluye a 8 mujeres

En consecuencia, el criterio “Población beneficiaria” obtiene 2 puntos de 2 posibles.

OBSERVACIÓN No. 8:

OBSERVACION 6 A PUNTAJE:

El SENA establece como criterio de evaluación para (1 PUNTO) “indica la inclusión de al menos una acción de formación dirigida exclusivamente a trabajadores del nivel ocupacional - alta dirección”

El equipo evaluador se manifiesta en su concepto así: “APESAR QUE EL PROPONENTE INDICA LA INCLUSIÓN DE AL MENOS UNA ACCIÓN DE FORMACIÓN DIRIGIDA EXCLUSIVAMENTE A TRABAJADORES DEL NIVEL OCUPACIONAL - ALTA DIRECCIÓN, LA ACCIÓN DE FORMACION SE EXCLUYE”

SOLICITUD A OBSERVACION 6 A PUNTAJE

Sin que signifique cambio o mejora de la propuesta, solicitamos al equipo evaluador tener en cuenta la aclaración al tema de número de horas de formación al día y número de beneficiarios por grupo entregada en OBSERVACION A CONCEPTO DE RECHAZO 1 y 2 en este mismo documento para ser tenida en cuenta y asignar el punto que le corresponde a este criterio.

RESPUESTA No 8:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a ella, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

La AF3. FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA GESTION EMPRESARIAL SHV / LíderES, está dirigida exclusivamente a la alta dirección y beneficiará a 88 trabajadores.

En consecuencia, el criterio “Acción de formación dirigida a trabajadores de nivel ocupacional – alta dirección” obtiene 2 puntos de 2 posibles.

OBSERVACIÓN No. 9:

OBSERVACION 7 A PUNTAJE:

El SENA establece como criterio de evaluación para (4 PUNTOS) “Para la Modalidad Empresa Individual y para Modalidad Gremios con valor de cofinanciación menor o igual a \$200.000.000: número de trabajadores beneficiarios mayor o igual a 250; Para la Modalidad Empresa Individual y para Modalidad Gremios con valor de cofinanciación mayor o igual a \$200.000.001: número de trabajadores beneficiarios mayor o igual a 800”

El equipo evaluador se manifiesta en su concepto así: “EL PROPONENTE INDICA EL NÚMERO DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS SEGÚN



RESPUESTA No 9:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a ella, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

El proponente se presenta en modalidad individual, solicita en cofinanciación SENA \$83.088.381 y beneficiará a 418 trabajadores

En consecuencia, el criterio “Número de trabajadores beneficiarios” obtiene 4 puntos de 4 posibles.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta que en el proceso de evaluación se reevaluó el proyecto presentado se tiene:

1. El criterio “Evaluación del aprendizaje” obtiene 1 punto de 2 posibles, y nos permitimos aclarar, en el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

(2 PUNTOS) Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, *en cada acción de formación (4 Acciones de formación) usted describió repetidamente lo siguiente:*

Evaluación Del Aprendizaje

Desde el ente capacitador y durante el desarrollo de la acción de formación con el objetivo de verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y dirigir al participante a obtener los resultados esperados, se proponen los siguientes indicadores:

SEGUIMIENTO Y VERIFICACION
SEGUIR RESULTADOS AL INSTANTE: Conocer a los participantes de alto rendimiento, estudiantes en riesgo, a los no participativos y los de bajo compromiso.
COMPARAR Y ANALIZAR: Comparar el rendimiento del curso a través del tiempo y el instructor. Comparar estudiantes de manera individual, analizar su compromiso y la finalización de actividades.
MONITOREAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE: Utiliza informes para identificar estudiantes en riesgo usando parámetros institucionales.
INTERVENIR: Identifica patrones de comportamiento en los usuarios y crea intervenciones adecuadas para mantenerlos enfocados, en ruta, comprometidos y exitosos. Recibir alertas tempranas. Notificar

CRITERIOS DE EVALUACION
Indicador de logro de conocimientos e indicador de logro de aplicación de conocimientos mediante una evaluación al final del curso, mediante 10 preguntas cerradas.

Las encuestas serán los insumos para hacer cálculo del indicador de impacto de la acción de formación propuesto por el proyecto.

PROCESO EVALUATIVO
Si lo requiere la empresa, los participantes de manera individual o grupal elaboran un plan de acción para aplicar los conocimientos en su escenario real del trabajo.

Adicionalmente en cumplimiento de lo establecido en los pliegos de la convocatoria como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se aplicará el indicador tasa de incremento del conocimiento TIC de acuerdo al Anexo N°. 12. Será una evaluación que permita identificar el conocimiento previo de los participantes al llegar a la actividad formativa y otra al finalizar el curso, comparando los resultados para determinar el incremento de conocimiento. El instrumento tendrá entre cinco y diez preguntas relacionadas con el contenido temático de la misma, con opción de respuesta cerrada.

Al final del curso el capacitador entregará un informe con el análisis de los resultados obtenidos con los indicadores ex ante y ex post aplicados en la acción de formación. Este resultado se adjuntará al informe final de ejecución que será entregado al Sena.

Lo anterior, demuestra que describe **la metodología del cómo va a realizar la evaluación**, es decir, menciona las actividades que se pretenden aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y **se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación**. Por tal razón, se evidencia que NO son criterios de evaluación; que tal como se define en el glosario del pliego, deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permitan verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, el criterio “Evaluación del aprendizaje” obtiene 1 punto de 2 posibles.

2. El criterio “Perfil población beneficiaria de las acciones de formación” obtiene 3 punto de 4 posibles, y nos permitimos aclarar, que en el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC’s
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la

formación

- Número de trabajadores mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, el Anexo 11 “Criterios de Evaluación 2022” hace parte integral del Pliego de la Convocatoria DG 1-0001-2022 y **busca blindar de transparencia el proceso de evaluación** al presentar previa y públicamente los criterios que serán tenidos en cuenta para evaluar todas las propuestas presentadas. Por ello, la matriz de evaluación en el numeral 2: Acciones de formación, ítem: *perfil de la población beneficiaria*, especifica que, el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva?**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

- 3. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación usted indico que numero de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: “Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios” **NO indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación, repitiendo el mismo párrafo en todas las acciones de formación:**

Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	<p>Para Makro y su estrategia SHV de cara al 2026, es importante que todos los integrantes de su CADENA PRODUCTIVA, algunos constituidos como MIPYMES y quienes son Aliados Estratégicos, se encuentren alineados en las estrategias de sostenibilidad, con la ética de las operaciones, hagan parte de los Grupos de interés, con la Gestión del Relacionamento con Clientes (CRM), con nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con nuestra Gestión ambiental y eficiencia Operativa.</p> <p>Incluirlos además como beneficiarios de esta acción de formación les ayudará a fortalecer sus procesos y metodologías para ser más exitosos, consolidar su permanencia en los mercados y permitir su reactivación económica.</p> <p>Teniendo en cuenta que el PERFIL DESCRITO de los beneficiarios de esta acción de formación corresponde a trabajadores de nivel medio y alta gerencia de las áreas de Supply Chain - Recursos Humanos - Finanzas - Marketing y Desarrollo de Clientes - Operaciones Comercial: Noon Food & Dry Food, Fresh Food y que algunas de las funciones que desempeñan están relacionadas con es óptimo uso y aprovechamiento de la plataforma e-commerce, cumpliendo las políticas, procedimientos y directrices fijadas por la compañía que redunden en la productividad y competitividad de la empresa, se evidencia una estrecha RELACIÓN con el OBJETIVO de la formación que es generar estrategias encaminadas a implementar de manera rápida las herramientas adecuadas para generar una experiencia de compra exitosa a través de la plataforma e-commerce Makro, respondiendo a las necesidades de formación identificadas por la compañía, de tal forma que promueva el desarrollo productivo de las áreas a beneficiar y la competitividad de la compañía y el sector.</p> <p>Esta acción de formación se impartirá en idioma español, con docente y beneficiarios de habla español.</p>
---	--

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, **pero no indica el número de trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.**

En consecuencia, el criterio “Perfil población beneficiaria de las acciones de formación” obtiene 3 puntos de 4 posibles.

En consecuencia, se procede a modificar el concepto de evaluación de la siguiente manera: el proyecto CUMPLE con el puntaje de 97,50 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador
Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00506
PROPONENTE	ASOCIACION DE INDUSTRIAS PLASTICAS -ACOPLÁSTICOS - 2022
OBSERVANTE	DANIEL MITCHELL
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	tecnica@acoplasticos.org
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 11:36

OBSERVACIÓN No. 1:

Revisión de la evaluación en lo concerniente a la resta de un punto (1,0) por el concepto de EL PROYECTO CUMPLE PARCIALMENTE, donde se argumenta que: “La propuesta presentada por ASOPLASTICOS 2022, CUMPLE PARCIALMENTE con los aspectos técnicos y financieros establecido en la Resolución de Tarifas 1-00148 de 2022, y en el Pliego de la Convocatoria DG –1–0001–2022, dado que la AF9 Reciclaje mecánico de materiales plásticos, se excluye según Numeral 4.3.2, del pliego Literal (e) Cuando la acción de formación propuesta pueda ser impartida por el SENA, bien sea de manera presencial y/o virtual, según información suministrada por la dirección de formación profesional del SENA.

La mencionada dirección del SENA informa que la AF9 con sus contenidos pueden ser impartida mediante los siguientes programas de formación complementaria así: 1. DESARROLLO DIGITAL DE MOLDES PARA INYECCION DE PLASTICO EN INDUSTRIA 4.0 - 22320046. 2. ANALISIS DE VARIABLES PARA FABRICACION DE PRODUCTOS PLASTICOS. 41311229. 3. -CONTROL DE CALIDAD DE PRODUCTOS PLASTICOS BAJO LA NORMA IATF 16949:2016 -92140000. 4. -RELACION DE LAS PROPIEDADES DE LOS MATERIALES TERMOPLASTICOS Y SUS ADITIVOS CON LA CALIDAD DEL PRODUCTO. -92140003. 5. RELACION DE LOS PARAMETROS DEL PROCESO DE INYECCION DE PLASTICOS CON LA CALIDAD DEL PRODUCTO -93220026. 6. -RELACION DE LOS PARAMETROS DEL PROCESO DE SOPLADO DE CUERPOS HUECOS DE PLASTICO CON LA CALIDAD DEL PRODUCTO. -93220027. 7. -MANEJO DE RESIDUOS TERMOPLASTICOS POSINDUSTRIALES. -93220031. 8.ACABADO DE PRODUCTOS EN PLASTICO REFORZADO EN FIBRA DE VIDRIO - 93940010.”

Las razones de la solicitud son las siguientes:

- *La evaluación realizada por el evaluador sobre la pertinencia y la congruencia entre la necesidad de formación, de acuerdo con el diagnóstico realizado por parte del gremio, y la acción de formación propuesta (en este proyecto denominada como la AF9) cumple con lo estipulado en los términos de referencia de la convocatoria.*
- *La AF9 tiene como título “Reciclaje mecánico de materiales plásticos”, que se imparte como un curso virtual de 20 horas de duración, no obstante, en el resultado se indica que los*

contenidos pueden ser impartidos en 8 cursos, los cuales tienen una duración combinada de 600 horas.

- Uno de los propósitos de la acción de formación AF9 es desarrollar un programa que concentre los conocimientos y habilidades necesarias para que los gestores y el personal operativo y de nivel intermedio de las plantas de reciclaje de materiales plásticos, puedan obtener productos de mayor valor agregado. En este sentido no se observa un programa específico, ofrecido a través de los programas de formación complementaria, que reúna todas las unidades temáticas de la AF9 y dé cumplimiento a este propósito.
- Los programas referenciados 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 posiblemente aborden algunos temas a presentar en la AF9, sin embargo, por el título que se indica en cada uno de ellos, no se observa mucha relación con el contenido temático de la AF9.
- El programa referenciado número 7 está limitado a manejo de residuos plásticos posindustriales y la AF9 se centra en el reciclado posconsumo de materiales plásticos.
- Temáticas como el reciclaje de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE's), que se presentaría en la Unidad Temática -UT 4, no se observa que estén incluidos en ninguno de los programas del SENA.

Dado lo anterior, solicitamos comedidamente que se reevalúe esta posición, se incluya la AF9 y se ajuste el puntaje.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones, emitidas por la Dirección de Formación profesional:

Con el ánimo de atender la consulta realizada por parte tuya, con relación a la reposición que acude el proponente ACOPLÁSTICOS, en la cual informa que no está de acuerdo con la exclusión de La Acción de Formación denominada **“AF9 Reciclaje mecánico de materiales plásticos”** realizado en el proceso de evaluación técnica de la Convocatoria DG 1-0001 – 2022, cuyo objeto fue: *“Cofinanciar proyectos de formación continua presentados por empresas, gremios, federaciones gremiales o asociaciones representativas de empresas o centrales obreras o de trabajadores legalmente constituidas(os), obligados a realizar aportes de parafiscales al SENA, diseñados a la medida de sus necesidades, con el fin de generar el cierre de brechas del capital humano de sus trabajadores y/o trabajadores de las empresas afiliadas a los gremios en todos los niveles ocupacionales y trabajadores de empresas que hagan parte de su sector o cadena productiva, mediante la formación y actualización de conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, que se espera mejore su empleabilidad, el desempeño de sus funciones y adquieran competencias necesarias para aumentar el rendimiento productivo para beneficio estratégico y aumento de la competitividad de las empresas”*.

Se considera lo siguiente con relación a la verificación de la acción en el Anexo 18:

- a. Con relación a la evaluación realizada por el evaluador sobre la pertinencia y la congruencia entre la necesidad de formación, de acuerdo con el diagnóstico realizado por parte del gremio, y la acción de formación propuesta (en este proyecto denominada como la AF9) cumple con lo estipulado en los términos de referencia de la convocatoria. La acción de formación denominada: “**AF9 Reciclaje mecánico de materiales plásticos**”, se realizó una revisión exhaustiva de los contenidos y temáticas propuestos dentro de la acción de formación AF9 los cuales son los siguientes:

NUMERO_UNIDAD_TEMATICA	NOMBRE_UNIDAD_TEMATICA	TOTAL HORAS UT	CONTENIDO_UNIDAD_TEMATICA
1	Porque los residuos sólidos plásticos tienen valor.	2	<p>Qué es la pirámide de la sostenibilidad</p> <p>La problemática ambiental de los materiales plásticos</p> <p>Porque los materiales plásticos son muchas veces la mejor alternativa para una aplicación desde el punto de vista medio ambiental</p> <p>Cómo se ha venido desarrollando el mercado de los materiales plásticos reciclados.</p> <p>Cuáles son los factores que le dan valor a los materiales plásticos reciclados.</p>
2	Propiedades importantes de los plásticos para reciclarlos con valor agregado.	2	<p>Introducción de los conceptos de:</p> <p>MFI</p> <p>Pureza</p> <p>Densidad</p> <p>Densidad de empaque</p> <p>Propiedades mecánicas</p>
3	Plásticos: propiedades, aplicaciones, técnicas de reconocimiento, identificación y de separación	8	<p>Parte I - Polietilenos:</p> <p>HDPE propiedades y aplicaciones</p> <p>LDPE propiedades y aplicaciones</p> <p>LLDPE propiedades y aplicaciones</p> <p>Cómo se identifican los diferente polietilenos</p> <p>Cómo se separan los polietilenos de una corriente de reciclaje.</p> <p>Cómo se controla la calidad del polietileno reciclado.</p> <p>Parte II - Polipropilenos:</p> <p>PP homopolímero propiedades y aplicaciones</p> <p>PP copolímero propiedades y aplicaciones</p> <p>Cómo se identifican los diferente polipropilenos</p> <p>Cómo se separan los polipropilenos de una corriente de reciclaje.</p> <p>Cómo se controla la calidad del polipropileno reciclado.</p> <p>Parte III - PET:</p> <p>Tipos de PET</p> <p>Otros materiales con los cuales es posible confundir el PET</p> <p>Cómo se identifica el PET</p> <p>Cómo se separa el PET en una corriente de reciclaje</p> <p>Cómo se controla la calidad del PET reciclado</p> <p>Parte IV - Poliestirenos:</p> <p>PS cristal propiedades y aplicaciones</p> <p>HIPS propiedades y aplicaciones</p> <p>Cómo se identifican los diferente poliestirenos</p> <p>Cómo se separan los poliestirenos de una corriente de reciclaje.</p> <p>Cómo se controla la calidad del poliestireno reciclado.</p>
4	Reciclaje de RAEEs: Los polímeros más comunes y cómo identificarlos.	2	<p>Introducir los conceptos de: identificación de ABS, ABS+PC, PC, PBT, PA, PVC. Qué son los COPs y qué implica su presencia en el proceso de reciclaje.</p>
5	Procesos más importantes para preparar los polímeros para el reciclaje	2	<p>Reducción de tamaño</p> <p>Aglutinación</p>

			Separación Compactación
6	Lavado y peletización	3	Lavado: Lavado con tensoactivos Lavado con vapor Lavado con aire caliente Descontaminación y desodorización. Peletización: Extrusión Desgasificación asistida con vacío Peletización (alternativas y diferentes técnicas)
7	Aptitudes transversales: Autodisciplina	1	Algunos elementos importantes para desarrollar la autodisciplina y convertirla en un hábito.

Teniendo en cuenta lo descrito en el cuadro anterior (información tomada del proyecto) y comparado con los contenidos curriculares de los programas de formación presentados en el Anexo 18. Se informa que si se encontraron programas de formación SENA complementarios que atienden por medio de un contenido curricular relacionadas al área de transformación de plásticos y los procesos de reciclaje del mismo por métodos mecánicos. Vale la pena recalcar que los programas de formación SENA se realizan bajo los criterios de pertinencia, calidad y cobertura, en marcados en los documentos de referencia dispuestos en la Guía y Procedimiento de Diseño y desarrollo curricular que se encuentran en el aplicativo CompromISO del SENA (GFPI-P-001.V5; GFPI-P-013.V4).

- b. *Con relación a la observación realizada: La AF9 tiene como título “Reciclaje mecánico de materiales plásticos”, que se imparte como un curso virtual de 20 horas de duración, no obstante, en el resultado se indica que los contenidos pueden ser impartidos en 8 cursos, los cuales tienen una duración combinada de 600 horas. Se menciona lo siguiente: Cada contenido curricular dispuesto en los 8 programas de formación complementaria, son contenidos que se imparten de manera independiente y no establecen criterios de prerrequisitos el uno con el otro. El contenido curricular de los programas identificados en el Anexo 18 cuentan con resultados de aprendizaje, conocimientos de saber y proceso, competencias específicas, criterios de evaluación y otros componentes orientados a la operación de diseño de moldes, análisis y caracterización de materiales, transformación y mejora en los procesos de transformación de plásticos y polímeros por medio de métodos mecánicos y el control de condiciones de calidad en la producción y reciclaje de plásticos.*
- c. *Con relación a la observación realizada: Uno de los propósitos de la acción de formación AF9 es desarrollar un programa que concentre los conocimientos y habilidades necesarias para que los gestores y el personal operativo y de nivel intermedio de las plantas de reciclaje de materiales plásticos, puedan obtener productos de mayor valor agregado. En este sentido no se observa un programa específico, ofrecido a través de los programas de formación complementaria, que reúna todas las unidades temáticas de la AF9 y dé cumplimiento a este propósito. Se menciona lo siguiente: Que los 8 contenidos curriculares que se encuentran dentro del Anexo 18 se han elaborado a partir de las necesidades identificadas del sector y aplican a las funciones de los gestores, y pueden ser ofertadas a público de manera gratuita por medio de oferta cerrada y formación a la medida.*

- d. *Con respecto a lo mencionado: Los programas referenciados 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 posiblemente aborden algunos temas a presentar en la AF9, sin embargo, por el título que se indica en cada uno de ellos, no se observa mucha relación con el contenido temático de la AF9. Se considera lo siguiente: Desde la metodología de diseño curricular del SENA (GFPI-P-013.V4), el nombre del programa se construye a partir de un Objeto, Verbo y Condición, sin embargo, el contenido curricular se descompone en elementos asociados a las normas de competencia laboral relacionadas con plásticos y su reciclaje, y adicionalmente el contenido curricular se determina por medio de los resultados de aprendizaje construidos por medio de criterios de desempeño, conocimientos de saber y de procesos y un análisis ocupacional que enmarca las funciones que desarrollará el egresado del programa que desarrollan de manera integral y pertinente en las 7 temáticas propuestas de la AF9.*
- e. *Con respecto a la observación: El programa referenciado número 7 está limitado a manejo de residuos plásticos posindustriales y la AF9 se centra en el reciclado posconsumo de materiales plásticos. Se considera lo siguiente: No es cierto ya que los programas de formación que tiene el SENA en formación complementaria atienden la mencionada área.*
- f. *Con relación a lo mencionado: Temáticas como el reciclaje de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE's), que se presentaría en la Unidad Temática -UT 4, no se observa que estén incluidos en ninguno de los programas del SENA. Se considera lo siguiente: Los 8 programas identificados en el Anexo 18 cumplen con la normativa ambiental vigente asociado al manejo de residuos sólidos.*

Adicionalmente a lo expuesto anteriormente, se menciona que desde el punto de vista técnico en esta área de conocimiento, es inviable que en 20 horas virtuales los asistentes a la acción de formación logren adquirir las competencias expresadas en las funciones de la acción de formación AF9: Operación de equipos de reciclaje, Control de calidad, Mantenimiento, Supervisión de las tareas de producción, Supervisión de las tareas de mantenimiento, Supervisión de las tareas de control de calidad y Separación y clasificación de materiales plásticos reciclados. Teniendo en cuenta que funciones de operación, control de calidad, mantenimiento y supervisión, solo se pueden generar en un ambiente real y en prácticas presenciales, y por otro lado las 7 temáticas como el pelletizado requiere un mínimo de 48 horas presenciales para lograr el desarrollo de la temática de acuerdo a las normas mínimas técnicas de SST y ambiental.

Por lo anterior, se propone excluir la acción de formación propuesta en consecuencia y según lo establece el pliego de condiciones en el numeral 3.3 Acción de formación : ***“En el marco del Programa de Formación Continua Especializada, no se deben incluir acciones de formación (...) aquella formación que el SENA imparta, bien sea de manera presencial y/o virtual. Para ello tenga en cuenta verificar el Anexo 18 - Catálogo de Oferta Complementaria del SENA, para corroborar que la(s) acción(es) de formación que formule no corresponda(n) en cuanto a contenidos y duración, con la formación impartida por la Entidad”***. La mencionada dirección del SENA informa que la AF9 con sus contenidos pueden ser impartida mediante los siguientes programas de formación complementaria así: 1. DESARROLLO DIGITAL DE MOLDES PARA INYECCION DE PLASTICO EN INDUSTRIA 4.0 - 22320046. 2. ANALISIS DE VARIABLES PARA FABRICACION DE PRODUCTOS PLASTICOS. 41311229. 3. -CONTROL DE CALIDAD DE PRODUCTOS PLASTICOS BAJO LA NORMA IATF 16949:2016 -92140000. 4. -RELACION DE LAS PROPIEDADES DE LOS MATERIALES TERMOPLASTICOS Y SUS ADITIVOS CON LA CALIDAD DEL PRODUCTO. -92140003. 5. RELACION DE LOS PARAMETROS DEL PROCESO DE INYECCION DE PLASTICOS CON LA CALIDAD DEL PRODUCTO -93220026. 6. -

RELACION DE LOS PARAMETROS DEL PROCESO DE SOPLADO DE CUERPOS HUECOS DE PLASTICO CON LA CALIDAD DEL PRODUCTO. -93220027. 7. -MANEJO DE RESIDUOS TERMOPLASTICOS POSINDUSTRIALES. -93220031. 8.ACABADO DE PRODUCTOS EN PLASTICO REFORZADO EN FIBRA DE VIDRIO - 93940010

OBSERVACIÓN No. 2:

Para el criterio de evaluación “¿Indica que el evento de formación a ejecutar es curso o diplomado o taller con aplicación del modelo bootcamp o puesto real de trabajo?” el puntaje se asigna de la siguiente manera:

- (2 PUNTOS) *Indica que el evento de formación a ejecutar es curso o diplomado o taller con aplicación del modelo bootcamp o taller con aplicación del modelo puesto real de trabajo*
- (1 PUNTO) *Indica que el evento de formación a ejecutar es seminario, taller, foro, conferencia*
- (0 PUNTOS) *No indica el evento de formación a ejecutar*

El proyecto fue calificado con 1,38 puntos, argumentando: “Las acciones de formación AF1, AF2, AF3 indican el evento de formación taller con modalidad Bootcamp, las AF4, AF5 y AF6 corresponden a seminarios y la AF7, AF8 y AF9 corresponde a curso”. Acorde con el resultado, no se tuvo en cuenta que tanto los 3 Bootcamp (AF1, AF2, AF3) como los 3 cursos (AF7, AF8, AF9) deben contar con 2 puntos y, por ende, la calificación debería ser de 1,67. Solicitamos amablemente validar el puntaje asignado.

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que de las 8 acciones de formación que cumple son:

- AF1, AF2 y AF3 son eventos de formación TALLER
- AF4, AF5 y AF6 son eventos de formación SEMINARIO
- AF7 y AF8 son eventos de formación CURSO

Por lo anterior, el promedio para el criterio “Evento de formación” corresponde a 1,63 puntos.

OBSERVACIÓN No. 3:

Para el criterio de evaluación “¿Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados?” donde se califica acorde a los siguientes criterios:

- (2 PUNTOS) Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.
- (1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.
- (0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

El proyecto fue calificado con 1 punto, argumentando que:

“En las acciones de formación no se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo. Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal.

- Habilidades que se pretenden evaluar.
- Establecer los temas más trascendentes.
- Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros.
- Contribuir a la mejora continua.
- Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir.

Todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicará para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicarán para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados.”

Solicitamos sea asignado el punto adicional (para obtener una calificación total de 2 puntos) por las siguientes razones:

- De acuerdo a las definiciones dadas en los pliegos de la convocatoria:
 - Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.
 - Indicador: Magnitud utilizada para medir o comparar los resultados efectivamente obtenidos, en la ejecución de un proyecto, programa o actividad. Resultado cuantitativo de comparar dos variables.
 - Indicador ex ante: Se expresa mediante la relación matemática de las variables más significativas de un proyecto, antes de su ejecución. Son necesarios para evaluar el grado en que el proyecto cumple con los objetivos o impactos esperados. Estos indicadores pueden ser económicos, sociales, tecnológicos, ambientales.
 - Indicador ex post: Al igual que el indicador ex ante se expresa mediante la relación matemática de las variables más significativas de un proyecto, pero se refiere a la cuantificación de los objetivos o efectos que se espera lograr después de la ejecución del proyecto.

Todas las acciones de formación tienen definidos los indicadores de aprendizaje y la evaluación del aprendizaje es diferente para cada tipo de acción de formación, como se muestra a continuación:

○ Evaluación del aprendizaje de los Bootcamps (AF1, AF2, AF3):

- Listado de asistencia a cada una de las unidades temáticas

- Registro fotográfico de cada una de las unidades temáticas
- Presentación de la solución y socialización creativa del caso real en cada una de las unidades temáticas
- Documento de plan de acción para aplicar los principios desarrollados en el programa académico a cada una de las empresas.
- Seguimiento a la implementación del plan de acción de cada empresa acorde al documento presentado por cada uno de los beneficiarios.
- En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se aplicará el indicador tasa de incremento del conocimiento (Anexo 12) del pliego de la convocatoria numeral 2.10).
 - Evaluación del aprendizaje de los seminarios (AF4, AF5 y AF6):
 - Listado de asistencia a cada una de las unidades temáticas
 - Se realizará al final del Seminario una evaluación que sirve para evidenciar la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.
 - Acorde con los términos de referencia, el indicador de tasa de incremento del conocimiento no es requerido.
 - Evaluación del aprendizaje de los cursos (AF7, AF8 y AF9):
 - Listado de asistencia a cada una de las unidades temáticas
 - Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación (Anexo 12 del pliego de la convocatoria numeral 2.10)
 - Dentro de los elementos argumentados por el evaluador sobre la generación de criterios de evaluación específicos se consideran los siguientes puntos: Habilidades que se pretenden evaluar; establecer los temas más trascendentes; precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros; contribuir a la mejora continua y desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir, no obstante, estos criterios no se encuentran explícitos en los términos de referencia ni en la matriz de criterios de evaluación de los pliegos de la convocatoria (Anexo 11).

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) **No indica explícitamente los criterios de evaluación** que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en las AF1, AF2, AF3 de la misma manera describió lo siguiente:

1. *Listado de asistencia a cada una de las unidades temáticas*
2. *Registro fotográfico de cada una de las unidades temáticas*
3. *Presentación de la solución y socialización creativa del caso real en cada una de las unidades temáticas*
4. *Documento de plan de acción para aplicar los principios desarrollados en el programa académico a cada una de las empresas.*

5. *Seguimiento a la implementación del plan de acción de cada empresa acorde al documento presentado por cada uno de los beneficiarios.*
6. *En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se aplicará el indicador tasa de incremento del conocimiento.*
7. *Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:*
8. $TIC = ((NPFT - NPIT) / NPIT) * 100$
9. *TIC = Tasa de incremento del conocimiento*
10. *NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador.*

En las AF4, AF5, AF6, de la misma manera describe lo siguiente:

1. *Listado de asistencia a cada una de las unidades temáticas*
2. *Se realizará al final del Seminario una evaluación que sirve para evidenciar la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.*

En las AF7, AF8, AF9, describe de la misma manera lo siguiente:

1. *Listado de asistencia a cada una de las unidades temáticas*
2. *Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:*
3. $TIC = ((NPFT - NPIT) / NPIT) * 100$
4. *TIC = Tasa de incremento del conocimiento*
5. *NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador*

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, y menciona el control de asistencia de los participantes por medio de listados y registros fotográficos. Lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser **indicadores que señalan el nivel de logro** que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

OBSERVACIÓN No. 4:

Para el criterio de evaluación “¿Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento), y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), (5,01 y 6,00) o entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021?” donde se asigna el puntaje acorde a los siguientes conceptos:

- *(3 PUNTOS) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta.*
- *(2 PUNTOS) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 6,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Norte de Santander, Archipiélago de San Andrés, Huila, Tolima, Bolívar, Quindío, Boyacá y Cundinamarca.*
- *(1 PUNTO) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Caldas, Atlántico, Risaralda, Santander, Valle del Cauca, Antioquia, Bogotá, D.C.*
- *(0 PUNTOS) No indica el lugar de ejecución de la acción de formación.*

Se solicita reevaluar la calificación obtenida de 2,75 a 2,78, debido a que el proyecto tiene 7 acciones de formación en Cauca (3 puntos) y dos acciones de formación en Bolívar (2 punto)

RESPUESTA No 4:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico del criterio “Lugar de ejecución” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

(3 PUNTOS) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada,

Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta.

(2 PUNTOS) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 6,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Norte de Santander, Archipiélago de San Andrés, Huila, Tolima, Bolívar, Quindío, Boyacá y Cundinamarca.

(1 PUNTO) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Caldas, Atlántico, Risaralda, Santander, Valle del Cauca, Antioquia, Bogotá, D.C.

(0 PUNTOS) No indica el lugar de ejecución de la acción de formación

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró: “Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso”.

El proponente ejecuta siete (7) de las nueve (9) de las acciones de formación (AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8 y AF9) con beneficiarios en el Departamento de Cauca con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 – 2021 por lo tanto se les asignó 3 puntos y dos (2) de las acciones de formación (Af1, Af2) con beneficiarios en el Departamento de Bolívar con puntajes de medición entre (5,01 y 6,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 – 2021. Y cada Acción de Formación se evaluó individualmente sobre 3 puntos y la sumatoria de las AF que cumplen (para el caso específico del proyecto sobre 8 acciones que cumplen), se promedió para hallar el puntaje, es así como luego de hacer el promedio se asignó **2,75** puntos.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **(CUMPLE PARCIALMENTE)**, y se procede a modificar el puntaje a **96,38** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00547
PROPONENTE	UNION TEMPORAL FORMACIÓN ESPECIALIZADA 2022
OBSERVANTE	UNION TEMPORAL FORMACIÓN ESPECIALIZADA 2022
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	proyectosena@casatoro.com
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 12:22

OBSERVACIÓN No. 1:

Observación de la Unión Temporal: En las Acciones de Formación 1, 4 y 6, el proyecto se expresa "A cada participante se le entregará una cartilla digital de forma electrónica y es un complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. (resaltado fuera de texto) // El material de formación es construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para aplicar técnicas comerciales en la búsqueda y captación de clientes que le ayudarán a alcanzar los objetivos empresariales de forma rentable, y enfrentar exitosamente los desafíos del entorno digital. Por lo anterior, este material de formación se justifica en cuanto a que es coherente con las necesidades, objetivos, perfil del beneficiario, evento y modalidad de formación, al igual que es coherente con el rubro seleccionado." (resaltado fuera de texto). Según lo expresado en el proyecto el material de formación de estas 3 AF se encuentra descrito y consiste en una cartilla digital de forma electrónica que constituye un complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación. Igualmente se describe su contenido, el cual consiste en lecturas, talleres y ejercicios prácticos. De acuerdo con lo anterior, la descripción del material de formación permite evidenciar que está metodológicamente estructurada y guarda coherencia con la metodología y con las unidades temáticas propuestas en la acción de formación. Así mismo, en el proyecto se justifica el uso de este tipo de material, por cuanto está acorde con la modalidad (PAT), los objetivos, y el perfil de los beneficiarios, de acuerdo con lo descrito en los ítems correspondientes. Por lo anterior, en estas 3 AF se cumple con lo solicitado tanto en los pliegos de la convocatoria como en el Anexo 11, Material de Formación. En cuanto a las AF 2,5 y 7, en la descripción del material de formación se expresa: "A cada participante se le entregará una cartilla impresa full color y en alta, es un complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el

aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación". Por tanto, describe el tipo de material y su contenido, y justifica el uso de este tipo de material, por cuanto está acorde con la modalidad (Presencial), los objetivos, y el perfil de los beneficiarios, de acuerdo con lo descrito en los ítems correspondientes. En cuanto a la AF 3, en el descriptor material de formación se expresa: "A cada participante se le entregará material de formación digital y se encontrara en el aula virtual siendo un apoyo académico a cada uno de los contenidos presentados en las unidades temáticas, es un complemento didáctico importante para que el estudiante obtenga información adicional, para resolver problemas, es excelente para la representación de conceptos abstractos y densos, razonamiento lógico y argumentación, también permite entregar los contenidos de manera lógica y secuencial, con lecturas que apoyan el aprendizaje, talleres y ejercicios prácticos para su aplicación. // El material de formación esta metodológicamente estructurado y construido por el docente a cargo del tema y facilita la adquisición del conocimiento, para desarrollar las nuevas tecnologías aplicables para labores mecanizadas en sistemas productivos agropecuarios. Por lo anterior, este material de formación se justifica en cuanto a que es coherente con las necesidades, objetivos, perfil del beneficiario, evento y modalidad de formación, al igual que es coherente con el rubro seleccionado." (resaltado fuera de texto) Se evidencia en el párrafo resaltado, la descripción del material de formación y de los contenidos (lecturas, talleres y ejercicios prácticos)

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

NO describe al detalle el material de formación y su **contenido**, lo cual no permite verificar si lo propuesto está de manera metodológicamente estructurada, o no se puede evidenciar si guarda coherencia con la metodología o con las unidades temáticas propuestas en la acción de formación, en concordancia con el Pliego de Condiciones definitivo, sus Anexos y adendas, de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

OBSERVACIÓN No. 2:

Teniendo en cuenta que el proyecto comprende 7 acciones de formación y que 5 de ellas obtienen un puntaje de 3 puntos (15 en total), que la AF2 obtiene 1 punto y que la AF3 obtiene 2 puntos, se tiene un total de 18 puntos. Ponderando este puntaje entre las 7 acciones del proyecto, el puntaje promedio es de 2,57 y no de 2 como figura en la evaluación preliminar publicada.

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a la misma, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

La AF1, AF4, AF5, AF6 y AF7: ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta.

La AF2: ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Caldas, Atlántico, Risaralda, Santander, Valle del Cauca, Antioquia, Bogotá, D.C.

La AF3: ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 6,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Norte de Santander, Archipiélago de San Andrés, Huila, Tolima, Bolívar, Quindío, Boyacá y Cundinamarca.

En consecuencia, se ajusta el concepto de evaluación y el puntaje a 4,57 punto a Lugar de ejecución.

OBSERVACIÓN No. 3:

En el proyecto se indica explícitamente los criterios de evaluación que van a permitir validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados, mediante criterios claramente definidos, así: “Los criterios de evaluación definen y delimitan la calidad de ejecución alcanzada por un alumno en la formación, teniendo en cuenta lo anterior se definieron los siguientes criterios de evaluación:

- 1. Realización de actividades individuales y grupales, ejercicios evaluativos y demás tareas propuestas por el docente, 50%.*
- 2. Asistencia y puntualidad a las sesiones del evento de formación, 40%*
- 3. Participación, 10%*

Estos criterios se darán a conocer al beneficiario al inicio de las sesiones del evento formativo y de esta forma se alineará con lo que se espera del trabajador beneficiario al terminar la formación.” (resaltado fuera de texto).

Al expresar que la evaluación “se alineará con lo que se espera del trabajador beneficiario al terminar la formación.” estamos refiriendo a lo descrito en los ítems “Objetivo(S) De La Acción De Formación” y “Resultados De Aprendizaje Esperados”, sin tener que listarlos nuevamente, evitando repeticiones de textos. Adicionalmente, el descriptor no permite incluir textos superiores a los 20 mil caracteres, lo que impide repetir información de otros descriptores de mucha extensión.

Con lo anterior, se está indicando de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicarán para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados.

3.2 Aplicación del indicador TIC Expresado en la Evaluación: Así mismo, es de aclarar que el numeral 3.3.14, el indicador tasa de incremento del conocimiento fue definido en el pliego de condiciones de manera general para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Y el proponente por cada acción de formación debía definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. Observación de la Unión Temporal: En el ítem "Evaluación del aprendizaje" del proyecto presentado se indica: " Con el fin de establecer el nivel de avance del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos y resultados de la acción de formación, durante el transcurso del evento de formación, los beneficiarios deberán responder una evaluación de diagnóstico, la cual se divide en dos pruebas la primera es el pre-test y se realiza al inicio de la formación académica y la segunda el post-test, la cual se realiza al final del evento formativo, estas pruebas constaran de cinco preguntas de opción múltiple y tendrán un valor de dos puntos cada pregunta para un total máximo de diez puntos. La evaluación de diagnóstico permitirá definir la tasa de incremento del conocimiento tal como lo establece los pliegos de la convocatoria. Estos resultados, serán entregados a la interventoría y al SENA, luego de finalizada la acción de formación."

Por lo anterior, este descriptor cumple con lo establecido en el pliego de la convocatoria.

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20

horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. **Es de aclarar que el indicador tasa de incremento del conocimiento fue una iniciativa del SENA** para ser aplicada en general a los eventos de formación antes mencionados y que el proyecto en la etapa contractual debe cumplir con lo establecido en el numeral 2.10 del ANEXO 12. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS así:

...” Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:

Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros:

- 1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.*
- 2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.*
- 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5.*
- 4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.*

El capacitador debe entregar un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este deberá ser remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe debe ser integrado al informe final de ejecución que el conviniere entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA...”

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación

de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

Con el fin de establecer el nivel de avance del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos y resultados de la acción de formación, durante el transcurso del evento de formación, los beneficiarios deberán responder una evaluación de diagnóstico, la cual se divide en dos pruebas la primera es el pre-test y se realiza al inicio de la formación académica y la segunda el post-test, la cual se realiza al final del evento formativo, estas pruebas constaran de cinco preguntas de opción múltiple y tendrán un valor de dos puntos cada pregunta para un total máximo de diez puntos. La evaluación de diagnóstico permitirá definir la tasa de incremento del conocimiento tal como lo establece los pliegos de la convocatoria. Estos resultados, serán entregados a la interventoría y al SENA, luego de finalizada la acción de formación.

Los criterios de evaluación definen y delimitan la calidad de ejecución alcanzada por un alumno en la formación, teniendo en cuenta lo anterior se definieron los siguientes criterios de evaluación:

- 1. Realización de actividades individuales y grupales, ejercicios evaluativos y demás tareas propuestas por el docente, 50%.***
- 2. Asistencia y puntualidad a las sesiones del evento de formación, 40%***
- 3. Participación, 10%***

Estos criterios se darán a conocer al beneficiario al inicio de las sesiones del evento

formativo y de esta forma se alineará con lo que se espera del trabajador beneficiario al terminar la formación.

El párrafo anterior se describe en todas las AF

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación **CUMPLE** y se ajusta el puntaje a 97,57 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00023
PROPONENTE	FEDERACION NACIONAL DE PRODUCTORES DE PANELA - FEDEPANELA
OBSERVANTE	Carlos Fernando Mayorga Morales
TIPO DE OBSERVACIÓN	FINANCIERA
MEDIO	lmurcia@fedepanela.org.co ; gerencia@fedepanela.org.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 de mayo de 2022

OBSERVACIÓN No. 1:



Bogotá, 27 de mayo de 2022

FGG-044-2022

SEÑORES

Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA
Grupo de Evaluación
Programa de Formación Continua Especializada
Convocatoria DG-1-0001-2022

Asunto: Observación frente a la Publicación Preliminar de la Verificación financiera y evaluación técnica correspondiente a la propuesta presentada por la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela – en la Convocatoria DG-1-0001-2022 del Programa de Formación Continua Especializada.

Estimados Señores:

De acuerdo con los resultados de la Publicación Preliminar de la Verificación financiera y evaluación técnica correspondiente a la propuesta presentada por la Federación Nacional de Productores de Panela – Fedepanela – en la Convocatoria DG-1-0001-2022 del Programa de Formación Continua Especializada, observamos lo siguiente:

1. El proyecto presentado por la Federación tiene un valor total de \$ 606.930.800, de los cuales se registra para el rubro de Gastos de Operación de \$ 53.902.800, correspondiente al 8,88%, muy por debajo del 10% que se presenta como causal de rechazo "literal i) Cuando el valor del rubro de gastos de operación supere: Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto..."

Lo anterior se configura desde la concepción que el proyecto es de formación y que en su esencia corresponde a las Acciones de Formación, cuyos Gastos de Operación deben incluirse en su totalidad, sin los cuales es imposible su realización.

Así mismo, la Tránsito de Conocimiento y Tecnología también requiere aplicar Gastos de Operación, relacionados con la negociación de la transferencia solicitada por el Sena, así como la coordinación, consecución, contratación y pago de capacitadores, diligenciamiento de beneficiarios en aplicativo y aplicación de formatos exigidos por la Interventoría.

“Fuerza gremial de Colombia con el Dulce Sabor del Campo”

Nueva Dirección: Cra 49 B No. 91 - 48 La Castellana · Tels.: 622 2066 - 622 26 55 - 622 27 88
www.fedepanela.org.co · Nit.: 800.059.44-1 · información@fedepanela.org.co
Bogotá, D.C. - Colombia

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. La Resolución de Tarifas “Rubro 07: Gastos de Operación del Proyecto”, al igual que el Pliego de Condiciones establece en el numeral 3.4 Presupuesto, numeral “16. Gastos de operación del proyecto:

- Cuando se trate de **proyectos por valor mayor de \$200.000.000** el porcentaje máximo para este rubro será hasta el **10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto.**
- Cuando se trate de **proyectos por valor menor o igual de \$200.000.000** el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 16% del valor total de las acciones de formación del proyecto”.

Para este caso, el valor total del proyecto es de \$606.930.800, el valor de las acciones de formación es de \$539.000.000, y el valor de gastos de operación es de \$53.902.800, es decir, se supera el tope establecido en \$2.800, lo que representa un 10.00052% del valor total de las acciones de formación. Incurriendo en la causal de rechazo de la propuesta, Numeral 4.3.1, Literal I) Cuando el valor del rubro de gastos de operación supere: Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto.

2. En cuanto a “la *Trasferencia de Conocimiento y Tecnología también requiere aplicar Gastos de Operación, relacionados con la negociación de la transferencia solicitada por el Sena, así como la coordinación; consecución, contratación y pago de capacitadores, diligenciamiento de beneficiarios en aplicativo y aplicación de formatos exigidos por la Interventoría*”. Al presentar la propuesta el proponente en el ANEXO No. 4 - FORMATO CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA declaró lo siguiente:

“Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso”.

OBSERVACIÓN No. 2:



LA VIDA SABE A PANELA

2. El aplicativo SEP, como lo manifiesta en el Manual de Usuario SEP -Sistema Empresarial de Proyectos- numeral: "4.4.2. Rubros Generales del Proyecto: Al igual que en los rubros por AF, existen validaciones implícitas en cada rubro, lo que facilita el diligenciamiento de este." En este sentido se entiende que el aplicativo no debe permitir (como si sucedió en las Acciones de Formación) generar valores por encima de los topes máximos permitidos, lo cual advierte y no permite la radicación.

En este sentido, se ve afectado el principio de Buena Fe y de Calidad en la contratación ya que el valor correspondiente a Gastos de Operación se dio al ser validado por el aplicativo SEP y en las diferentes socializaciones se indicó que el SEP validaría los montos y daría alertas, lo que no ocurrió en el proyecto.

En este orden de ideas y en el entendido que el aplicativo es la primera vez que se utiliza en la convocatoria, solicitamos se haga la salvedad, también por lo irrisorio del monto que se establece con valor de (\$ 2.800), así mismo, se deben tener en cuenta dos dígitos como en la evaluación 10.00052%, el cual se presenta para toda la convocatoria.

Solicitamos de forma respetuosa, sean tenidos en cuenta los anteriores argumentos, con lo cual nuestro gremio puede seguir impactando a pequeños agricultores a nivel nacional.

De antemano agradezco su atención y quedo atento a su pronta respuesta.

Atentamente.

CARLOS FERNANDO MAYORGA MORALES
Representante Legal

“Fuerza gremial de Colombia con el Dulce Sabor del Campo”

Nueva Dirección: Cra 49 B No. 91 - 48 La Castellana · Tels.: 622 2066 - 622 26 55 - 622 27 88
www.fedepanela.org.co · Nit.: 800.059.44-1 · información@fedepanela.org.co
Bogotá, D.C. - Colombia

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. El Anexo N. 16 Manual de usuario SEP, indica en las **Recomendaciones previas** página número 4 lo siguiente:

*“• El sistema realiza validaciones generales en cada uno de los módulos, sin embargo, al realizar la radicación del proyecto, el sistema no verifica en su totalidad si el mismo contiene errores de cálculo o diligenciamiento, **por lo tanto, queda bajo responsabilidad del proponente verificar antes de realizar la radicación del proyecto. No se podrá realizar reversión de radicados de los proyectos.***

- *Para el diligenciamiento de los rubros por acción de formación se recomienda que la información se encuentre debidamente diligenciada.*

- *Para el diligenciamiento de los rubros generales se recomienda que estén registrados en su totalidad los rubros de las acciones de formación del proyecto. (esto con el fin de que el sistema tenga la información completa para el cálculo de los rubros generales, transferencia y gastos de operación)."*

2. En el anexo 16 Manual de usuario SEP numeral **4.4. Rubros** página número 58 se indica lo siguiente:

“NOTA 2: Tenga en cuenta que los rubros generales se calculan sobre la sumatoria de los rubros de las acciones de formación, por tanto, si se requiere modificar (adicionar o eliminar) rubros de la acción de formación se recomienda validar de nuevo los rubros generales.

NOTA 3: Es importante señalar que, aunque el módulo de rubros tiene validaciones, es responsabilidad total del proponente, los registros allí consignados al momento de radicar su proyecto.”

3. En el anexo 16 Manual de usuario SEP numeral **4.4.2. Rubros Generales del Proyecto** página número 61 se indica lo siguiente:

“Al igual que en los rubros por AF, existen validaciones implícitas en cada rubro, lo que facilita el diligenciamiento de este.

NOTA: Así como los rubros generales, algunos rubros por AF, implican cálculos de los registros actualmente diligenciados. Si se elimina algún registro SE DEBE VOLVER A REGISTRAR AQUELLOS RUBROS QUE IMPLIQUEN ESE CÁLCULO, debido a que los valores cambian.”

4. Teniendo en cuenta las indicaciones en el manual y lo informado en las diferentes socializaciones del manejo del SEP, se informó que para el diligenciamiento de los rubros se debían seguir las indicaciones antes mencionadas de lo contrario si se realiza una modificación posterior esto afectaría los valores ingresados en los rubros.
5. Realizado la verificación ingresada por el proponente se encuentra que el registro del rubro **R07.1 Gastos de Operación** tiene fecha de registro **17/04/2022**, por otra parte, se evidencia que un rubro tiene fecha posterior a esta, el rubro **R01.1.4 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional con título de maestría** con fecha de **20/04/2022**, se adjunta evidencias:

AFRUBRODESCRIPCION	AFRUBROCANTIDAD	AFRUBROCOFINANCIACION	AFRUBRODINERO	AFRUBROESPECIE	AFRUBROVALORMAXIMO	AFRUBROVALOR	AFRUBROFECHAREGISTRO
1 Honorarios Profesional con Maestría	4	0	1320000	0	1348036	1320000	20/04/2022
2 Call Center (valor 3 llamadas por bene...	4	0	0	2680000	2714892	2680000	17/04/2022
3 Call center (valor 3 llamadas por bene...	4	0	0	2680000	2714892	2680000	17/04/2022
4 Pólizas	0	0	2300000	0	0	2300000	17/04/2022
5 Alimentación beneficiarios	0	0	12800000	0	28616000	12800000	17/04/2022
6 Punto de registro	8	3672000	0	0	3677048	3672000	17/04/2022
7 Backing	32	0	0	8608000	8636832	8608000	17/04/2022
8 Aulas básicas	256	0	0	11008000	11029248	11008000	17/04/2022
9 Impresión Cartillas	400	5000000	9000000	0	14225600	14000000	17/04/2022
10 Tiquetes y transportes intermunicipales	0	5500000	0	0	0	5500000	17/04/2022

AFRUBRODESCRIPCION	AFRUBROCANTIDAD	AFRUBROCOFINANCIACION	AFRUBRODINERO	AFRUBROESPECIE	AFRUBROVALORMAXIMO	AFRUBROVALOR	AFRUBROFECHAREGISTRO
1	0	45000000	5000000	3902800	53902800	53902800	17/04/2022
2 150 beneficiarios en transferencia	0	0	14028000	0	10780001	14028000	20/04/2022

Por tanto, es responsabilidad del proponente verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **RECHAZADO**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00521
PROPONENTE	ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A.
OBSERVANTE	Noel González
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	Noel.Gonzalez@adecco.com ; Martha.Durango@adecco.com
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 de mayo de 2022

OBSERVACIÓN No. 1:

Respetados señores,

Dando respuesta a los resultados preliminares de la verificación financiera y evaluación técnica correspondiente a la Convocatoria DG-1-0001-2022 del Programa de Formación Continua Especializada publicada el 25 de abril del presente año nos permitimos la revisión y corrección de la evaluación del proyecto presentado, en el ítem "Evaluación del Aprendizaje" teniendo en cuenta que le fue asignado 1 punto de los 2 posibles basados en el concepto del evaluador que manifiesta que: *"En todas las AF se describe de la misma manera la metodología que se desarrollará en la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicaran para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados en cada una de las acciones de formación."*

Al respecto, Adecco manifiesta que:

Observación de Adecco: En el descriptor Evaluación del aprendizaje del proyecto presentado se indican expresamente los criterios de evaluación así:

"CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. *Evaluación diagnóstica (Pre-test y Post-test) para la Tasa de Incremento del Conocimiento.*
2. *Evaluación formativa: Cumplimiento en actividades, ejercicios, tareas propuestas por el docente y evaluación de cada unidad temática.*
3. *Tiempo de conexión.*
4. *Participación en los foros de los diferentes módulos.*

De esta manera, se evaluará el progreso del beneficiario tanto en lo teórico como en lo práctico con base a las necesidades detectadas en este proyecto logrando así que haya un mejoramiento por parte de los trabajadores beneficiarios en su ambiente laboral, cumpliendo así con los objetivos y resultados propuestos. Al finalizar la formación, los estudiantes beneficiarios que hayan cumplido con los objetivos de este proyecto obtendrán un certificado digital de asistencia."

Solicitud de Adecco: modificar el puntaje asignado a este descriptor de 1 a 2 puntos.

Como consecuencia de la observación, se solicita modificar el puntaje final obtenido de 98,5 a 99,50.

Cordialmente,



Noel R. González A.

Jefe de desarrollo y comunicación interna

Adecco Servicios Colombia

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) **No indica explícitamente los criterios de evaluación** que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

AF1. ORIENTACIÓN AL LOGRO Y EXCELENCIA EN LOS RESULTADOS

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La presente acción de formación evaluará la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y los conocimientos adquiridos mediante una evaluación diagnóstica o inicial y una evaluación formativa o de proceso, en donde se podrá verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y generar los resultados de aprendizaje esperados por los trabajadores beneficiarios.</p> <p>La evaluación diagnóstica, se medirá por medio de la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Esta evaluación diagnóstica se dividirá en dos partes: El Pre-Test será la primera y se realizará al inicio del evento de formación, será la primera actividad que encuentren los beneficiarios en el aula virtual, para saber los conocimientos previos de los beneficiarios y el Post-Test será la segunda y se realizará al final del proceso formativo y también estará en el aula virtual, teniendo en cuenta las temáticas propuestas en esta acción de formación, las dos pruebas contendrán las mismas preguntas y de esta manera se podrá medir el incremento de conocimiento en los trabajadores beneficiarios. La evaluación diagnóstica está compuesta por 5 preguntas de opción múltiple, las cuales tendrán un valor de 2 puntos cada una para un total de 10. Por otro lado, la evaluación del proceso se valorará según el cumplimiento de las actividades propuestas en cada unidad temática, el tiempo de conexión, la participación en los foros y la realización de la evaluación de conocimientos, teniendo en cuenta que el proceso evaluativo será dinámico y flexible de acuerdo con el perfil de los beneficiarios y se evaluará el conocimiento, destrezas y habilidades que se desarrollen en el proceso pedagógico.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación diagnóstica (Pre-test y Post-test) para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. Evaluación formativa: Cumplimiento en actividades, ejercicios, tareas propuestas por el docente y evaluación de cada unidad temática. 3. Tiempo de conexión. 4. Participación en los foros de los diferentes módulos. <p>De esta manera, se evaluará el progreso del beneficiario tanto en lo teórico como en lo práctico con base a las necesidades detectadas en este proyecto logrando así que haya un mejoramiento por parte de los trabajadores beneficiarios en su ambiente laboral, cumpliendo así con los objetivos y resultados propuestos. Al finalizar la formación, los estudiantes beneficiarios que hayan cumplido con los objetivos de este proyecto obtendrán un certificado digital de asistencia.</p>
--	---

AF2. PROJECT MANAGEMENT

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La presente acción de formación evaluará la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y los conocimientos adquiridos mediante una evaluación diagnóstica o inicial y una evaluación formativa o de proceso, en donde se podrá verificar el cumplimiento de los objetivos y generar los resultados de aprendizaje esperados por los trabajadores beneficiarios.</p> <p>La evaluación diagnóstica, se medirá por medio de la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Esta evaluación diagnóstica se dividirá en dos partes: El Pre-Test será la primera y se realizará al inicio de la sesión para saber los conocimientos previos de los beneficiarios y el Post-Test será la segunda y se realizará al final de la última sesión, teniendo en cuenta las temáticas propuestas en esta acción de formación, las dos pruebas contendrán las mismas preguntas y de esta manera se podrá medir el incremento de conocimiento en los trabajadores beneficiarios. La evaluación diagnóstica está compuesta por 5 preguntas de opción múltiple, las cuales tendrán un valor de 2 puntos cada una para un total de 10. Por otro lado, la evaluación del proceso se valorará según el cumplimiento de las actividades tanto individuales como grupales que se propongan por parte del docente en las sesiones, el tiempo de conexión, la participación en las diferentes actividades pedagógicas y la realización de estas, teniendo en cuenta que el proceso evaluativo será dinámico y flexible de acuerdo con el perfil de los beneficiarios y se evaluará el conocimiento, destrezas y habilidades que se desarrollen en el proceso pedagógico.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación diagnóstica (Pre-test y Post-test) para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. Evaluación formativa: Cumplimiento en actividades, ejercicios o tareas propuestas por el docente. 3. Puntualidad y asistencia a todas las sesiones. 4. Participación con el capacitador como en el trabajo grupal. <p>De esta manera, se evaluará el progreso del beneficiario tanto en lo teórico como en lo práctico con base a las necesidades detectadas en este proyecto logrando así que haya un mejoramiento por parte de los trabajadores beneficiarios en su ambiente laboral, cumpliendo así con los objetivos y resultados propuestos. Al finalizar la formación, los estudiantes beneficiarios que hayan cumplido con los objetivos de este proyecto obtendrán un certificado digital de asistencia.</p>
--	---

AF3. DIRECCIÓN DE EQUIPOS REMOTOS DE ALTO DESEMPEÑO

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La presente acción de formación evaluará la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y los conocimientos adquiridos mediante una evaluación diagnóstica o inicial y una evaluación formativa o de proceso, en donde se podrá verificar el cumplimiento de los objetivos y generar los resultados de aprendizaje esperados por los trabajadores beneficiarios.</p> <p>La evaluación diagnóstica, se medirá por medio de la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Esta evaluación diagnóstica se dividirá en dos partes: El Pre-Test será la primera y se realizará al inicio de la sesión para saber los conocimientos previos de los beneficiarios y el Post-Test será la segunda y se realizará al final de la última sesión, teniendo en cuenta las temáticas propuestas en esta acción de formación, las dos pruebas contendrán las mismas preguntas y de esta manera se podrá medir el incremento de conocimiento en los trabajadores beneficiarios. La evaluación diagnóstica está compuesta por 5 preguntas de opción múltiple, las cuales tendrán un valor de 2 puntos cada una para un total de 10. Por otro lado, la evaluación del proceso se valorará según el cumplimiento de las actividades tanto individuales como grupales que se propongan por parte del docente en las sesiones, el tiempo de conexión, la participación en las diferentes actividades pedagógicas y la realización de estas, teniendo en cuenta que el proceso evaluativo será dinámico y flexible de acuerdo con el perfil de los beneficiarios y se evaluará el conocimiento, destrezas y habilidades que se desarrollen en el proceso pedagógico.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación diagnóstica (Pretest y Post test) para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. Evaluación formativa: Cumplimiento en actividades, ejercicios o tareas propuestas por el docente. 3. Puntualidad y asistencia a todas las sesiones. 4. Participación con el capacitador como en el trabajo grupal. <p>De esta manera, se evaluará el progreso del beneficiario tanto en lo teórico como en lo práctico con base a las necesidades detectadas en este proyecto logrando así que haya un mejoramiento por parte de los trabajadores beneficiarios en su ambiente laboral, cumpliendo así con los objetivos y resultados propuestos. Al finalizar la formación, los estudiantes beneficiarios que hayan cumplido con los objetivos de este proyecto obtendrán un certificado digital de asistencia.</p>
--	--

AF4. HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La presente acción de formación evaluará la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y los conocimientos adquiridos mediante una evaluación diagnóstica o inicial y una evaluación formativa o de proceso, en donde se podrá verificar el cumplimiento de los objetivos y resultados propuestos y generar los resultados de aprendizaje esperados por los trabajadores beneficiarios.</p> <p>La evaluación diagnóstica, se medirá por medio de la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Esta evaluación diagnóstica se dividirá en dos partes: El Pre-Test será la primera y se realizará al inicio de la sesión para saber los conocimientos previos de los beneficiarios y el Post-Test será la segunda y se realizará al final de la última sesión, teniendo en cuenta las temáticas propuestas en esta acción de formación, las dos pruebas contendrán las mismas preguntas y de esta manera se podrá medir el incremento de conocimiento en los trabajadores beneficiarios. La evaluación diagnóstica está compuesta por 5 preguntas de opción múltiple, las cuales tendrán un valor de 2 puntos cada una para un total de 10. Por otro lado, la evaluación del proceso se valorará según el cumplimiento de las actividades tanto individuales como grupales que se propongan por parte del docente en las sesiones, puntualidad y asistencia al evento de formación, la participación en las diferentes actividades pedagógicas y la realización de estas, teniendo en cuenta que el proceso evaluativo será dinámico y flexible de acuerdo con el perfil de los beneficiarios y se evaluará el conocimiento, destrezas y habilidades que se desarrollen en el proceso pedagógico.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación diagnóstica (Pre test y Post test) para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. Evaluación formativa: Entrega del proyecto de servicios realizado en las sesiones. 3. Puntualidad y asistencia a todas las sesiones. 4. Participación con el capacitador como en el trabajo grupal. 5. Cumplimiento en actividades, ejercicios o tareas propuestas por el docente. <p>De esta manera, se evaluará el progreso del beneficiario tanto en lo teórico como en lo práctico con base a las necesidades detectadas en este proyecto logrando así que haya un mejoramiento por parte de los trabajadores beneficiarios en su ambiente laboral, cumpliendo así con los objetivos y resultados propuestos. Al finalizar la formación, los estudiantes beneficiarios que hayan cumplido con los objetivos de este proyecto obtendrán un certificado digital de asistencia.</p> <p>Por ser un taller Bootcamp, una vez finalizada la acción de formación, el capacitador deberá elaborar un primer informe en el cual se refleje el análisis de resultados obtenidos y el plan de acción el cual contenga la estrategia a implementar con sus respectivos objetivos y actividades para evidenciar las acciones de mejora alcanzadas con la implementación del Bootcamp. Los cuales debe estar medidos a corto (2 meses) y mediano plazo (4 meses), una vez finalizada la acción de formación Bootcamp. Este producto debe ser entregado por el capacitador al director del Proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien a su vez debe entregarlo al SENA a los tres (3) días hábiles siguientes, e incorporarlo en el informe final del convenio que será entregado a la interventoría.</p> <p>Posteriormente, se deberá presentar un segundo informe, en donde se presenten los resultados obtenidos del plan de acción dispuesto en el primer informe, evidenciando los logros alcanzados tanto a corto como mediano plazo. El cual debe ser entregado a los 4 meses de finalizada la ejecución, en conjunto con la última entrega del informe de indicadores de impacto del proyecto.</p>
--	---

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, incluyendo la aplicación del Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento que según el Pliego de Condiciones de la presente vigencia será de obligatoria aplicación en la etapa de ejecución, “(…) para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida- Flipped Classroom, o Bootcamp.”, que se incluyó en el Anexo N°. 12, capítulo 2. ETAPA CONTRACTUAL, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores

que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Por tanto, la metodología de evaluación descrita no permite verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **CUMPLE** con el puntaje de 98,50 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	504
PROPONENTE	CORPORACIÓN HOSPITALARIA JUAN CIUDAD
OBSERVANTE	Carlos Enrique Beleno Vasquez
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	carlos.beleno@mederi.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 14:19

OBSERVACIÓN No. 1:

En la evaluación se justifica la puntuación con el siguiente texto: “En las acciones de formación no se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo.

Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal.

- *Habilidades que se pretenden evaluar.*
- *Establecer los temas más trascendentes.*
- *Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros.*
- *Contribuir a la mejora continua.*
- *Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir.*

Todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicara para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicaran para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados.

La Corporación Hospitalaria Juan Ciudad, difiere de este concepto debido a que en el descriptor correspondiente, el proyecto presentado se indican específicamente los criterios de evaluación expresados así: Para la evaluación del aprendizaje se han establecido distintos criterios para determinar la coherencia entre lo que se necesita aprender y lo aprendido.

Adicionalmente, se verificará el grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida, si ha sido provechoso el proceso de aprendizaje y si los contenidos estudiados y las habilidades impartidas se están aplicando en el desarrollo de sus actividades diarias.

La evaluación contará con una variedad de procedimientos como exámenes de conocimiento o evaluaciones ex-ante y ex-post, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria, y otros procedimientos como participación en foros y el desarrollo de retos y estudios de caso. Adicionalmente, los facilitadores realizarán sus evaluaciones en función del grado de asistencia, la participación y las intervenciones

realizadas. En esta acción de formación se medirá el indicador Tasa de Incremento del Conocimiento de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria.

La evaluación de los retos contará con criterios cuantitativos y cualitativos expresados en listas de chequeo del cumplimiento de las actividades donde se evidencien los objetivos de aprendizaje.

Por último, se realizará evaluación y seguimiento a la satisfacción de los participantes con la formación impartida, con el fin de medir la calidad de la formación, en sus contenidos, logística, capacitadores y entornos usados para la acción de formación”.

Por lo anterior, Mederi considera que cumple con el criterio de evaluación al especificar los criterios que se tendrán en cuenta, los cuales se define grado de cumplimiento tanto de objetivos como de resultados del aprendizaje.

Teniendo en cuenta lo expresado, solicitamos amablemente la modificación del puntaje asignado al ítem “Evaluación del Aprendizaje” de 1 a 2 puntos, y por tanto, modificar el puntaje final obtenido de 98,00 a 99,00.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica:

(2 PUNTOS) Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió para todas las af lo siguiente:

AF1, AF3 Y AF4

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>Es importante establecer procesos de medición para conocer el grado de aprendizaje logrado en los procesos de Formación teniendo en cuenta factores cualitativos y cuantitativos. Para la evaluación del aprendizaje se han establecido distintos criterios para determinar la coherencia entre lo que se necesita aprender y lo aprendido. Adicionalmente, se verificará el grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida, si ha sido provechoso el proceso de aprendizaje y si los contenidos estudiados y las habilidades impartidas se están aplicando en el desarrollo de sus actividades diarias.</p> <p>La evaluación contará con una variedad de procedimientos como exámenes de conocimiento o evaluaciones ex-ante y ex-post, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria, y otros procedimientos como participación en foros y el desarrollo de retos y estudios de caso. Adicionalmente, los facilitadores realizarán sus evaluaciones en función del grado de asistencia, la participación y las intervenciones realizadas. En esta acción de formación se medirá el indicador Tasa de Incremento del Conocimiento de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria.</p> <p>La evaluación de los retos contará con criterios cuantitativos y cualitativos expresados en listas de chequeo del cumplimiento de las actividades donde se evidencien los objetivos de aprendizaje.</p> <p>Por último, se realizará evaluación y seguimiento a la satisfacción de los participantes con la formación impartida, con el fin de medir la calidad de la formación, en sus contenidos, logística, capacitadores y entornos usados para la acción de formación.</p>	<p>Justificación Del Lugar De Ejecución</p>	<p>El lugar de ejecución de la acción de formación es Bogotá D. C., donde se encuentra la sede de la Red Hospitalaria Médica y es el lugar de residencia de los beneficiarios. Se alinea con las metas de las agendas departamentales competitividad y productividad.</p>
--	--	--	---

Imagen tomada del proyecto

Evaluación de Aprendizaje AF1-AF3-AF4

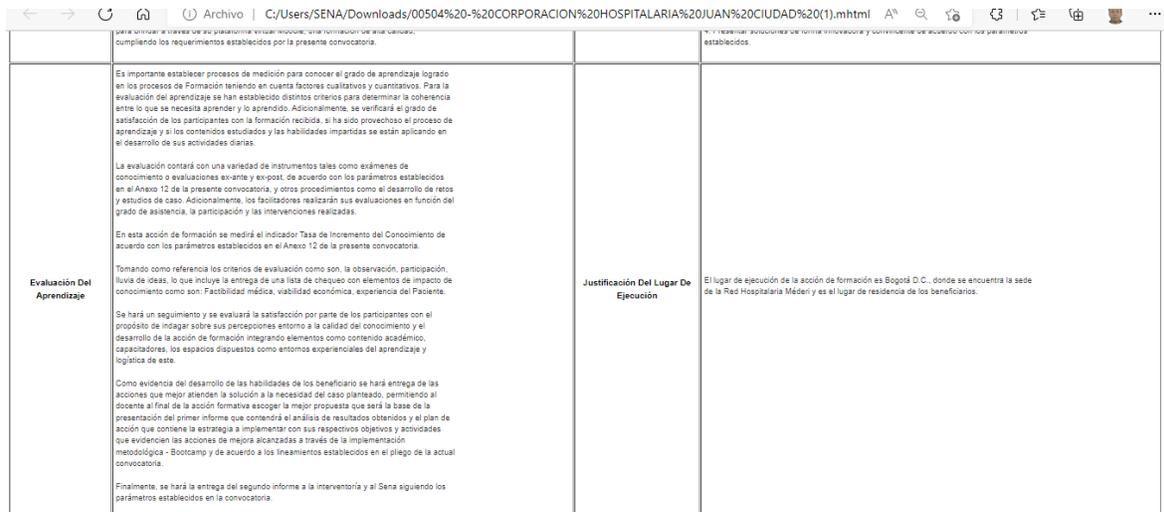
Es importante establecer procesos de medición para conocer el grado de aprendizaje logrado en los procesos de Formación teniendo en cuenta factores cualitativos y cuantitativos. Para la evaluación del aprendizaje se han establecido distintos criterios para determinar la coherencia entre lo que se necesita aprender y lo aprendido. Adicionalmente, se verificará el grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida, si ha sido provechoso el proceso de aprendizaje y si los contenidos estudiados y las habilidades impartidas se están aplicando en el desarrollo de sus actividades diarias.

La evaluación contará con una variedad de procedimientos como exámenes de conocimiento o evaluaciones ex-ante y ex-post, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria, y otros procedimientos como participación en foros y el desarrollo de retos y estudios de caso. Adicionalmente, los facilitadores realizarán sus evaluaciones en función del grado de asistencia, la participación y las intervenciones realizadas. En esta acción de formación se medirá el indicador Tasa de Incremento del Conocimiento de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria.

La evaluación de los retos contará con criterios cuantitativos y cualitativos expresados en listas de chequeo del cumplimiento de las actividades donde se evidencien los objetivos de aprendizaje.

Por último, se realizará evaluación y seguimiento a la satisfacción de los participantes con la formación impartida, con el fin de medir la calidad de la formación, en sus contenidos, logística, capacitadores y entornos usados para la acción de formación.

AF2



<p>para conocer el grado de aprendizaje logrado en los procesos de Formación teniendo en cuenta factores cualitativos y cuantitativos. Para la evaluación del aprendizaje se han establecido distintos criterios para determinar la coherencia entre lo que se necesita aprender y lo aprendido. Adicionalmente, se verificará el grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida, si ha sido provechoso el proceso de aprendizaje y si los contenidos estudiados y las habilidades impartidas se están aplicando en el desarrollo de sus actividades diarias.</p> <p>La evaluación contará con una variedad de instrumentos tales como exámenes de conocimiento o evaluaciones ex-ante y ex-post, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria, y otros procedimientos como el desarrollo de retos y estudios de caso. Adicionalmente, los facilitadores realizarán sus evaluaciones en función del grado de asistencia, la participación y las intervenciones realizadas.</p> <p>En esta acción de formación se medirá el indicador Tasa de Incremento del Conocimiento de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria.</p> <p>Tomando como referencia los criterios de evaluación como son, la observación, participación, lluvia de ideas, lo que incluye la entrega de una lista de chequeo con elementos de impacto de conocimiento como son: Factibilidad médica, viabilidad económica, experiencia del Paciente.</p> <p>Se hará un seguimiento y se evaluará la satisfacción por parte de los participantes con el propósito de indagar sobre sus percepciones entorno a la calidad del conocimiento y el desarrollo de la acción de formación integrando elementos como contenido académico, capacitadores, los espacios dispuestos como entornos experienciales del aprendizaje y logística de este.</p> <p>Como evidencia del desarrollo de las habilidades de los beneficiario se hará entrega de las acciones que mejor atienden la solución a la necesidad del caso planteado, permitiendo al docente al final de la acción formativa escoger la mejor propuesta que será la base de la presentación del primer informe que contendrá el análisis de resultados obtenidos y el plan de acción que contiene la estrategia a implementar con sus respectivos objetivos y actividades que evidencien las acciones de mejora alcanzadas a través de la implementación metodológica - Bootcamp y de acuerdo a los lineamientos establecidos en el pliego de la actual convocatoria.</p> <p>Finalmente, se hará la entrega del segundo informe a la interventoría y al Sena siguiendo los parámetros establecidos en la convocatoria.</p>	<p>Justificación Del Lugar De Ejecución</p>	<p>El lugar de ejecución de la acción de formación es Bogotá D.C., donde se encuentra la sede de la Red Hospitalaria Méderi y es el lugar de residencia de los beneficiarios.</p>

Imagen tomada del proyecto

Evaluación de Aprendizaje A2

Es importante establecer procesos de medición para conocer el grado de aprendizaje logrado en los procesos de Formación teniendo en cuenta factores cualitativos y cuantitativos. Para la evaluación del aprendizaje se han establecido distintos criterios para determinar la coherencia entre lo que se necesita aprender y lo aprendido. Adicionalmente, se verificará el grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida, si ha sido provechoso el proceso de aprendizaje y si los contenidos estudiados y las habilidades impartidas se están aplicando en el desarrollo de sus actividades diarias.

La evaluación contará con una variedad de instrumentos tales como exámenes de conocimiento o evaluaciones ex-ante y ex-post, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria, y otros procedimientos como el desarrollo de retos y estudios de caso. Adicionalmente, los facilitadores realizarán sus evaluaciones en función del grado de asistencia, la participación y las intervenciones realizadas.

En esta acción de formación se medirá el indicador Tasa de Incremento del Conocimiento de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo 12 de la presente convocatoria.

Tomando como referencia los criterios de evaluación como son, la observación, participación, lluvia de ideas, lo que incluye la entrega de una lista de chequeo con elementos de impacto de conocimiento como son: Factibilidad médica, viabilidad económica, experiencia del Paciente.

Se hará un seguimiento y se evaluará la satisfacción por parte de los participantes con el propósito de indagar sobre sus percepciones entorno a la calidad del conocimiento y el desarrollo de la acción de formación integrando elementos como contenido académico, capacitadores, los espacios dispuestos como entornos experienciales del aprendizaje y logística de este.

Como evidencia del desarrollo de las habilidades de los beneficiario se hará entrega de las acciones que mejor atienden la solución a la necesidad del caso planteado, permitiendo al docente al final de la acción formativa escoger la mejor propuesta que será la base de la presentación del primer informe que contendrá el análisis de resultados obtenidos y el plan de acción que contiene la estrategia a implementar con sus respectivos objetivos y actividades que evidencien las acciones de mejora alcanzadas a través de la implementación metodológica - Bootcamp y de acuerdo a los lineamientos establecidos en el pliego de la actual convocatoria.

Finalmente, se hará la entrega del segundo informe a la interventoría y al Sena siguiendo los parámetros establecidos en la convocatoria.

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en las AF1, AF3, AF4, de manera similar lo realiza con la AF2 en donde la única diferencia esta mención del tipo de evento a realizar, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **(CUMPLE)** con el puntaje de 98,00 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00429
PROPONENTE	FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS - FNC
OBSERVANTE	Adriana Fonseca Bermúdez
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	adriana.fonseca@cafedecolombia.com ; conveniosena.fnc@cafedecolombia.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 de mayo de 2022

OBSERVACIÓN No. 1:

Asunto: CONVOCATORIA DG-1-0001-2022 - Obs. Res. Preliminares - VF y ET - 00563 - FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS

Señores

SENA
PFCE

Respetados señores,

Como resultado de la verificación financiera preliminar y evaluación técnica de la Convocatoria DG-1-0001-2022 del Programa de Formación Continua Especializada y en el marco del plazo para presentar observaciones, en calidad de contacto del proponente Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, me permito presentar las siguientes dos solicitudes de revisión y corrección de la evaluación técnica del proyecto presentado:

1. Lugar de Ejecución:

Puntaje asignado: 2,5 puntos

Concepto del evaluador: LA ACCIÓN DE FORMACIÓN AF1 SE DESARROLLARÁ EN BOGOTA D.C.

Observación de la FNC: El proyecto presentado está conformado por ocho (8) acciones de formación, de las cuales sólo una (1) de ellas, la a AF1, no incluye algún departamento con puntaje de medición entre (2,46 y 5,00), según el Índice Departamental de Competitividad 2020 – 2021. Teniendo en cuenta que siete (7) de ellas obtienen la totalidad de la calificación (3 puntos) y la AF1 obtendría 1 punto, nos lleva a un puntaje ponderado de 2,75 (22/8).

Solicitud: Modificar el puntaje asignado a este descriptor de 2,5 a 2,75 puntos.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a la misma, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

La acción de formación AF1. APLICACIÓN DE MACHINE LEARNING EN EL SECTOR CAFICULTOR PARA OPTIMIZAR LA TOMA DE DECISIONES, se ejecutará en Bogotá

La acción de formación AF2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS FULL-STACK: EL NUEVO PERFIL DEL PROFESIONAL DE TI PARA LA INDUSTRIA 4.0, se ejecutará en Cundinamarca, Bogotá, Valle del Cauca, Cauca y Caldas

La acción de formación AF3. GESTIÓN DE PEOPLE ANALYTICS: EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN DATOS, se ejecutará en Antioquia, Caldas, Cesar, Huila, Bogotá D.C., Cauca, Cundinamarca y Valle del Cauca

La acción de formación AF4. GESTIÓN DE INICIATIVAS DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL: RETOS Y OPORTUNIDADES EN EL SECTOR CAFETERO, se ejecutará en Bogotá D.C., Caldas, Valle del Cauca, Caquetá, Bolívar, La Guajira, Cundinamarca, Cesar, Cauca, Boyacá, Huila, Meta, Magdalena, Quindío y Nariño

La acción de formación AF5. HERRAMIENTAS DE METODOLOGÍAS ÁGILES PARA EL SECTOR CAFICULTOR, se ejecutará en Caldas, Risaralda, Cesas y Cauca

La acción de formación AF6. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y VENTAJAS COMPETITIVAS, se ejecutará en Antioquia, La Guajira, Norte de Santander, Quindío, Tolima, Bogotá D.C., Caldas, Meta, Santander, Boyacá, Nariño, Cundinamarca, Cesar, Cauca, Casanare, Risaralda, Magdalena, Huila, Caquetá, Bolívar y Valle del Cauca

La acción de formación AF7. LIDERAZGO FEMENINO EN LA CAFICULTURA, se ejecutará en Cauca, Nariño, Cesar, Huila, Caldas, Boyacá, Casanare, Tolima, Magdalena, Norte de Santander, Bogotá D.C., Antioquia, Valle del Cuca, Risaralda, Santander y Quindío

La acción de formación AF8. GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN COMO APALANCADOR DE VALOR ESTRATÉGICO EXPONENCIAL, se ejecutará en Bogotá, Caldas, Risaralda, Cundinamarca, Meta y Cesar

Por tanto, el puntaje asignado al criterio Lugar de Ejecución “Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento), y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), (5,01 y 6,00) o entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021?” pasa de 2,5 puntos a 2,75 puntos

OBSERVACIÓN No. 2:

2. Evaluación de la formación:

Puntaje asignado: 1 punto

Concepto del evaluador: "EN TODAS LAS ACCIONES DE FORMACIÓN SE DESCRIBE DE LA MISMA MANERA LA METODOLOGÍA QUE SE APLICARÁ PARA LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE, SIN EMBARGO, NO DESCRIBE DE MANERA EXPLICITA LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE QUE SE APLICARÁN PARA VALIDAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS EN CADA UNA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN."

Observación de la FNC: En el descriptor "Evaluación del aprendizaje" del proyecto presentado, se indican expresamente los criterios de evaluación así:

"Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias".

Solicitud de la FNC: Modificar el puntaje asignado a este descriptor de 1 a 2 puntos.

Como resultado de las dos observaciones presentadas, se solicita modificar el puntaje final obtenido de 98,5 a 99,75 puntos.

Agradecemos la atención prestada,

Cordialmente,

Adriana Fonseca Bermúdez

Dirección Gestión Humana

PBX: (+57) (601) 313 6600 Ext: 1296

Calle 73 # 8-13 Torre B Piso 3, Bogotá - Cundinamarca, Colombia

www.federaciondecafeteros.org



RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los

resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

AF1. APLICACIÓN DE MACHINE LEARNING EN EL SECTOR CAFICULTOR PARA OPTIMIZAR LA TOMA DE DECISIONES

<p style="text-align: center;">Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario pos-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p> <p>Para el modelo de aprendizaje utilizado en la presente acción de formación es necesario que, una vez finalizada la acción de formación, el (los) capacitador debe(n) elaborar un primer informe en el cual se refleje el análisis de resultados obtenidos y el plan de acción el cual contenga la estrategia a implementar con sus respectivos objetivos y actividades para evidenciar las acciones de mejora alcanzadas por las empresas beneficiarias con la implementación del bootcamp. Las cuales deben estar medidas a corto (2 meses) y mediano plazo (4 meses), una vez finalizada la acción de formación bootcamp. Este producto debe ser entregado por el capacitador al director del Proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien a su vez debe entregarlo al SENA e interventoría a los tres (3) días hábiles siguientes, e incorporarlo en el informe final del convenio que será entregado a la interventoría.</p> <p>Posteriormente, se deberá presentar un segundo informe al SENA e interventoría en donde se presenten los resultados obtenidos del plan de acción dispuesto en el primer informe, evidenciando los logros alcanzados tanto a corto como mediano plazo. El cual debe ser entregado a los 4 meses de finalizada la ejecución, en conjunto con la última entrega del informe de indicadores de impacto del proyecto.</p>
--	---

AF2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS FULL-STACK: EL NUEVO PERFIL DEL PROFESIONAL DE TI PARA LA INDUSTRIA 4.0

<p style="text-align: center;">Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario pos-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p>
--	---

AF3. GESTIÓN DE PEOPLE ANALYTICS: EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN DATOS

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario post-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al Sena y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

AF4. GESTIÓN DE INICIATIVAS DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL: RETOS Y OPORTUNIDADES EN EL SECTOR CAFETERO

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario post-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

AF5. HERRAMIENTAS DE METODOLOGÍAS ÁGILES PARA EL SECTOR CAFICULTOR

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario post-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

AF6. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y VENTAJAS COMPETITIVAS

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario post-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

AF7. LIDERAZGO FEMENINO EN LA CAFICULTURA

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario post-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

AF8. GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN COMO APALANCADOR DE VALOR ESTRATÉGICO EXPONENCIAL

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Para verificar el avance en el proceso de aprendizaje, se realizará un proceso de evaluación que permita evidenciar el alcance de los objetivos pedagógicos y permita verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. La evaluación se realizará a lo largo de la acción de formación y constará de diferentes indicadores que serán flexibles y se adaptarán a los avances de cada participante.</p> <p>Se usará un indicador de Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), que mide el progreso en la adquisición de conocimientos, teniendo en cuenta una evaluación previa (Pre-Test), antes de comenzar la acción de formación, una evaluación posterior (Post-Test) al finalizar el trabajo de los beneficiarios, y la calificación de diferentes actividades que se desarrollarán en cada unidad. De esta manera se mide el conocimiento previo a través de un cuestionario pre-test y se compara este resultado con el de otro cuestionario post-test al finalizar la formación. Ambos cuestionarios tienen 5 preguntas con un puntaje de 2 puntos por cada pregunta, relativas a los temas de capacitación y se calificarán en una escala 1 a 10.</p> <p>Criterios de Evaluación: Las actividades, evaluaciones y auto-evaluaciones que se desarrollan como parte de la acción de formación serán calificables y se promediarán al final de la formación para obtener un segundo indicador de conocimiento. El cálculo final de esta nota luego será una nota de apoyo, para verificar que con la capacitación y las pruebas de la Tasa de Incremento de Conocimiento (TIC), se logró la transferencia de conocimiento. Con el procedimiento anterior se podrá saber si los beneficiarios cumplieron con los objetivos y resultados pedagógicos de la acción de formación y se desarrollaron las competencias necesarias.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría según los requerimientos en la ejecución al igual que en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, incluyendo la aplicación del Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento que según el Pliego de Condiciones de la presente vigencia será de obligatoria aplicación en la etapa de ejecución, “(...) para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida- Flipped Classroom, o Bootcamp.”, que se incluyó en el Anexo N°. 12, capítulo 2.

ETAPA CONTRACTUAL, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Por tanto, la metodología de evaluación descrita no permite verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

En consecuencia, se procede a modificar el concepto de evaluación de la siguiente manera: el proyecto **CUMPLE** con el puntaje de **98,75** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00345
PROPONENTE	ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - ASENOF
OBSERVANTE	Andrea Salcedo Bermudez
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	administrativa@asenof.org
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 de mayo de 2022

OBSERVACIÓN No. 1:



Bogotá, 27 de mayo de 2022

Señores
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)
evaluapfce@sena.edu.co
 Ciudad

Asunto: Convocatoria DG-1-0001-2022

Estimados señores,

Por medio de la presente remitimos las observaciones de ASENOF al informe de evaluación preliminar técnica y financiera de la convocatoria DG-1-0001-2022:

- **Concepto evaluador:**
 EN TODAS LAS ACCIONES DE FORMACIÓN SE DESCRIBE DE LA MISMA MANERA LA METODOLOGÍA QUE SE APLICARÁ PARA LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE, SIN EMBARGO, NO DESCRIBE DE MANERA EXPLÍCITA LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE QUE SE APLICARÁN PARA VALIDAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS EN CADA UNA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN.
- **Respuesta:**
 En atención al concepto emitido, solicitamos respetuosamente considerar estos elementos característicos del sistema de evaluación propuesto.

En las acciones de formación en modalidad virtual:

1. Sobre la evidencia de apropiación de conocimientos: este criterio de evaluación, como se indica en el proyecto, para cada una de las acciones de formación arriba relacionadas, se mide y cuantifica a través de las evaluaciones ex ante y ex post, cumpliendo con el criterio de que la evidencia de apropiación de conocimientos es medible y cuantificable.
2. En relación con la evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática: para la medición de este criterio de evaluación que se establece en las acciones de formación arriba indicadas, se estableció que las preguntas formuladas por el capacitador deben estar directamente relacionadas con las unidades temáticas de dichas acciones a evaluar.
3. Con respecto al grado de participación en las actividades propuestas en el curso: en el proyecto se estableció que la evaluación de este criterio se realizará en la plataforma virtual, y su medición se hará mediante la asignación de calificaciones



a las actividades asociadas a la acción formativa, incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática como medio de participación: "La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación".

Por otro lado, en las acciones de formación bajo la modalidad (Presencial Asistida por Tecnologías) se indicaron los siguientes criterios de evaluación:

1. Evaluación sobre actividades prácticas y comprensión de los contenidos abordados: en este criterio de evaluación, cada participante recibirá una calificación numérica, tal como se expresa en el segundo párrafo del descriptor "EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE": "Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas".
2. Logros en la aplicación de conocimientos en las actividades prácticas: en este criterio de evaluación, el capacitador emitirá una valoración de la participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas, tal como se indica en el segundo párrafo del descriptor "EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE": "Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas."

Estos criterios de evaluación se estructuran mediante un sistema de seguimiento a través de una matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.

Por lo anterior, ponemos en consideración del evaluador, revisar que nuestro modelo de evaluación cumple con las definiciones y las condiciones requeridas y expresadas en el pliego de condiciones de la convocatoria. Teniendo en cuenta que la entidad capacitadora está en libertad de definir estos criterios ya que responden a los requisitos de la convocatoria y de la formación continua especializada. Cualquier solicitud o definición por parte del evaluador distinta a lo señalado en el pliego de condiciones no podría ser exigible dentro de nuestro modelo de evaluación.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: ***"La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.***

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N^o. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los

modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp”.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

“Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo”.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: *“(2 PUNTOS) Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.*

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

AF1. LA ETDH y los nuevos perfiles digitales enfocadas en el negocio

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$</p> <p>TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniere entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	--

AF2. Metodologías innovadoras para la formación multicanal

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$</p> <p>TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniere entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	--

AF3. Alineación de ambientes educativos a las demandas del sector productivo

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$</p> <p>TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	---

AF4. Aseguramiento de la calidad en el nuevo subsistema de formación para el trabajo

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$</p> <p>TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	---

AF5. Alianzas y cooperación institucional para dinamizar el sector de la ETDH

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$ TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	--

AF6. Transformación curricular basada en cualificaciones

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación. Los criterios de evaluación serán: evidencia de apropiación de conocimientos, evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática, grado de participación en las actividades propuestas en el curso.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$ TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	---

AF7. Modernización del proceso de enseñanza-aprendizaje en la revolución 4.0

Evaluación Del Aprendizaje	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación. Los criterios de evaluación serán: evidencia de apropiación de conocimientos, evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática, grado de participación en las actividades propuestas en el curso.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = \frac{(NPFT - NPIT)}{NPIT} * 100$ TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniere entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
----------------------------	--

AF8. Gestión ágil de proyectos para el sector educativo

Evaluación Del Aprendizaje	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa.</p> <p>MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = \frac{(NPFT - NPIT)}{NPIT} * 100$ TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniere entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
----------------------------	---

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, incluyendo la aplicación del Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento que según el Pliego de Condiciones de la presente vigencia será de obligatoria aplicación en la etapa de ejecución, "(...) para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-

Flipped Classroom, o Bootcamp.”, que se incluyó en el Anexo N°. 12, capítulo 2. ETAPA CONTRACTUAL, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Por tanto, la metodología de evaluación descrita no permite verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

OBSERVACIÓN No. 2:

<p>● Concepto evaluador: TODAS LAS ACCIONES DE FORMACIÓN INDICAN EL NÚMERO DE EMPRESAS BENEFICIARIAS PERTENECIENTES A LA CADENA PRODUCTIVA, SIN EMBARGO, NO ESPECIFICA EL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE SE BENEFICIARÁN DE LA FORMACIÓN Y QUE HACEN PARTE DE LA CADENA</p> <p>● Respuesta:</p> <p>Nos permitimos respetuosamente señalar que, en diferentes descriptores, la plantilla SEP cuenta con campos que requieren el diligenciamiento de datos numéricos y por otro lado, campos para indicar características, perfiles, descripciones y/o justificaciones que justifiquen esos valores numéricos. Si bien en la matriz de evaluación se manifiesta que se debe indicar el número de trabajadores pertenecientes a la cadena productiva, no</p> <p><small>Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Calle 87 # 19 a 27, Edificio Parque del Country, oficina 301, Bogotá, Tel. 7561551, Cel. 320-3118898, www.asenof.org, administrativa@asenof.org</small></p>
<p> encontramos el campo numérico correspondiente en la plantilla SEP que nos hubiese permitido diligenciar el valor numérico que queríamos expresar de acuerdo con el diagnóstico realizado.</p> <p>Solicitamos respetuosamente al evaluador revisar la puntuación ya que en el punto 8, si bien no se incluyó un valor numérico de los beneficiarios de cadena productiva, por la razones anteriormente señaladas, si se justificó la inclusión de los beneficiarios de la cadena productiva, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.</p> <p>Agradecemos su atención a la presente,</p> <p> GILBERTO SÁLCEDO PIZARRO Representante Legal</p>

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC's
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación
- Número de trabajadores mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, en los PERFIL POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN en el anexo 11 del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de "Perfil población beneficiaria" se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

2. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación usted indico que numero de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: "Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios" NO indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación:

AF1. LA ETDH y los nuevos perfiles digitales enfocadas en el negocio

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p>	<p>13</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p> <p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brinda espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva.</p> <p>Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOR.</p>
--	-----------	--

AF2. Metodologías innovadoras para la formación multicanal

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p> <p>13</p>		<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p> <p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva. Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOF.</p>
--	--	--

AF3. Alineación de ambientes educativos a las demandas del sector productivo

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p> <p>13</p>		<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p> <p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva. Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOF.</p>
--	--	--

AF4. Aseguramiento de la calidad en el nuevo subsistema de formación para el trabajo

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p> <p>6</p>		<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p> <p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva. Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOF.</p>
---	--	--

AF5. Alianzas y cooperación institucional para dinamizar el sector de la ETDH

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p> <p>1</p>		<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p> <p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva. Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOF.</p>
---	--	--

AF6. Transformación curricular basada en cualificaciones

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p> <p>12</p>		<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p> <p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva. Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOF.</p>
--	--	--

AF7. Modernización del proceso de enseñanza-aprendizaje en la revolución 4.0

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p> <p>12</p>		<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p> <p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva. Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOF.</p>
--	--	--

AF8. Gestión ágil de proyectos para el sector educativo

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p>	<p>5</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, es el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena se refiere a establecer medios a lo largo de una organización y de la cadena productiva que permitan que una organización sea más rentable y competitiva. Dentro de la cadena productiva se incluyen entidades educativas de niveles previos o posteriores a la ETDH por considerar su actividad como complementaria a la de ASENOF.</p>
--	----------	---	---

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, pero no indica el número de trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.

Adicionalmente el Anexo N°.16 Manual de usuario SEP, en RECOMENDACIONES PREVIAS, establece:

“(…)

- *El sistema realiza validaciones generales en cada uno de los módulos, sin embargo, al realizar la radicación del proyecto, el sistema no verifica en su totalidad si el mismo contiene errores de cálculo o diligenciamiento, por lo tanto, queda bajo responsabilidad del proponente verificar antes de realizar la radicación del proyecto. No se podrá realizar reversión de radicados de los proyectos. (...)*”

Por tanto, es responsabilidad del proponente verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 3 puntos a Perfil población beneficiaria de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **CUMPLE** con el puntaje de **98,00** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00382
PROPONENTE	FEDERACION NACIONAL DE EMPRESAS DE ASEO Y AFINES
OBSERVANTE	María del Pilar Rodríguez G.
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	fenaseo@fenaseo.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 15:15

OBSERVACIÓN No. 1:

En el ítem “Evaluación del aprendizaje” del proyecto presentado se indican específicamente los criterios de evaluación expresados como:

Los criterios de evaluación serán: “cada unidad temática tendrá una actividad para realizar con casos para solución abierta que propondrá el docente y se ejecutará tanto individual como grupal. Por ser educación no formal, no se califica con un puntaje, sino que los resultados de esta evaluación se usarán como herramienta para la identificación de comprensión y aplicabilidad de los temas abordados, que permiten saber al profesor los temas que debe reforzar o aclaraciones que se deban hacer. Además, se tendrá en cuenta la puntualidad y asistencia a todas las sesiones, participación en el evento de formación, realización de las actividades propuestas por el docente capacitador, entre otras que se propongan en el desarrollo del evento. Esto con el objetivo de que se evidencie la comprensión e interiorización de los conocimientos adquiridos.”

Adicionalmente se expresa: “También se hará una evaluación cuantitativa: Se hará a partir de la observación que haga el docente a los trabajadores en los momentos que se ejecuten las actividades prácticas, talleres, ejercicios, debates, entre otros. Al final de la acción de formación se llevará a cabo una socialización de hallazgos que servirá para corroborar los resultados obtenidos y construir nuevos conocimientos de forma conjunta por medio de conclusiones que el docente va generando con los beneficiarios. Con estos parámetros se llevará a cabo la evaluación permanente, integral, cuantitativa y cualitativa, y permitirá que el beneficiario por medio del proceso de enseñanza-aprendizaje logre los resultados propuestos, de acuerdo con los objetivos que se esperan de la acción de formación.”

Del texto del proyecto se concluye que se tienen como criterios de evaluación los siguientes:

- 1. Cada unidad temática tendrá una actividad para realizar con casos para solución abierta que propondrá el docente y se ejecutará tanto individual como grupal.*
- 2. Por ser educación no formal, no se califica con un puntaje, sino que los resultados de esta evaluación se usarán como herramienta para la identificación de comprensión y aplicabilidad de los temas abordados, que permiten saber al profesor los temas que debe reforzar o aclaraciones que se deban hacer.*
- 3. Además, se tendrá en cuenta la puntualidad y asistencia a todas las sesiones, participación en el evento de formación, realización de las actividades propuestas por el docente capacitador, entre otras que se propongan en el desarrollo del evento.*
- 4. También se hará una evaluación cuantitativa: Se hará a partir de la observación que haga el docente a los trabajadores en los momentos que se ejecuten las actividades prácticas, talleres, ejercicios, debates, entre otros.*

5. *Al final de la acción de formación se llevará a cabo una socialización de hallazgos que servirá para corroborar los resultados obtenidos y construir nuevos conocimientos de forma conjunta por medio de conclusiones que el docente va generando con los beneficiarios.*

Los anteriores criterios de evaluación permiten la valoración de los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas, de manera cualitativa y cuantitativa.

Al expresar que “con estos parámetros se llevará a cabo la evaluación permanente, integral, cuantitativa y cualitativa, y permitirá que el beneficiario por medio del proceso de enseñanza-aprendizaje logre los resultados propuestos, de acuerdo con los objetivos que se esperan de la acción de formación.” Se hace relación a la forma como la evaluación se relaciona directamente con objetivos y resultados expresados en los descriptores correspondientes y por lo tanto, permite validar el cumplimiento de los mismos.

Adicionalmente, en el proyecto se indica la aplicación de pruebas ex ante y ex post y se determinan los criterios de esta evaluación que permiten validar el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados. En proyecto, este indicador se describe así: “se aplicará la evaluación de entrada (ex – ante) para medir el grado de conocimiento de los temas a tratar en la acción de formación. Al finalizar la acción de formación se aplicará de nuevo la misma evaluación (ex – post) del inicio para medir el grado de comprensión de conocimiento que permita evidenciar el cumplimiento del objetivo de la acción de formación”, tal como se describe literalmente en el proyecto.

Solicitud de Fenaseo:

Por lo expuesto anteriormente, se solicita amablemente la modificación del puntaje asignado al ítem “Evaluación del Aprendizaje” de 1 a 2 puntos, teniendo en cuenta que el proyecto cumple con lo indicado en el pliego de condiciones de la convocatoria 2022.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo

Nº. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. **Es de aclarar que el indicador tasa de incremento del conocimiento fue una iniciativa del SENA** para ser aplicada en general a los eventos de formación antes mencionados y que el proyecto en la etapa contractual debe cumplir con lo establecido en el numeral 2.10 del ANEXO 12. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS así:

...” Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:

Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros:

- 1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.*
- 2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.*
- 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5.*
- 4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.*

El capacitador debe entregar un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este deberá ser remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe debe ser integrado al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA...”

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

Dando cumplimiento al pliego de la convocatoria, la evaluación del aprendizaje se realizará por medio de la evaluación de diagnóstico Tasa de Incremento del Conocimiento, permitiendo así disponer de un indicador ex - post y un indicador ex - ante, buscando una comparación que refleje los resultados en el incremento de la productividad del trabajador y la competitividad de la empresa, se medirá entonces de la siguiente forma:

Tasa de incremento del conocimiento mediante el indicador:

Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) por 100.

La evaluación será diseñada por el docente capacitador, compuesta por 5 preguntas, tendrá un rango de calificación de 0 - 10, dando a cada pregunta un valor de 2 puntos; y la aplicación de la prueba se realizara mediante un formulario de Google Drive o One Drive, antes del inicio de la sesión.

Por tanto, al inicio de la acción de formación se aplicará la evaluación de entrada (ex – ante) para medir el grado de conocimiento de los temas a tratar en la acción de formación. Al finalizar la acción de formación se aplicará de nuevo la misma evaluación (ex – post) del inicio para medir el grado de comprensión de conocimiento que permita evidenciar el

cumplimiento del objetivo de la acción de formación. El capacitador entregará estos resultados al director del proyecto y este entregará el informe de los resultados obtenidos en el formato indicado y entregado por el SENA de los indicadores ex - ante y ex - post aplicados, de igual manera hará parte del informe final de ejecución que entregará a la interventoría y al SENA.

De igual manera se realizará una evaluación de competencias, por lo que la nota asignada corresponde al indicativo de aquellas que aún faltan desarrollar y servirán de orientación al capacitador en el proceso de enseñanza.

Los criterios de evaluación serán: cada unidad temática tendrá una actividad para realizar con casos para solución abierta que propondrá el docente y se ejecutará tanto individual como grupal. Por ser educación no formal, no se califica con un puntaje, sino que los resultados de esta evaluación se usaran como herramienta para la identificación de comprensión y aplicabilidad de los temas abordados, que permiten saber al profesor los temas que debe reforzar o aclaraciones que se deban hacer. Además, se tendrá en cuenta la puntualidad y asistencia a todas las sesiones, participación en el evento de formación, realización de las actividades propuestas por el docente capacitador, entre otras que se propongan en el desarrollo del evento. Esto con el objetivo de que se evidencie la comprensión e interiorización de los conocimientos adquiridos.

También se hará una evaluación cuantitativa: Se hará a partir de la observación que haga el docente a los trabajadores en los momentos que se ejecuten las actividades prácticas, talleres, ejercicios, debates, entre otros. Al final de la acción de formación se llevará a cabo una socialización de hallazgos que servirá para corroborar los resultados obtenidos y construir nuevos conocimientos de forma conjunta por medio de conclusiones que el docente va generando con los beneficiarios.

Con estos parámetros se llevará a cabo la evaluación permanente, integral, cuantitativa y cualitativa, y permitirá que el beneficiario por medio del proceso de enseñanza-aprendizaje logre los resultados propuestos, de acuerdo con los objetivos que se esperan de la acción de formación.

Se otorga certificación de asistencia digital a los estudiantes que hayan culminado satisfactoriamente el proceso formativo del evento de formación.

El párrafo anterior se describe en todas las AF.

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no

permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de **98.50** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	482
PROPONENTE	DINISSAN S.A
OBSERVANTE	Roció Diaz Acosta
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	rodiaz@grupovardi.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 15:16

OBSERVACIÓN No. 1:

Descriptor: Evaluación del aprendizaje:

Puntaje obtenido en la evaluación: 1 punto

Justificación del puntaje otorgado: En las acciones de formación NO se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo. // Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal. • Habilidades que se pretenden evaluar. • Establecer los temas más trascendentes. • Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros. • Contribuir a la mejora continua. • Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir. // Todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicará para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que permiten validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados.

Observación de Dinissan:

En el proyecto presentado se indican específicamente los criterios de evaluación, de la siguiente manera: “Los criterios de evaluación serán los siguientes: “al finalizar cada módulo se aplicará una prueba de opción múltiple donde se evaluará las temáticas aprendidas en la unidad temática finalizada, su valoración será de 1 a 10 (evaluación cuantitativa). Por otro lado, se valorará el cumplimiento de las actividades, el tiempo de conexión y las notas de las evaluaciones cualitativas. En cada uno de los ejercicios y actividades presentadas en el aula virtual habrá retroalimentación por parte del docente. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación. De esta manera, se podrá observar el avance y desarrollo pedagógico de cada uno de los beneficiarios en los diferentes aspectos del aprendizaje, cumpliendo así con los objetivos y resultados esperados en la acción de formación.”

Adicionalmente se expresa: “En los trabajadores se evaluará el avance y desarrollo en los siguientes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño: Conoce los distintos temas presentados en la formación, emplea estrategias y herramientas para la realización de las actividades, emplea técnicas didácticas y creativas para la resolución de problemas planteados en la clase, dirige equipos de trabajo, propicia la gestión del cambio en su equipo y en el mismo, conoce y emplea herramientas de trabajo en diferentes situaciones planteadas por el docente o sus compañeros de trabajo. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, talleres didácticos, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo y participación en foros propuestas por el docente a los trabajadores”.

Al expresar que “se podrá observar el avance y desarrollo pedagógico de cada uno de los beneficiarios en los diferentes aspectos del aprendizaje, cumpliendo así con los objetivos y resultados esperados en la acción de formación” estamos refiriendo a la totalidad de lo descrito en los ítems “Objetivo(S) De La Acción De Formación” y “Resultados De Aprendizaje Esperados”, evitando la repetición de la información en diferentes ítems.

Por lo tanto, los criterios de evaluación del aprendizaje indicados en el proyecto, con el propósito de validar el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados son:

1. Conoce los distintos temas presentados en la formación

2. *Emplea estrategias y herramientas para la realización de las actividades*
3. *Emplea técnicas didácticas y creativas para la resolución de problemas planteados en la clase*
4. *Dirige equipos de trabajo*
5. *Propicia la gestión del cambio en su equipo y en el mismo*
6. *Conoce y emplea herramientas de trabajo en diferentes situaciones planteadas por el docente o sus compañeros de trabajo*
7. *Se valorará el cumplimiento de las actividades, el tiempo de conexión y las notas de las evaluaciones cualitativas.*
8. *En cada uno de los ejercicios y actividades presentadas en el aula virtual habrá retroalimentación por parte del docente.*

Se complementan estos criterios con el siguiente indicador de tipo cuantitativos, expresados en el proyecto: Al finalizar cada módulo se aplicará una prueba de opción múltiple donde se evaluará las temáticas aprendidas en la unidad temática finalizada, su valoración será de 1 a 10.

Con lo anterior, se está indicando de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicarán para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados. Los anteriores criterios de evaluación (indicado en el proyecto de manera explícita) permiten la valoración de los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas, de manera cualitativa y cuantitativa.

Adicionalmente, en el proyecto se indica la aplicación de pruebas ex ante y ex post y se determinan los criterios de esta evaluación. Esta tiene el propósito fundamental de validar el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados. Por lo tanto, con la aplicación de esta prueba se obtendrá la información que da cumplimiento a lo requerido en este ítem, puesto que trata de un indicador relacionado expresamente con los objetivos y resultados y por tanto el cierre de brechas de conocimiento. En el proyecto se describe de la siguiente manera: "Para esto, se aplicará una evaluación diagnóstica de conocimientos para conocer el conocimiento previo sobre los temas que verán en la Acción de Formación."

***Solicitud concreta de Dinissan:** Por lo expuesto anteriormente, se solicita amablemente la modificación del puntaje asignado al ítem "Evaluación del Aprendizaje" de 1 a 2 puntos, teniendo en cuenta que el proyecto cumple con lo indicado en el pliego de condiciones de la convocatoria 2022.*

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. **Es de aclarar que el indicador tasa de incremento del conocimiento fue una iniciativa del SENA** para ser aplicada en general a los eventos de formación antes mencionados y que el proyecto en la etapa contractual debe cumplir con lo establecido en el numeral 2.10 del ANEXO 12. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS así:

*...” Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:
Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros:*

- 1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.*
- 2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.*
- 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5.*
- 4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.*

El capacitador debe entregar un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este deberá ser remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe debe ser integrado al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA...”

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente de la misma manera (imagen tomada del proyecto):

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>aprendizaje y se mediarán todos los aspectos de la acción de formación (continua e integral). Así mismo será flexible en la medida en que se adapta los avances de cada participante.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100.</p> <p>Para esto, se aplicará un pre-test de conocimientos para conocer cuáles son los conceptos el conocimiento previo sobre los temas que verán en la Acción de Formación. Esta prueba que se aplicará el inicio de la formación (ex ante) y al finalizar la misma (ex post). Se trata de una prueba de opción múltiple de 5 preguntas, valoradas cada una con 2 puntos para un total de 10. La prueba tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con las temáticas planteadas en esta acción de formación. Será elaborada por el capacitador y aplicada por este antes del inicio de los contenidos formativos por medio de un formulario digital.</p> <p>Los criterios de evaluación serán los siguientes: La evaluación formativa se realizará en el transcurso del taller y será de tipo cualitativo y cuantitativo. En la evaluación cualitativa se evaluará la participación, la capacidad de análisis, los aportes al grupo y la actitud en el evento. El capacitador por su parte retroalimentará a los participantes de manera individual y colectiva de manera oportuna para facilitar el desarrollo del taller. En la cuantitativa el capacitador dará una nota grupal que corresponda a los ítems evaluados cualitativamente. Se dará una nota de 1 a 10 puntos y se dará retroalimentación al grupo durante el proceso de la creación colectiva de saberes para la realización del proyecto. De igual manera, se contará por tanto con una autoevaluación, de esta manera se mide la participación individual en el logro de los objetivos y el mejoramiento a nivel grupal en la aprehensión de conocimientos y la aplicación de estos en la realización del plan de implementación basado en los temas desarrollados en el taller Bootcamp.</p> <p>Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, talleres didácticos, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo y participación en las diferentes dinámicas propuestas por el docente a los trabajadores, evaluando así el avance y desarrollo de los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño, cumpliendo así con los objetivos y resultados esperados en el presente proyecto.</p> <p>Al finalizar la formación se entregará certificado de asistencia a quienes hayan culminado su proceso académico con éxito.</p> <p>Una vez finalizada la acción de formación, el capacitador debe elaborar un primer informe en el cual se refleje el análisis de resultados obtenidos y el plan de acción el cual contenga la estrategia a implementar con sus respectivos objetivos y actividades para evidenciar las acciones de mejora alcanzadas con la implementación del Bootcamp. Las cuales debe estar medidas a corto (2 meses) y mediano plazo (4 meses), una vez finalizada la acción de formación Bootcamp. Este producto debe ser entregado por el capacitador al director del Proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien a su vez debe entregarlo al SENA a los tres (3) días hábiles siguientes, e incorporarlo en el informe final del convenio que será entregado a la interventoría. Posteriormente, se deberá presentar un segundo informe, en donde se presenten los resultados obtenidos del plan de acción dispuesto en el primer informe, evidenciando los logros alcanzados tanto a corto como mediano plazo. El cual debe ser entregado a los 4 meses de finalizada la ejecución, en conjunto con la última entrega del informe de indicadores de impacto del proyecto.</p>
<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>En la presente acción de formación, se realizará una evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se mediarán todos los aspectos de la acción de formación (continua e integral). Así mismo será flexible en la medida en que se adapta los avances de cada participante.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO TIC mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100.</p> <p>Para esto, se aplicará una evaluación diagnóstica de conocimientos para conocer el conocimiento previo sobre los temas que verán en la Acción de Formación. Esta prueba que se aplicará el inicio de la formación (ex ante) y al finalizar la misma (ex post), se trata de una prueba de opción múltiple de 5 preguntas, valoradas cada una con 2 puntos para un total de 10. La prueba tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con las temáticas planteadas en esta acción de formación. Será elaborada por el capacitador y aplicada por este antes del inicio de la sesión formativa por medio de un formulario digital y al finalizar las unidades temáticas, estos se encontrarán en el aula virtual.</p> <p>Los criterios de evaluación serán los siguientes: al finalizar cada módulo se aplicará una prueba de opción múltiple donde se evaluará las temáticas aprendidas en la unidad temática finalizada, su valoración será de 1 a 10 (evaluación cuantitativa). Por otro lado, se valorará el cumplimiento de las actividades, el tiempo de conexión y las notas de las evaluaciones cualitativas. En cada uno de los ejercicios y actividades presentadas en el aula virtual habrá retroalimentación por parte del docente. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación. De esta manera, se podrá observar el avance y desarrollo pedagógico de cada uno de los beneficiarios en los diferentes aspectos del aprendizaje, cumpliendo así con los objetivos y resultados esperados en el presente proyecto.</p> <p>En los trabajadores se evaluará el avance y desarrollo en los siguientes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño: Conoce los distintos temas presentados en la formación, emplea estrategias y herramientas para la realización de las actividades, emplea técnicas didácticas y creativas para la resolución de problemas planteados en la clase, dirige equipos de trabajo, propicia la gestión del cambio en su equipo y en el mismo, conoce y emplea herramientas de trabajo en diferentes situaciones planteadas por el docente o sus compañeros de trabajo. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, talleres didácticos, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo y participación en foros propuestas por el docente a los trabajadores.</p> <p>Al finalizar la formación se entregará certificado de asistencia a quienes hayan culminado su proceso académico con éxito.</p>

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

Por último, se procede a confirmar el concepto de evaluación de la siguiente manera: el proyecto CUMPLE con el puntaje de **98.50** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	484
PROPONENTE	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR
OBSERVANTE	EDDY JOHANNA ALFONSO SOLANO
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	EJALFONSOS@compensar.com
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 15:19

OBSERVACIÓN No. 1:

1. Expresado en la Evaluación:

En las acciones de formación NO se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo.

Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal. •Habilidades que se pretenden evaluar. •Establecer los temas más trascendentes. •Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros. •Contribuir a la mejora continua. •Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir.

Observación de Compensar:

La definición dada por el evaluador al concepto de “Criterios de Evaluación” no corresponde a lo expresado en los Pliegos de la convocatoria que indican: “La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos”. Tampoco corresponde a lo expresado en el Matriz de Evaluación (Anexo 11) que indica: “Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados?”. Así mismo, no corresponde a la definición de criterio de evaluación dada en el Glosario de los Pliegos de la convocatoria que expresa: “Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo”.

Por lo cual suponemos que lo exigido en la evaluación corresponde a una definición académica no contemplada en el pliego de la convocatoria 2022. Sin embargo, sobre el tema de criterios de evaluación existen tantas definiciones e interpretaciones como autores han profundizado en el tema, por lo que, en aras al cumplimiento de la convocatoria, nos sujetamos a la expresada en el Pliego 2022 del programa de Formación Continua Especializada (se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos) y a los criterios de evaluación (Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados).

Expresado en la Evaluación:

“Todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicará para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicaran para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados”.

Observación de Compensar:

En el ítem “Evaluación del aprendizaje” del proyecto presentado se indican específicamente los criterios de evaluación expresados como:

“Criterios de evaluación”:

- 1. La evaluación será cuantitativa y cualitativa.*
- 2. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 60% de la nota final.*
- 3. Participación durante el evento de formación, equivaldrá al 25%.*
- 4. La actitud y disposición frente al evento 10%.*
- 5. Autoevaluación 5%*

Se realizarán evaluaciones de conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas”. (resaltado fuera de texto).

*Adicionalmente se expresa: “Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios y otras actividades que sean propuestas en el taller. **La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos y los resultados de la Acción de formación** y su periodicidad depende del desarrollo de cada unidad temática”. (resaltado fuera de texto).*

*Al expresar que “la evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos y los resultados de la Acción de formación” estamos refiriendo a lo descrito en los ítems “Objetivo(S) De La Acción De Formación” y “Resultados De Aprendizaje Esperados”, sin tener que listarlos nuevamente, ya que, entendemos que la estructura actual del proyecto permite la lectura coherente del mismo, evitando repeticiones de textos, conceptos y por tanto minimizando la redundancia en la información. De modo que, al hablar de **LOS** objetivos y resultados, se infiere que es a la totalidad de los mismos.*

Con lo anterior, se está indicando de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicarán para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados.

Los criterios de evaluación EXPLICITAMENTE indicados en el proyecto, con el propósito de validar el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados son:

- 1. Los temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas.*
- 2. En la práctica (serán evaluados) mediante el resultado de los ejercicios.*
- 3. Actividades que sean propuestas en el taller.*
- 4. Periodicidad: depende del desarrollo de cada unidad temática.*

Se complementan estos criterios con indicadores de tipo cualitativos y cuantitativos, expresados en el proyecto así:

- 1. La evaluación será cuantitativa y cualitativa.*

2. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 60% de la nota final.
3. Participación durante el evento de formación, equivaldrá al 25%.
4. La actitud y disposición frente al evento 10%.
5. Autoevaluación 5%.

Los anteriores criterios de evaluación (indicado en el proyecto de manera explícita) permiten la valoración de los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas, de manera cualitativa y cuantitativa.

Es así como estos criterios conforman una matriz de evaluación (denominada Rúbrica en el ambiente de educación superior), y que no pudo ser ingresada en el proyecto por limitaciones del aplicativo.

	Puntaje por Respuestas dadas	Puntaje por ejercicios	Puntaje por Actividades en talleres	Puntaje Total	% Ponderado
Evaluación de contenidos					
Participación en el evento					
Actitud y disposición					
Autoevaluación					

Adicionalmente, en el proyecto se indica la aplicación de pruebas ex ante y ex post y se determinan los criterios de esta evaluación. Esta tiene el propósito fundamental de validar el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados. Por lo tanto, con la aplicación de esta prueba se obtendrá la información que da cumplimiento a lo requerido en este ítem, puesto que trata de un indicador relacionado expresamente con los objetivos y resultados y por tanto el cierre de brechas de conocimiento. Este indicador evalúa “los conocimientos, habilidades y/o actitudes que posee el grupo de participantes en relación con los objetivos propuestos y los que alcanza al finalizar la formación. Logrando así que haya una flexibilidad a la hora de evaluar a los beneficiarios con respecto a sus avances y al proceso que apoya el capacitador”, tal como se describe literalmente en el proyecto.

Solicitud de Compensar:

Por lo expuesto anteriormente, se solicita amablemente la modificación del puntaje asignado al ítem “Evaluación del Aprendizaje” de 1 a 2 puntos, teniendo en cuenta que el proyecto cumple con lo indicado en el pliego de condiciones de la convocatoria 2022.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán

parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N.º. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. **Es de aclarar que el indicador tasa de incremento del conocimiento fue una iniciativa del SENA** para ser aplicada en general a los eventos de formación antes mencionados y que el proyecto en la etapa contractual debe cumplir con lo establecido en el numeral 2.10 del ANEXO 12. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS así:

...” Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:

Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros:

- 1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.*
- 2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.*
- 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5.*
- 4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.*

El capacitador debe entregar un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este deberá ser remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe debe ser integrado al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA...”

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente, de la misma manera:

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>Para Compensar el cierre de brechas de conocimiento es de suma importancia, razón por la cual y en alineación con lo propuesto por el SENA en los pliegos realizará una evaluación que le permita medir el indicador TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO, para lo cual aplicará una evaluación previa EXANTE y otra posterior EXPOST de los conocimientos, habilidades y/o actitudes que posee el grupo de participantes en relación con los objetivos propuestos. Logrando así que haya una flexibilidad a la hora de evaluar a los beneficiarios con respecto a sus avances y al proceso que apoya el capacitador. Las evaluaciones serán las mismas de forma que al final del aprendizaje se pueda evidenciar la ganancia del aprendizaje en el grupo, estará compuesta por 5 preguntas tipo test de opción múltiple con única respuesta. El test tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con los diferentes temas del evento de formación, cada una tendrá un valor de 2 puntos, para un total máximo de 10 puntos.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: $(\text{Nota promedio final de conocimiento del trabajador} - \text{Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador}) \times 100$.</p> <p>Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios y otras actividades que sean propuestas en el taller. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos y resultados de la Acción de formación y su periodicidad depende del desarrollo de cada unidad temática.</p> <p>Criterios de evaluación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La evaluación será cuantitativa y cualitativa. 2. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 60% de la nota final. 3. Participación durante el evento de formación, equivaldrá al 25%. 4. La actitud y disposición frente al evento 10%. 5. Autoevaluación 5% <p>Se realizarán evaluaciones de conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas. Los resultados de esta evaluación serán entregados al Sena y a la interventoría en los diferentes informes necesarios para la ejecución del proyecto y en el informe final de ejecución del convenio.</p>
--	---

Imagen tomada del proyecto

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador

durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

Por último, se confirma el concepto de evaluación en **(CUMPLE)** con el puntaje de **97,67** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	545
PROPONENTE	SUCESORES DE JESUS RESTREPO & CIA. S.A- CASA LUKER S.A.
OBSERVANTE	ALEXANDRA FAJARDO
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	mfajardo@casaluker.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 15:37

OBSERVACIÓN No. 1:

ANÁLISIS EMPRESARIAL/GREMIAL

Indica las acciones desarrolladas por el proponente en favor de la región y/o sector al cual se encuentra vinculado y/o representa (referenciando fuentes de consulta), que evidencian su participación en actividades alineadas con políticas públicas relativas al desarrollo regional y/o sectorial?

Puntaje obtenido: 1 punto de 2 Capitulo.

-Papel de la Empresa / Gremio en el sector al que pertenece o representa Capitulo. - Papel de la empresa / gremio en la región que pertenece o representa

En el texto de los mismos se mencionan las fuentes de consulta (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, MADR, Fedecacao, Fundación Mundial de Cacaoteros, Analdex, Procolombia, UPA-Dane, Alianzas Competitivas para la Equidad impulsadas por el Gobierno Nacional, Acuerdo Nacional de Competitividad de la cadena de cacao y su industria-visión al 2022.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Las acciones desarrolladas por el proponente a favor de la región se ven reflejadas mediante la Fundación Luker, evidenciando el impacto y transformación en las familias participantes en los proyectos agroindustriales, aun así, las fuentes no son claras, ya que no establece un enlace específico para la consulta de la información.

En consecuencia, se confirma la calificación de 1 punto

OBSERVACIÓN No. 2:

INDICADORES DE IMPACTO DEL PROYECTO

Describe por cada indicador (1. Mejoramiento en la empleabilidad; 2. Retención de los trabajadores; 3. Movilidad laboral; 4. Empresas beneficiarias; 5. ¿Trabajadores beneficiarios), indica describe medio de verificación y metodología de recolección y validación de la información?

Puntaje obtenido: 2 de 4

El indicador 4) Empresas Beneficiarias, no se diligenció dado que se trata de un proyecto clasificado en la modalidad Empresa Individual, siendo por lo tanto la empresa beneficiaria sólo una (la Proponente).

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, nos permitimos informarle que la misma es procedente y se accede a la misma, en tanto, una vez revisada su propuesta se evidenció que:

La modalidad de participación es individual por consiguiente serán la única empresa beneficiaria.

En consecuencia, se confirma la calificación de 4 puntos

OBSERVACIÓN No. 3:

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD DE FORMACIÓN

¿El problema o necesidad identificado se soporta en el análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos e indica la fuente de los datos?

Puntaje obtenido: 1 de 2

Las fuentes de información que permiten la verificación de ésta, están explícitas dentro del capítulo Herramientas utilizadas para el diagnóstico, siendo éstas respectivamente: Cuestionario de necesidades formativas, Informe Gráfico, Cualitativo y Cuantitativo con el grado de ajuste al perfil elegido (Informe ICC), Indicadores de procesos empresariales, Resultados de gestión por áreas funcionales, Índices de Desempeño, Ranking de Chocolates y Confitería en Colombia.

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El proponente define la necesidad de formación, se soporta información cualitativa y cuantía, pero no se observa las fuentes de información que permita la verificación de esta.

En consecuencia, se confirma la calificación de 1 punto.

OBSERVACIÓN No. 4:

MATERIAL DE FORMACIÓN. LO QUE DICE EL EVALUADOR Describe el material de formación sin embargo NO indica su contenido de manera metodológicamente estructurada, guardando coherencia con la metodología y con las unidades temáticas propuestas en la acción de formación.

LO QUE DICE EL PLIEGO “3.3.11 Material de formación Se entiende por material de formación aquel que reúne medios y recursos que orientan, estimulan y facilitan el desarrollo de las acciones de formación y el proceso de enseñanza aprendizaje como cartillas, guías, talleres y libros, el cual debe cumplir con la normatividad vigente en cuanto a propiedad intelectual; el material de formación debe ser de producción reciente, por tanto, si éste supera los 2 años de producción, se requiere justificar su inclusión. La elaboración del contenido de las cartillas, guías y talleres está incluida dentro del valor de los honorarios del capacitador. Se debe describir e indicar el contenido del material de formación, el cual debe ser metodológicamente estructurado y guardar coherencia con la metodología de la formación y las unidades temáticas propuestas de modo que facilite la transferencia de conocimiento.”

LO QUE SE COLOCÓ EN EL PROYECTO El capacitador dentro de la publicación de actividades por cada unidad temática publicará y entregará de forma electrónica el material formativo con una metodología suficientemente didáctica que permitirá que tanto las actividades académicas que se desarrollarán durante las horas teóricas y prácticas se cumplan a cabalidad, lo mismo que las estrategias didácticas descritas y en donde estarán suficientemente estructurados los contenidos del diplomado. Se describirán las herramientas de tipo conceptual y práctico que utilizan los directivos para mejorar la producción y competitividad, así como los ejercicios que desarrollan pensamiento estratégico, los elementos del enfoque sistémico para planificar, predecir y prever nuevas oportunidades. Se describen los elementos para tomar decisiones estratégicas, eficientes y asertivas. Se dan elementos para revisar los estándares de excelencia de compromisos y resultados de un directivo. Las tácticas establecidas para lograr impactar en la consecución de los objetivos estratégicos y lograr posicionar la Marca. Se describen los Indicadores con enfoque a resultados y la importancia de los indicadores interdependientes y compartidos en las organizaciones flexibles orientadas al aprendizaje. Los indicadores de autogestión directiva. Indicadores de flexibilidad, indicadores de bienestar laboral, indicadores de rentabilidad, indicadores de sustentabilidad y el control de gestión. Se presentarán ejercicios para procesar información y tomar decisiones. Se desarrollarán los elementos para incrementar la productividad. Se describirán los factores del macro entorno que impactan en la competencia y en la rentabilidad y se revisarán los elementos que permiten visualizar las oportunidades empresariales. El material de formación también permitirá entender los

principios y fundamentos de las metodologías que ofrecen ventajas competitivas en un entorno cambiante. Se explica la integración creciente de los actores de las cadenas de valor de la industria de consumo masivo y se definen los elementos de la computación en la nube y de las plataformas digitales. Se define el impacto ambiental de las tecnologías digitales y su uso en empresas de consumo masivo. Se describen las situaciones problemáticas en entornos digitales de la empresa. El material de formación también muestra las herramientas digitales para innovar procesos y productos, así como para mantenerse al día con la evolución digital. Demuestra las bases para formar dirigir y participar en trabajo de equipo que surjan a partir de la nueva realidad con enfoque a la generación de valor. Para el acceso a este material también se hará uso del correo electrónico y herramientas en la nube, con el fin de que los beneficiarios tengan acceso a dicho material.

EXPLICAMOS A CONTINUACIÓN El material de formación que describimos sí indica su contenido de manera metodológicamente estructurada, los contenidos son coherentes con la METODOLOGÍA teórico-práctica como está enunciada en el Proyecto y descrita en el punto de Material de Formación, además, guarda absoluta coherencia con los contenidos de las unidades propuestas en la acción de formación, que consideramos para una mayor claridad anunciarlas como están descritas en el Proyecto (aclaramos que los títulos no se encuentran enunciados en el punto de Material de Formación pero sus contenidos sí están enunciados de forma coherente con la secuencia de las unidades temáticas de tal manera que se facilita la transferencia del aprendizaje) UT 1. GESTIÓN PARA PLANIFICAR EL TRABAJO EFECTIVO. UT 2. GESTIÓN EFICIENTE PARA EL MANEJO DE RECURSOS. UT 3. LA EXCELENCIA EN EL TRABAJO SUS INDICADORES Y MÉTRICAS. UT 4. VISIÓN DEL ENTORNO Y SU VENTAJA COMPETITIVA. UT 5. DESARROLLO DE TÉCNICAS PARA SER MÁS EFICIENTES Y PRODUCTIVOS. UT 6. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA CIBERSEGURIDAD APOYADO EN EL TRABAJO EN EQUIPO AUTODIRIGIDO, también cabe aclarar que el material de formación es acorde a la modalidad PAT. “Solicitamos se le otorguen los dos puntos porque al revisar lo que dice el pliego sobre el material de formación, concluimos que el punto desarrollado sí indica su contenido de manera metodológicamente estructurada, guardando coherencia con la metodología y con las unidades temáticas propuestas en la acción de formación”

RESPUESTA No 4:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Se evidencia la descripción del material de formación, sin embargo, no evidenciamos su contenido de manera metodológicamente estructurada, guardando coherencia con la metodología y con las unidades temáticas propuestas en la acción de formación, de acuerdo a lo contemplado en el pliego de la convocatoria, adendas y anexos.

En consecuencia, se confirma la calificación de 1 punto.

OBSERVACIÓN No. 5:

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE LO QUE DICE EL EVALUADOR

En las acciones de formación no se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo. Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal.

- Habilidades que se pretenden evaluar.*
- Establecer los temas más trascendentes.*
- Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros.*
- Contribuir a la mejora continua.*
- Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir.*

Todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicara para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicaran para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados. Así mismo, es de aclarar que el numeral 3.3.14, el indicador tasa de incremento del conocimiento fue definido en el pliego de condiciones de manera general para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Y el proponente por cada acción de formación debía definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. Nosotros aclaramos que este proyecto tiene una sola acción de Formación y por lo tanto no podemos aceptar lo que dice el evaluador que “Todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicara para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje” Tampoco podemos aceptar como referente para la evaluación de este punto lo que agrega el evaluador a continuación porque es INFORMACIÓN QUE NO FUE REFERENCIADA EN EL PLIEGO, NI EN EL ANEXO 11 NI EN EL ANEXO 12. “Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal”.

- “Habilidades que se pretenden evaluar”.*
- “Establecer los temas más trascendentes”.*
- “Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros”.*
- “Contribuir a la mejora continua”.*
- “Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir”*

LO QUE DICE EL PLIEGO La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N^o. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. LO QUE DICE EL ANEXO 12 EN SU NUMERAL 2.10 2.10 Indicador Tasa de Incremento del

Conocimiento El Programa de Formación Continua Especializada estableció que para la ejecución de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp, se aplicará el siguiente indicador: Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = \frac{NPFT - NPIT}{NPIT} \times 100$ = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros: 1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5. 4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación LO QUE DESARROLLAMOS EN EL PUNTO DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE. “La empresa tiene previsto evaluar el incremento del conocimiento y las competencias esperadas con la acción formativa de la siguiente manera: el día de inicio de la acción de formación aplicará a todos los beneficiarios la evaluación ex-ante y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma. A continuación, la explicamos: $TIC = \frac{NPFT - NPIT}{NPIT} \times 100$ = Tasa de incremento del conocimiento. NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador. Aplicaremos los siguientes parámetros: 1. Cada evaluación estará compuesta por 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador teniendo en cuenta los resultados que esperamos respecto al incremento de los conocimientos y mejoramiento de las competencias. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación 3. Se espera que la calificación resultante de cada una de las evaluaciones indique el incremento del conocimiento de cada uno de los participantes” Por todo lo anterior consideramos que en la acción de formación Sí se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo ya que en el punto de evaluación del aprendizaje se colocó “La empresa tiene previsto evaluar el incremento del conocimiento y las competencias esperadas con la acción formativa”, en el anterior enunciado está claro que los criterios de evaluación y el incremento del conocimiento hace referencia a los CONTENIDOS de la acción formativa y por consiguiente a las COMPETENCIAS que se esperan se fortalezcan por cada unidad temática en la misma acción formativa, además, tuvimos en cuenta el Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento y la evaluación ex ante y ex post que medirá el incremento del conocimiento referente a los criterios de evaluación por cada una de las unidades temáticas y las competencias esperadas en cada unidad temática. SOLICITUD Solicitamos se den los dos puntos a EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE. Agradecemos al equipo de evaluación técnica del Grupo de Formación

Continua Especializada la oportunidad de aclaración sobre esta propuesta de valor para Casa Luker y quedamos atentos a cualquier otro requerimiento.

RESPUESTA No 5:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. **Es de aclarar que el indicador tasa de incremento del conocimiento fue una iniciativa del SENA** para ser aplicada en general a los eventos de formación antes mencionados y que el proyecto en la etapa contractual debe cumplir con lo establecido en el numeral 2.10 del ANEXO 12. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS así:

...” Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:

Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros:

- 1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.*
- 2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.*
- 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5.*
- 4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.*

El capacitador debe entregar un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este deberá ser remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe debe ser integrado al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA...”

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) **No indica explícitamente los criterios de evaluación** que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en la acción de formación usted describió lo siguiente:

La empresa tiene previsto evaluar el incremento del conocimiento y las competencias esperadas con la acción formativa de la siguiente manera: el día de inicio de la acción de formación aplicará a todos los beneficiarios la evaluación ex-ante y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma. A continuación, la explicamos:

TIC=NPFT-NPIT) X100 E Dividido por NPIT

TIC = Tasa de incremento del conocimiento. NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador.

Aplicaremos los siguientes parámetros: 1. Cada evaluación estará compuesta por 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador teniendo en cuenta los resultados que esperamos respecto al incremento de los conocimientos y mejoramiento de las competencias. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación 3. Se espera que la calificación resultante de cada una de las evaluaciones indique el incremento del conocimiento de cada uno de los participantes.

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación **CUMPLE** con ajuste al puntaje a 87 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00342
PROPONENTE	ASOCIACION NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR - ANALDEX
OBSERVANTE	STHEFANY CASTILLO TRIANA
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	coordinacion.sena@analdex.org
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 de mayo de 2022

OBSERVACIÓN No. 1:



Bogotá, 27 de mayo de 2022

Señores:
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
 Dirección sistema Nacional de formación para el trabajo
 Ciudad

Ref.: Observaciones verificación financiera y evaluación técnica convocatoria DG 1-0001-2022 del Programa de Formación Continua Especializada.

Respetados señores,

En primer lugar, agradecer al SENA por generar estos espacios de análisis sobre las propuestas presentadas en el programa de Formación Continua Especializada, pues si bien año tras año se ha realizado un gran esfuerzo para ser cada vez más objetivos con la evaluación se dejan temas que pueden motivar aclaraciones de nuestra parte y modificaciones de los evaluadores a favor de la iniciativa.

De acuerdo con los resultados preliminares de la verificación financiera y evaluación técnica de la convocatoria DG 1-0001-2022 del programa de formación continua especializada, nos permitimos allegar nuestras observaciones frente a los puntajes establecidos por el evaluador para la propuesta de nuestra ASOCIACIÓN NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR ANALDEX:

1. De acuerdo con el puntaje asignado al criterio: *"Perfil población beneficiaria de las acciones de formación"* el proyecto presentado por la Asociación describió cada uno de los requerimientos especificados en el anexo No. 11 para la asignación de los dos puntos.

Como es de su conocimiento el sistema SEP, conto con un espacio exclusivo para hacer la mención del número de trabajadores pertenecientes a la cadena productiva, sin embargo, en el detalle del proyecto html, este apartado no se logra evidenciar, de la misma manera como establece el numero de trabajadores mujeres o en condición de discapacidad, teniendo en cuenta que la inclusión de esta información se relacionó en el aplicativo.

De otra parte, en el proyecto se logra evidenciar la descripción de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de

ASOCIACIÓN NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR – ANALDEX
Calle 40 No. 13 – 09 Edificio UGI Piso 10 • Conmutador: (57-1) 7942122
Email: analdex@analdex.org - www.analdex.org • Bogotá, D.C. - Colombia



empresas beneficiadas; 8) y la justificación de la inclusión empresas pertenecientes a la cadena productiva y por ende sus trabajadores.

En ese sentido solicitamos al comité de evaluación rectificar la asignación del puntaje asignado al criterio teniendo en cuenta que se cumplió en la totalidad de los requerimientos especificados en las casillas del proyecto.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC's
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación
- Número de trabajadores mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.

- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, en los PERFIL POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN en el anexo 11 del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Perfil población beneficiaria” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC’s; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC’s; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC’s; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación usted indico que numero de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: "Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios" NO indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación:

AF1. Innovación para la creación de valor empresarial en entornos competitivos (Altos Directivos)

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p>	<p>20</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>Las diferencias de rentabilidad entre empresas subyacen fundamentalmente en función de factores internos, en particular los relacionados con la innovación (Rask 2014; Wang, 2014), y la estructura de mercado en que compiten las industrias. En ese sentido y con el propósito General de este proyecto se hace necesario generar la cultura y capacidad innovadora en todos los actores del comercio exterior, potenciando las capacidades de las empresas del sector para generar, planear y ejecutar innovaciones recurriendo al conjunto de habilidades tanto tecnológicas como organizativas.</p>
--	-----------	---	---

AF2. Operatividad y gestión aduanera para la competitividad en la internacionalización

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p>	<p>20</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>El fomento de las buenas prácticas para la internacionalización involucra a todos los actores del comercio exterior, con el propósito de ser más productivos y competitivos se hace vital que cada instrumento facilitador del comercio exterior este actualizado en la materia de operatividad y gestión aduanera.</p>
--	-----------	---	--

AF3. Gestión del Comercio Internacional para servicios basados en el conocimiento (SBC)

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p>	<p>20</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>Las exportaciones de servicios tienen el potencial de contribuir significativamente con la diversificación de la oferta exportable del país, en ese sentido incluir a los actores que hacen parte de la cadena productiva del comercio exterior se convierte en una estrategia vital para un crecimiento económico más sostenible, pues es necesario la articulación y compromiso de cada uno de los instrumentos que intervienen en los procesos de exportación para mejorar la diversificación, competitividad y productividad del sector. Adicionalmente es importante que los beneficios arancelarios y aduaneros que promueven la internacionalización de servicios sea aprovechable por cada actor del comercio exterior.</p>
--	-----------	---	--

AF4. Operador Económico Autorizado - Buenas prácticas en la cadena de suministro Internacional

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p>	<p>20</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>En la actualidad solo 388 organizaciones entre, empresas, zonas francas y diversos operadores de la cadena logística cuentan con dicha calidad, siendo un numero bajo, en ese sentido; incluir a los trabajadores pertenecientes a empresas que hacen parte de la cadena productiva permitirá promover la convicción sobre la necesidad e importancia del programa OEA y sus beneficios, por otra parte, y alineados con el CONPES 3982, donde se reconoció a la logística como un pilar estratégico la inclusión de todos los actores del comercio exterior aportara al objetivo específico "fortalecimiento del capital humano en los procesos logísticos con el fin de optimizar su desempeño".</p>
--	-----------	---	---

AF5. Análisis de datos para negocios inteligentes en el comercio internacional -
Bootcamp

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p>	<p>1</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, el análisis de datos es una técnica necesaria que debe apropiarse en todos los sectores para aumentar la eficiencia y productividad. En ese sentido y con el propósito general de este proyecto se hace necesario generar modelos que involucren a todos los actores del comercio exterior para extraer el máximo provecho de la información.</p>
--	----------	--	---

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, pero no indica el número de trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.

Adicionalmente el Anexo N°.16 Manual de usuario SEP, en RECOMENDACIONES PREVIAS, establece:

“(…)

- *El sistema realiza validaciones generales en cada uno de los módulos, sin embargo, al realizar la radicación del proyecto, el sistema no verifica en su totalidad si el mismo contiene errores de cálculo o diligenciamiento, por lo tanto, queda bajo responsabilidad del proponente verificar antes de realizar la radicación del proyecto. No se podrá realizar reversión de radicados de los proyectos. (...)*”

Por tanto, es responsabilidad del proponente verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 3 puntos a Perfil población beneficiaria de las acciones de formación.

OBSERVACIÓN No. 2:

2. Es segundo lugar, los criterios de evaluación propuestos por la Asociación cumplen cabalmente tanto en la forma de evaluación de los participantes como en el mecanismo para hacer explícitos los porcentajes asignados para cada uno de los criterios que determinan el cumplimiento de los requerimientos académicos de las acciones de formación, tal como se reafirma a continuación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Prueba Ex Ante y Ex Post para la Tasa de Incremento del Conocimiento.
2. La evaluación será cuantitativa y cualitativa.
3. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 60% de la nota final.
4. Participación en foros virtuales, equivaldrá al 30%
5. El cumplimiento de los tiempos establecidos para las actividades en la plataforma 10%.

Tomado textual de: Proyecto Asociación Nacional de Comercio Exterior - PFCE 2022

Del mismo modo se señalan las actividades que permitirán medir el mejoramiento de las habilidades individuales y por ende el cumplimiento de los objetivos propuestos en cada una de las acciones de formación.

De igual forma los criterios de evaluación propuestos permiten hacer el seguimiento de los resultados de aprendizaje puesto que están encaminados a medir el incremento del conocimiento individual y grupal de manera cuantitativa y cualitativa, garantizando de manera eficiente y efectiva la verificación del cumplimiento del objetivo propuesto para cada acción de formación. En ese sentido consideramos que la validación del criterio "evaluación del aprendizaje" cumple con lo necesario para la asignación de los dos puntos.

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: ***“La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.***

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N^o. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp”.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

*“Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo”.*

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y para el criterio de “Evaluación de

aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **“(2 PUNTOS) Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.**

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

AF1. Innovación para la creación de valor empresarial en entornos competitivos (Altos Directivos)

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizará evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se mediarán todos los aspectos de la acción de formación (continua e integral). Así mismo, será flexible en la medida en que se adapta a los avances de cada participante y al docente que apoya este proceso.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Para esto, se aplicará una prueba de conocimientos para conocer cuáles son los conocimientos previos sobre los temas que se verán en la Acción de Formación. Esta prueba que se aplicará el inicio de la formación (ex ante) y al finalizar la misma (ex post). Se trata de una prueba de opción múltiple de 5 preguntas, valoradas cada una con 2 punto para un total de 10. La prueba tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con los diferentes temas del evento formativo (5 preguntas). Se valorará el cumplimiento en las sesiones, el tiempo de conexión, y las respuestas dadas para realizar la evaluación cualitativa del logro de los objetivos de la Acción de Formación, de la cual habrá retroalimentación por parte del tutor.</p> <p>Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, actividades prácticas on-line, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo, entre otras. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación y su periodicidad depende del desarrollo de cada módulo. Al finalizar la formación se entregará certificado de aprobación a quienes obtengan notas superiores a seis (6) y porcentaje de asistencia mínimo del 85% del total de las horas del evento de formación.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prueba Ex Ante y Ex Post para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. La evaluación será cuantitativa y cualitativa. 3. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 60% de la nota final. 4. Participación en foros virtuales, equivaldrá al 30% 5. El cumplimiento de los tiempos establecidos para las actividades en la plataforma 10%. <p>Se realizarán evaluaciones de conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas. De esta manera se mide el mejoramiento individual en el logro de los objetivos y el mejoramiento a nivel grupal en la comprensión de conocimientos y la aplicación de estos al ejercicio laboral en forma sincrónica. Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría en el informe final de ejecución del convenio.</p>
----------------------------	--

AF2. Operatividad y gestión aduanera para la competitividad en la internacionalización

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizará evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se mediarán todos los aspectos de la acción de formación (continua e integral). Así mismo, será flexible en la medida en que se adapta a los avances de cada participante y al docente que apoya este proceso.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Para esto, se aplicará una prueba de conocimientos para conocer cuáles son los conocimientos previos sobre los temas que se verán en la Acción de Formación. Esta prueba que se aplicará el inicio de la formación (ex ante) y al finalizar la misma (ex post). Se trata de una prueba de opción múltiple de 5 preguntas, valoradas cada una con 2 punto para un total de 10. La prueba tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con los diferentes temas del evento formativo (5 preguntas). Se valorará el cumplimiento en las sesiones, el tiempo de conexión, y las respuestas dadas para realizar la evaluación cualitativa del logro de los objetivos de la Acción de Formación, de la cual habrá retroalimentación por parte del tutor.</p> <p>Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, actividades prácticas on-line, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo, entre otras. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación y su periodicidad depende del desarrollo de cada módulo. Al finalizar la formación se entregará certificado de aprobación a quienes obtengan notas superiores a seis (6) y porcentaje de asistencia mínimo del 85% del total de las horas del evento de formación.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prueba Ex Ante y Ex Post para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. La evaluación será cuantitativa y cualitativa. 3. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 80% de la nota final. 4. Participación en foros virtuales, equivaldrá al 30%. 5. El cumplimiento de los tiempos establecidos para las actividades en la plataforma 10%. <p>Se realizarán evaluaciones de conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas. De esta manera se mide el mejoramiento individual en el logro de los objetivos y el mejoramiento a nivel grupal en la comprensión de conocimientos y la aplicación de estos al ejercicio laboral en forma sincrónica. Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

AF3. Gestión del Comercio Internacional para servicios basados en el conocimiento (SBC)

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizará evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se mediarán todos los aspectos de la acción de formación (continua e integral). Así mismo, será flexible en la medida en que se adapta a los avances de cada participante y al docente que apoya este proceso.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Para esto, se aplicará una prueba de conocimientos para conocer cuáles son los conocimientos previos sobre los temas que se verán en la Acción de Formación. Esta prueba que se aplicará el inicio de la formación (ex ante) y al finalizar la misma (ex post). Se trata de una prueba de opción múltiple de 5 preguntas, valoradas cada una con 2 punto para un total de 10. La prueba tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con los diferentes temas del evento formativo (5 preguntas). Se valorará el cumplimiento en las sesiones, el tiempo de conexión, y las respuestas dadas para realizar la evaluación cualitativa del logro de los objetivos de la Acción de Formación, de la cual habrá retroalimentación por parte del tutor.</p> <p>Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, actividades prácticas on-line, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo, entre otras. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación y su periodicidad depende del desarrollo de cada módulo. Al finalizar la formación se entregará certificado de aprobación a quienes obtengan notas superiores a seis (6) y porcentaje de asistencia mínimo del 85% del total de las horas del evento de formación.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prueba Ex Ante y Ex Post para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. La evaluación será cuantitativa y cualitativa. 3. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 80% de la nota final. 4. Participación en foros virtuales, equivaldrá al 30%. 5. El cumplimiento de los tiempos establecidos para las actividades en la plataforma 10%. <p>Se realizarán evaluaciones de conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas. De esta manera se mide el mejoramiento individual en el logro de los objetivos y el mejoramiento a nivel grupal en la comprensión de conocimientos y la aplicación de estos al ejercicio laboral en forma sincrónica. Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	--

AF4. Operador Económico Autorizado - Buenas prácticas en la cadena de suministro Internacional

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizará evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se mediarán todos los aspectos de la acción de formación (continua e integral). Así mismo, será flexible en la medida en que se adapta a los avances de cada participante y al docente que apoya este proceso.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Para esto, se aplicará una prueba de conocimientos para conocer cuáles son los conocimientos previos sobre los temas que se verán en la Acción de Formación. Esta prueba que se aplicará el inicio de la formación (ex ante) y al finalizar la misma (ex post). Se trata de una prueba de opción múltiple de 5 preguntas, valoradas cada una con 2 punto para un total de 10. La prueba tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con los diferentes temas del evento formativo (5 preguntas). Se valorará el cumplimiento en las sesiones, el tiempo de conexión, y las respuestas dadas para realizar la evaluación cualitativa del logro de los objetivos de la Acción de Formación, de la cual habrá retroalimentación por parte del tutor.</p> <p>Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, actividades prácticas on-line, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo, entre otras. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación y su periodicidad depende del desarrollo de cada módulo. Al finalizar la formación se entregará certificado de aprobación a quienes obtengan notas superiores a seis (6) y porcentaje de asistencia mínimo del 85% del total de las horas del evento de formación.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prueba Ex Ante y Ex Post para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. La evaluación será cuantitativa y cualitativa. 3. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 80% de la nota final. 4. Participación en foros virtuales, equivaldrá al 30%. 5. El cumplimiento de los tiempos establecidos para las actividades en la plataforma 10%. <p>Se realizarán evaluaciones de conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas. De esta manera se mide el mejoramiento individual en el logro de los objetivos y el mejoramiento a nivel grupal en la comprensión de conocimientos y la aplicación de estos al ejercicio laboral en forma sincrónica.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	---

AF5. Análisis de datos para negocios inteligentes en el comercio internacional – Bootcamp

Evaluación Del Aprendizaje	<p>Se realizará evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y se mediarán todos los aspectos de la acción de formación (continua e integral). Así mismo, será flexible en la medida en que se adapta a los avances de cada participante y al docente que apoya este proceso.</p> <p>Para esta acción de formación, se medirá la TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO mediante el indicador: Tasa de incremento del conocimiento: (Nota promedio final de conocimiento del trabajador - Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador) x 100. Para esto, se aplicará una prueba de conocimientos para conocer cuáles son los conocimientos previos sobre los temas que se verán en la Acción de Formación. Esta prueba que se aplicará el inicio de la formación (ex ante) y al finalizar la misma (ex post). Se trata de una prueba de opción múltiple de 5 preguntas, valoradas cada una con 2 punto para un total de 10. La prueba tendrá preguntas sobre las competencias relacionadas con los diferentes temas del evento formativo (5 preguntas). Se valorará el cumplimiento en las sesiones, el tiempo de conexión, y las respuestas dadas para realizar la evaluación cualitativa del logro de los objetivos de la Acción de Formación, de la cual habrá retroalimentación por parte del tutor.</p> <p>Se evaluarán el mejoramiento, progreso y desarrollo de los trabajadores en los diferentes aspectos de aprendizaje, conocimiento y desempeño. Estos temas serán evaluados en su teoría a través de respuestas dadas y en la práctica mediante el resultado de los ejercicios, actividades prácticas on-line, actividades de desarrollo, actividades de autodesarrollo, entre otras. La evaluación permitirá medir el cumplimiento de los objetivos de la Acción de formación y su periodicidad depende del desarrollo de cada módulo. Al finalizar la formación se entregará certificado de aprobación a quienes obtengan notas superiores a seis (6) y porcentaje de asistencia mínimo del 85% del total de las horas del evento de formación.</p> <p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prueba Ex Ante y Ex Post para la Tasa de Incremento del Conocimiento. 2. La evaluación será cuantitativa y cualitativa. 3. Al finalizar cada uno de los módulos se realizará evaluación de sus contenidos y tendrá un porcentaje del 80% de la nota final. 4. Participación en foros virtuales, equivaldrá al 30%. 5. El cumplimiento de los tiempos establecidos para las actividades en la plataforma 10%. <p>Se realizarán evaluaciones de conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas. De esta manera se mide el mejoramiento individual en el logro de los objetivos y el mejoramiento a nivel grupal en la comprensión de conocimientos y la aplicación de estos al ejercicio laboral en forma sincrónica.</p> <p>Los resultados de esta evaluación serán entregados al SENA y a la interventoría en el informe final de ejecución del convenio.</p>
-----------------------------------	---

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, incluyendo la aplicación del Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento que según el Pliego de Condiciones de la presente vigencia será de obligatoria aplicación en la etapa de ejecución, “(...) para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.”, que se incluyó en el Anexo N.º. 12, capítulo 2. ETAPA CONTRACTUAL, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores

que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Por tanto, la metodología de evaluación descrita no permite verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

OBSERVACIÓN No. 3:

3. El anexo No. 11 Criterios de evaluación señala en el ítem "Lugar de ejecución: "(3 PUNTOS) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta",

ASOCIACIÓN NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR – ANALDEX
Calle 40 No. 13 – 09 Edificio UGI Piso 10 • Conmutador: (57-1) 7942122
Email: analdex@analdex.org - www.analdex.org • Bogotá, D.C. - Colombia



De acuerdo con la propuesta presentada por ANALDEX, se indica la ciudad de domicilio y justifica el alcance que tiene a nivel nacional, el proyecto indica que las acciones de formación 1, 2, 3 y 4 se ejecutarán en tres (3) de los departamentos señalados en el criterio (Cauca, Nariño y Magdalena) entre otros departamentos y la acción de formación 5 se desarrollará en Bogotá.

En las acciones de formación 1,2,3 y 4 se establece el porcentaje de participación de cada uno de estos departamentos, porcentaje que supera la cantidad de beneficiarios relacionados para la acción de formación No. 5, correspondiente al taller bootcamp del cual se ha justificado el lugar y modalidad de ejecución.

En ese sentido, consideramos que, el hecho de que la acción de formación No. 5 se realice en la ciudad de Bogotá no justifica restar puntaje frente al criterio, toda vez que el puntaje asignado para el criterio incluye en suma los 3 puntos y no particulariza en una única acción de formación específica como se señala de forma precipitada y para nosotros injustificada.

NO consideramos que la convocatoria sea excluyente y nuestro proyecto al ser nuestra institución de carácter nacional ha tenido en cuenta la pluralidad geográfica para desarrollar esta estructura de proyecto. Por ello solicitamos se analice y no le reste por este concepto calificación a la iniciativa.

Agradecemos su atención y esperamos que nuestras observaciones sean tenidas en cuenta para rectificación en la asignación del puntaje a los criterios de evaluación establecidos

Atentamente,


JAVIER DÍAZ MOLINA
REPRESENTANTE LEGAL
ANALDEX

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La acción de formación AF1. Innovación para la creación de valor empresarial en entornos competitivos (Altos Directivos), se ejecutará en Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca, Sin embargo, esta acción de formación se elimina, por tanto, no hace parte del promedio asignado para el criterio lugar de ejecución.

La acción de formación AF2. Operatividad y gestión aduanera para la competitividad en la internacionalización, se ejecutará en Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca.

La acción de formación AF3. Gestión del Comercio Internacional para servicios basados en el conocimiento (SBC), se ejecutará en Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca.

La acción de formación AF4. Operador Económico Autorizado - Buenas prácticas en la cadena de suministro Internacional, se ejecutará en Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca.

La acción de formación AF5. Análisis de datos para negocios inteligentes en el comercio internacional – Bootcamp, se ejecutará en Bogotá

El criterio de evaluación establece: *“(3 PUNTOS) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Vichada, Guainía, Chocó, Amazonas, Vaupés, Guaviare, Arauca, Putumayo, La Guajira, Caquetá, Sucre, Córdoba, Cesar, Cauca, Nariño, Casanare, Magdalena y Meta.*

(2 PUNTOS) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (5,01 y 6,00), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Norte de Santander, Archipiélago de San Andrés, Huila, Tolima, Bolívar, Quindío, Boyacá y Cundinamarca.

(1 PUNTO) Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento) y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021: Caldas, Atlántico, Risaralda, Santander, Valle del Cauca, Antioquia, Bogotá, D.C.

(0 PUNTOS) No indica el lugar de ejecución de la acción de formación”

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por tanto, el puntaje asignado al criterio Lugar de Ejecución “Indica que el proponente tiene domicilio (Según certificado de representación legal - domicilio: departamento), y/o ejecuta acción(es) de formación, en alguno(s) de los departamentos con puntajes de medición entre (2,46 y 5,00), (5,01 y 6,00) o entre (6,01 y 8,33), según Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021?” es de 2,5 puntos

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **CUMPLE** con el puntaje de 95,50 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00488
PROPONENTE	CÁMARA COLOMBIANA DE LA CONSTRUCCIÓN - CAMACOL
OBSERVANTE	MARTHA LUCÍA MONTAÑEZ ZÚÑIGA
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	capacitaciones@camacolvalle.org.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 mayo 2022

OBSERVACIÓN No. 1:

CONCEPTO:

En las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8 y AF9, NO se indican explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo; El proponente menciona que: "La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos", sin embargo, no define los respectivos criterios de evaluación como lo solicita el pliego de la convocatoria en el numeral 3.3.14, lo que se menciona de la misma manera en todas las acciones de formación son instrumentos de evaluación, tales como la matriz de evaluación cualitativa y cuantitativa, encuesta de satisfacción, tasa de incremento del conocimiento y metodología de evaluación pero NO los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia para el proceso evaluativo y a partir de los cuales, se construyen los respectivos instrumentos de evaluación.

La definición de "criterio de evaluación" se encuentra en el Glosario, numeral 5 del pliego de la convocatoria: "Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Por tal motivo, solo se otorga 1 punto, según lo descrito en el ANEXO 11 que hace parte integral del pliego de la convocatoria DG-1-0001-2022. En las unidades de modalidad PAT, el sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa.

OBSERVACIÓN:

1. En las acciones de formación bajo la modalidad PAT AF1, AF2, AF3 y AF4, y en el componente PAT de las acciones de formación combinadas AF5, AF6 y AF7, se establecieron en el proyecto, los siguientes criterios de evaluación:

- Evaluación sobre actividades prácticas.
- Comprensión de los contenidos abordados.
- Logros en la aplicación de conocimientos en las actividades prácticas.

Estos criterios de evaluación se estructuran mediante un sistema de seguimiento a través de una matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa. En el criterio “Evaluación sobre actividades prácticas”, cada participante recibirá una calificación numérica. En el criterio “Comprensión de los contenidos” el capacitador emitirá una valoración cualitativa de los participantes referente a su motivación. Finalmente, en el criterio “Logros en la aplicación de conocimientos en las actividades prácticas”, el capacitador emitirá una valoración de la participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.

2. En las acciones de formación combinadas AF5, AF6 y AF7, en su componente virtual, y en las acciones de formación virtuales AF8 y AF9, se establecieron en el proyecto los siguientes criterios de evaluación:

- Evidencia de apropiación de conocimientos
- Evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática
- Grado de participación en las actividades propuestas en el curso

Estos criterios de evaluación se aplican mediante un sistema de seguimiento y evaluación en la plataforma virtual, en donde el experto asignará las calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa, incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación. Respetuosamente solicitamos al evaluador, revisar que nuestra evaluación de aprendizaje, cumple con las disposiciones y definiciones del pliego de condiciones y cuyos parámetros de referencia se expresan cuantitativa y cualitativamente en nuestra propuesta.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

(2 PUNTOS) Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) **No indica explícitamente los criterios de evaluación** que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6 y AF7 usted describió repetidamente lo siguiente:

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$</p> <p>TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	---

Así mismo, en las acciones de formación AF5, AF6, AF7, AF8 y AF9 usted describió repetidamente lo siguiente:

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.</p> <p>En las unidades de modalidad PAT, el sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el apacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>Con respecto a las unidades de modalidad VIRTUAL, La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación. Los criterios de evaluación serán: evidencia de apropiación de conocimientos, evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática y grado de participación en las actividades propuestas en el curso.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$</p> <p>TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7.5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	---

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir, menciona las actividades que se pretenden aplicar para verificar

el conocimiento que se le está impartiendo y **se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación según la modalidad**. Por tal razón, se evidencia que NO son criterios de evaluación; que tal como se define en el glosario del pliego, deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito *no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permitan verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.*

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

OBSERVACIÓN No. 2:

CONCEPTO: En las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4. AF5, AF6, AF7, AF8 y AF9:

1. Se presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: área funcional a la cual pertenecen; nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; funciones o tareas que desempeñan; tipo de vinculación laboral; nivel de escolaridad; acceso a las TIC's; número de empresas beneficiadas. Sin embargo, aunque menciona el número de empresas de la cadena productiva a beneficiar y su justificación, NO indica el número de trabajadores de la misma, tal como lo solicita el ANEXO 11 que hace parte integral del Pliego de la convocatoria DG-1-0001-2022 en el ítem "perfil de la población beneficiaria de las acciones de formación", así: Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva?. Por tal motivo, solo se otorga 1 punto de 2 posibles.

2. El perfil del beneficiario descrito se relaciona con la modalidad de formación (PAT, combinada o virtual), con la temática central de la acción de formación planteada y con el objetivo de la formación.

OBSERVACIÓN: Nos permitimos respetuosamente señalar que, en diferentes descriptores, la plantilla SEP cuenta con campos que requieren el diligenciamiento de datos numéricos y por otro lado, campos para indicar características, perfiles, descripciones y/o justificaciones que justifiquen esos valores numéricos. Si bien en la matriz de evaluación se manifiesta que se debe indicar el número de trabajadores pertenecientes a la cadena productiva, no encontramos el campo numérico correspondiente en la plantilla SEP que nos hubiese permitido diligenciar el valor numérico que queríamos expresar de acuerdo con el diagnóstico realizado. Solicitamos respetuosamente al evaluador revisar la puntuación ya

que en el punto 8. ya que, si bien no se incluyó un valor numérico de los beneficiarios de cadena productiva, por las razones anteriormente señaladas, si se justificó la inclusión de los beneficiarios de la cadena productiva, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC's
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación
- Número de trabajadores mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, el Anexo 11 "Criterios de Evaluación 2022" hace parte integral del Pliego de la Convocatoria DG 1-0001-2022 y **busca blindar de transparencia el proceso de evaluación** al presentar previa y públicamente los criterios que serán tenidos en cuenta para evaluar todas las propuestas presentadas. Por ello, la matriz de evaluación en el numeral 2: Acciones de formación, ítem: *perfil*

de la población beneficiaria, especifica que, el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva?**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación usted indico que numero de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: "Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios" **NO indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación, repitiendo el mismo párrafo en todas las acciones de formación:**

<p style="text-align: center;">Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>CAMACOL reúne a nivel nacional empresas y personas naturales relacionadas con la cadena de valor de la construcción. CAMACOL vela por los intereses de la industria de la construcción y que está conformada por constructores, representantes de la industria y del comercio.</p> <p>El tejido empresarial que hace parte de la cadena productiva de CAMACOL y de sus afiliados es parte de la cadena de valor de la construcción y por ende se promueve su vinculación a acciones que contribuyan al mejoramiento de la industria de la construcción en su conjunto. La calidad y buen hacer de las empresas de la cadena productiva afecta directamente la productividad y competitividad de CAMACOL y de sus afiliados.</p>
--	--

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, **pero no indica el número de trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.**

Adicionalmente, el Anexo N. 16 Manual de usuario SEP, indica en las **Recomendaciones previas** página número 4 lo siguiente:

*“• El sistema realiza validaciones generales en cada uno de los módulos, sin embargo, al realizar la radicación del proyecto, el sistema no verifica en su totalidad si el mismo contiene errores de cálculo o diligenciamiento, **por lo tanto, queda bajo responsabilidad del proponente verificar antes de realizar la radicación del proyecto. No se podrá realizar reversión de radicados de los proyectos.***

Por tanto, es responsabilidad del proponente verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 3 puntos al ítem completo de Perfil población beneficiaria de las acciones de formación.

OBSERVACIÓN No. 3:

CONCEPTO: La Acción de Formación AF10 "BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción" se "Excluye" de acuerdo con lo establecido en el Pliego de la CONVOCATORIA No. DG –1–0001–2022, según Numeral 3.3.6 Metodología de Aprendizaje, Literal C. Modelo de aprendizaje Bootcamp, numeral 5. "Se debe ejecutar en tres (3) días continuos, con una duración total de 24 horas de inmersión (8 horas diarias)". En la propuesta presentada, se relaciona la AF10 con 3 grupos para ejecutar en 12 días cada uno: "Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación: 12; Número de días por grupo: 12", contrario a lo establecido en el numeral 3.3.6, Literal C, numeral 5.

OBSERVACIÓN: Solicitamos tomar en consideración que el bootcamp propuesto y presupuestado es de tres días según exigen los pliegos tal y como se evidencia en el presupuesto.

Cabe anotar que sobre esta acción de formación, por indicaciones del equipo técnico SEP (SENA) se hicieron varias modificaciones y que aún evidencian inconsistencias ya que en el reporte de presupuesto emitido en el SEP la acción de formación Bootcamp aparece como la acción de formación 5. (Se adjunta excel).

Solicitamos al área técnica revisar los archivos lógicos y corregir las incidencias. Solicitamos considerar que este proponente presentó de forma inequívoca en el presupuesto de la acción de formación, a los docentes, logística, especialmente alojamiento, y demás componentes técnico-académicos, que trata de una acción de formación a ejecutar en 3 días continuos, tal como además lo conoce de antemano este proponente, ya que exitosamente presentó y ejecutó Bootcamp en la convocatoria de Formación Continua Especializada DG –1–0001–2021.

Nuestra acción de formación reviste gran importancia para los beneficiarios propuestos, además que está alineada a la Estrategia Nacional de BIM 2022-2026 del DNP, busca soportar el cierre de unas brechas en ese sentido tal como fue identificado y justificado en las necesidades de formación y análisis causa efecto.

Solicitamos en ese sentido aceptar como válida esta acción de formación en cuanto que consideramos cumplir con la cantidad de días continuos especificados para la ejecución de esta acción, y cada uno de sus grupos propuestos, de esa forma nos sean asignados los puntos correspondientes.

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

La información registrada en el presupuesto para la AF10. BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción, para tres grupos es la siguiente:

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
R01.2.4 Honorarios Capacitador Internacional - Profesional con título de maestría	R01.2.4 Profesional Internacional con título de maestría en áreas de administración, informática, mercadeo, arquitectura, ingeniería, ciencias sociales, comercio exterior, arquitectura, publicidad, comunicación, ciencias aplicadas o afines	Experiencia relacionada comprobada mínimo de cinco (5) años en temas relacionados con la temática de la unidad correspondiente, como: diseño y gestión de proyectos de construcción, gestión de la innovación digital, diseño e implementación de estrategias de digitalización, estructuración y desarrollo de planes de gestión del cambio o afines Con experiencia laboral en por lo menos tres (3) países diferentes a su país de nacimiento, con la temática afín con el objeto de la formación que va a impartir.	Experiencia de mínimo un (1) año en capacitación o docencia en instituciones de educación superior en áreas afines a la formación a impartir.	NO APLICA

Resumen de Rubros de la Acción de Formación

Rubro	Descripción	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Porcentaje Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Porcentaje Contrapartida Efectivo	Total
R01.2.4 Honorarios Capacitador Internacional - Profesional con título de maestría	Capacitador Internacional - Profesional con título de maestría	\$ 43.540.000	% 69,65	0	% 0,00	\$ 18.974.000	% 30,35	62514000,00
R02.2 Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Capacitador internacional - Líder mundial - Líder nacional	Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Capacitador internacional	\$ 4.446.900	% 75,00	0	% 0,00	\$ 1.482.300	% 25,00	5929200,00
R04 Tiquetes Aéreos, Terrestres Intermunicipales y/o Fluvial	Tiquetes Aéreos, Terrestres Intermunicipales y/o Fluvial	\$ 6.250.000	% 100,00	0	% 0,00	\$ 0	% 0,00	6250000,00
R05.1.2 Material de Formación - Digital - Libro electrónico - digital	Libro electrónico o digital	\$ 9.999.000	% 100,00	0	% 0,00	\$ 0	% 0,00	9999000,00
R06.1.1.3 Alquiler de Salones y/o Equipos - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomía o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	Alquiler de Salones y/o Equipos - Salones Hoteles, laboratorios, aulas gastronomía o salones empresariales hasta 30 beneficiarios	\$ 9.900.000	% 67,73	0	% 0,00	\$ 4.716.000	% 32,27	14616000,00
R10.3 Garantías	Garantías	\$ 0	% 0,00	0	% 0,00	\$ 137.100	% 100,00	137100,00

Por tanto, el Rubro R02.2 Alojamiento, Manutención y Transporte Local – Capacitador internacional – Líder mundial – Líder nacional contempla:

Cofinanciación SENA de \$ 4.446.900 para 9 días = \$ 494.100/día,

Contrapartida en efectivo para 3 días de \$ 1.482.300 para 3 días = 494.100/día

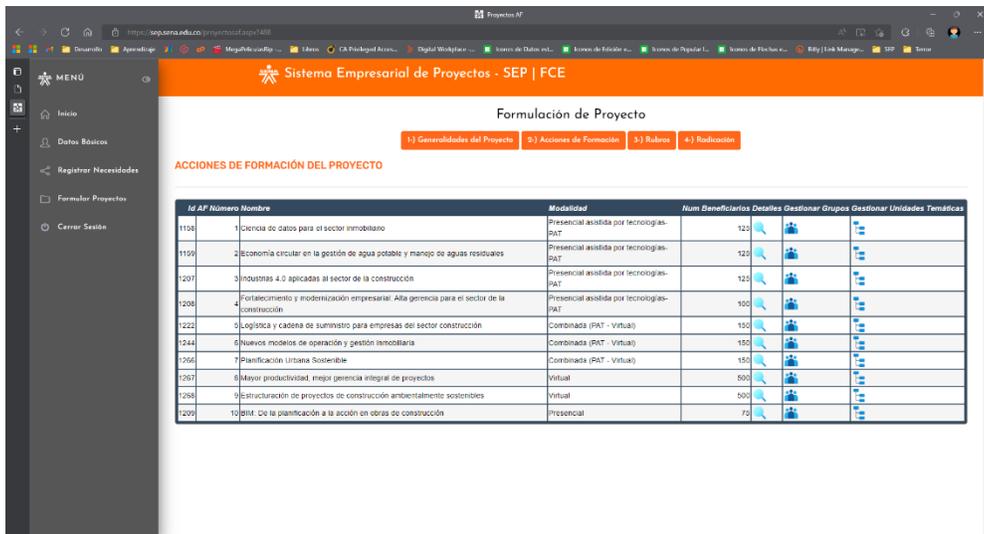
Cumpliendo con lo establecido en la Resolución de Tarifas 1 – 00148 de 2022, en cuanto al tope máximo fijado para el rubro Rubro 02: Alojamiento, Manutención y Transporte Local, que fija como tarifa máxima por día \$ 494.124 y teniendo en cuenta que la acción de formación contempla R01.2.4 Honorarios Capacitador Internacional - Profesional con título de maestría, cumple con lo establecido en el *“Parágrafo Décimo. Para el rubro de alojamiento, manutención y transporte local de capacitadores internacionales, líder mundial y nacional, su reconocimiento comprenderá dos (2) días antes del inicio de la unidad temática a impartir hasta un (1) día después de finalización de la misma, dependiendo de los vuelos del país de origen y los desplazamientos al interior del país”*.

Por tanto, y teniendo en cuenta el proyecto de manera integral y revisando la información presupuestal, específicamente el rubro Alojamiento, Manutención y Transporte Local, es posible validar los días de ejecución de la Acción de formación, nueve días para tres grupos, cada grupo tres días de ejecución.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación, la acción de formación AF 10 BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción, CUMPLE y se asigna puntaje de 1 punto al criterio *“Acción de formación con implementación de algún Modelo de aprendizaje (puesto de trabajo, Aula invertida o Bootcamp)”*.

En atención a su observación, “Cabe anotar que sobre esta acción de formación, por indicaciones del equipo técnico SEP (SENA) se hicieron varias modificaciones y que aún evidencian inconsistencias ya que en el reporte de presupuesto emitido en el SEP la acción de formación Bootcamp aparece como la acción de formación 5. (Se adjunta excel).”, se informa:

1. Al realizar la verificación en el aplicativo SEP se puede observar que la enumeración generada correspondiente al BOOTCAMP es la misma generada por el reporte general del proyecto (AF10. BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción), sin embargo, se aclara que en el reporte de rubros que genera el aplicativo SEP no menciona ninguna columna con dicha enumeración, se adjuntan evidencias:



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	ACCIONES DE FORMACIÓN	NOMBRE DEL RUBRO	RUBRO 0	RUBRO 1	RUBRO 2	RUBRO 3	RUBRO 4	RUBRO 5	RUBRO 6	RUBRO 7	RUBRO 8	RUBRO 9	RUBRO 10	RUBRO 11	RUBRO 12	RUBRO 13	RUBRO 14	RUBRO 15	RUBRO 16
2	1	Planificación Urbana Sostenible	0	3,651,408	0	5100000	3,100000	3,656,408											
3	2	Logística y cadena de suministro para empresas del sector construcción	0	46,700,000	1,000,000	0	1,000,000	47,700,000											
4	3	Nuevos modelos de operación y gestión inmobiliaria	0	46,700,000	1,000,000	0	1,000,000	47,700,000											
5	4	Mayor productividad, mejor gestión integral de proyectos	0	3,111,408	1,000,000	0	1,000,000	4,111,408											
6	5	Estructuración de proyectos de construcción ambientalmente sostenibles	0	3,111,408	1,000,000	0	1,000,000	4,111,408											
7	6	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	424,000,000	100,000,000	0	100,000,000	524,000,000											
8	7	Ciencia de datos para el sector inmobiliario	0	448,000,000	200,000,000	0	200,000,000	648,000,000											
9	8	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	448,000,000	200,000,000	0	200,000,000	648,000,000											
10	9	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	448,000,000	200,000,000	0	200,000,000	648,000,000											
11	10	Nuevos modelos de operación y gestión inmobiliaria	0	323,300,000	1,000,000	0	1,000,000	324,300,000											
12	11	Planificación Urbana Sostenible	0	323,300,000	1,000,000	0	1,000,000	324,300,000											
13	12	Logística y cadena de suministro para empresas del sector construcción	0	323,300,000	1,000,000	0	1,000,000	324,300,000											
14	13	Nuevos modelos de operación y gestión inmobiliaria	0	323,300,000	1,000,000	0	1,000,000	324,300,000											
15	14	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	444,000,000	1,000,000	0	1,000,000	445,000,000											
16	15	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	420,000,000	0	0	0	420,000,000											
17	16	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	420,000,000	0	0	0	420,000,000											
18	17	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	79,999,000	0	0	0	79,999,000											
19	18	Ciencia de datos para el sector inmobiliario	0	1,000,000	0	0	0	1,000,000											
20	19	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	1,000,000	0	0	0	1,000,000											
21	20	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	1,000,000	0	0	0	1,000,000											
22	21	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	1,000,000	0	0	0	1,000,000											
23	22	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
24	23	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
25	24	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
26	25	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
27	26	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
28	27	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
29	28	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
30	29	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
31	30	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
32	31	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
33	32	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
34	33	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
35	34	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
36	35	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
37	36	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
38	37	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
39	38	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
40	39	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
41	40	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
42	41	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
43	42	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
44	43	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
45	44	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
46	45	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
47	46	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
48	47	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
49	48	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
50	49	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
51	50	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
52	51	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
53	52	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
54	53	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
55	54	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
56	55	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
57	56	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
58	57	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
59	58	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
60	59	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
61	60	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
62	61	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
63	62	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
64	63	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
65	64	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
66	65	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
67	66	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
68	67	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
69	68	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
70	69	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0	0	0	143,000											
71	70	Industrias 4.0 aplicadas al sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
72	71	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
73	72	Fortalecimiento y modernización empresarial: Alta gerencia para el sector de la construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
74	73	BIM: De la planificación a la acción en obras de construcción	0	143,000	0	0	0	143,000											
75	74	Economía circular en la gestión de agua potable y manejo de aguas residuales	0	143,000	0														

Solicitud general: Atendiendo al principio de transparencia conforme al numeral 4 del artículo 24 de la Ley 80 de 1993 que rige la contratación pública, solicitamos informar el mecanismo de acceso a las propuestas presentadas por la totalidad de proponentes en el marco de la convocatoria DG-1-0001 de 2022.

RESPUESTA:

Finalmente, en atención a su solicitud general, como primera medida es menester señalar que el Programa de Formación Continua Especializada hace parte de la oferta de Instrumentos del Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación, por lo que los proyectos presentados por los distintas empresas y gremios en el marco de sus convocatorias, podrían contener información sensible y ser susceptibles de protección de derechos de autor y propiedad intelectual.

Sin perjuicio de lo anterior, nos permitimos informarle que el representante legal del proponente o el funcionario que esté autorizado por éste, con su respectiva cédula de ciudadanía, el documento de autorización y el carné que lo identifique como funcionario de la empresa, puede acercarse a la Entidad con el fin de revisar y verificar la información relacionada, en la ciudad de Bogotá, dirección Calle 57 – No. 8-69 - Torre Central Piso 6, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo – Grupo de Formación Continua Especializada, el día 7 de junio de 2022 de 10:00 am a 3:00 pm

En consecuencia, se procede a modificar el concepto de evaluación de la siguiente manera: el proyecto **CUMPLE** con el puntaje de **98,00** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	0047
PROPONENTE	CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN COLOMBIA - CAMACOES
OBSERVANTE	Enrique Bermejo
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	enrique.bermejo@camaco.es.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 16:24

OBSERVACIÓN No. 1:

"Concepto evaluador:

"En las acciones de formación no se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo.

Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal.

- Habilidades que se pretenden evaluar.*
- Establecer los temas más trascendentes.*
- Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros.*
- Contribuir a la mejora continua.*
- Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir.*

Todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicara para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicaran para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados.

Así mismo, es de aclarar que el numeral 3.3.14, el indicador tasa de incremento del conocimiento fue definido en el pliego de condiciones de manera general para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Y el proponente por cada acción de formación debía definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos."

"Observación:

Respetuosamente ponemos en consideración del evaluador las siguientes observaciones:

No se establece explícitamente en el pliego y/o anexos, que los criterios de evaluación deban ser diferentes para cada acción de formación.

En las acciones de formación AF01, AF02, AF03 y AF04 a desarrollar en la modalidad de formación Virtual y en las acciones de formación AF5, AF6 y Af7 a desarrollar bajo la modalidad de formación combinada (Presencial Asistida por Tecnologías - Virtual) se reitera que en lo correspondiente a la modalidad virtual, se indicaron los siguientes criterios de evaluación:

1. Evidencia de apropiación de conocimientos: este criterio de evaluación, como se indica en el proyecto, para cada una de las acciones de formación arriba relacionadas, se mide y cuantifica a través de las evaluaciones ex ante y ex post, cumpliendo con el criterio de que la evidencia de apropiación de conocimientos es medible y cuantificable.

2. Evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática: para la medición de este criterio de evaluación que se establece en las acciones de formación arriba indicadas, se estableció que las preguntas formuladas por el capacitador deben estar directamente relacionadas con las unidades temáticas de dichas acciones a evaluar.

3. Grado de participación en las actividades propuestas en el curso: en el proyecto se estableció que la evaluación de este criterio se realizará en la plataforma virtual, y su medición se hará mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa, incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática como medio de participación: "La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación".

Por otro lado, en las acciones de formación bajo la modalidad (Presencial Asistida por Tecnologías) AF08, AF09, AF10 y AF11, y en las acciones de formación AF05, AF06 y AF07 a desarrollar bajo la modalidad de formación combinada (Presencial Asistida por Tecnologías - Virtual) en lo correspondiente a la modalidad PAT, se indicaron los siguientes criterios de evaluación:

1. Evaluación sobre actividades prácticas y comprensión de los contenidos abordados: en este criterio de evaluación, cada participante recibirá una calificación numérica, tal como se expresa en el segundo párrafo del descriptor "EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE": "Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas".

2. Logros en la aplicación de conocimientos en las actividades prácticas: en este criterio de evaluación, el capacitador emitirá una valoración de la participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas, tal como se indica en el segundo párrafo del descriptor "EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE": "Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas."

Estos criterios de evaluación se estructuran mediante un sistema de seguimiento a través de una matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.

Respetuosamente, ponemos en consideración del evaluador, revisar que nuestro modelo de evaluación cumple con las definiciones y las condiciones requeridas y expresadas en el pliego de condiciones de la convocatoria. Teniendo en cuenta que la

entidad capacitadora está en libertad de definir estos criterios ya que responden a los requisitos de la convocatoria y de la formación continua especializada. Cualquier solicitud o definición por parte del evaluador distinta a lo señalado en el pliego de condiciones no podría ser exigible dentro de nuestro modelo de evaluación. desarrolladas”.

2. Logros en la aplicación de conocimientos en las actividades prácticas: en este criterio de evaluación, el capacitador emitirá una valoración de la participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas, tal como se indica en el segundo párrafo del descriptor “EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE”: “Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.”

Estos criterios de evaluación se estructuran mediante un sistema de seguimiento a través de una matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.

Respetuosamente, ponemos en consideración del evaluador, revisar que nuestro modelo de evaluación cumple con las definiciones y las condiciones requeridas y expresadas en el pliego de condiciones de la convocatoria. Teniendo en cuenta que la entidad capacitadora está en libertad de definir estos criterios ya que responden a los requisitos de la convocatoria y de la formación continua especializada. Cualquier solicitud o definición por parte del evaluador distinta a lo señalado en el pliego de condiciones no podría ser exigible dentro de nuestro modelo de evaluación.”

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación. Los criterios de evaluación serán: evidencia de apropiación de conocimientos, evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática, grado de participación en las actividades propuestas en el curso.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. . De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.

TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: TIC= (NPFT-

NPIT)/NPIT *100

TIC = Tasa de incremento del conocimiento

NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador

NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador

1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.

El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.

El párrafo anterior se describe en todas las AF.

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

OBSERVACIÓN No. 2:

Concepto evaluador:

"En las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4. AF5, AF6, AF7, AF8 y AF9:

1. Se presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: área funcional a la cual pertenecen; nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; funciones o tareas que desempeñan; tipo de vinculación laboral; nivel de escolaridad; acceso a las TIC's; número de empresas beneficiadas. Sin embargo, aunque menciona el número de empresas de la cadena productiva a beneficiar y su justificación, NO indica el número de trabajadores de la misma, tal como lo solicita el ANEXO 11 que hace parte integral del Pliego de la convocatoria DG-1-0001-2022 en el ítem ""perfil de la población beneficiaria de las acciones de formación"", así: Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva?. Por tal motivo, solo se otorga 1 punto de 2 posibles."

"Observación:

Le solicitamos al evaluador tener en cuenta que en efecto, se realizó la justificación de la inclusión de beneficiarios pertenecientes a la cadena productiva, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector, de manera que se debe ponderar la calificación correspondiente de criterios que contiene el punto 8. ya que hemos respondido 2 de 3 los tres componentes que tiene este punto. Por otra parte manifestarles que en el aplicativo SEP no se identificó ningún descriptor o campo destinado al diligenciamiento de información numérica o cuantitativa que permitiera indicar el número de trabajadores de la cadena productiva que nuestra entidad, busca impactar con el desarrollo del proyecto de formación"

RESPUESTA No 2:

De acuerdo con los resultados de la evaluación técnica - PFCE publicados el pasado 25 de mayo hogaña, el concepto observado por el proponente **CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN COLOMBIA – CAMACOE**S, no corresponde a lo consignado por el evaluador en la correspondiente matriz de evaluación contenido en hoja No. 18, el cual da cuenta de un proyecto contentivo de 12 acciones de formación y no de 9 AF, como lo cita el proponente en su escrito de observaciones.

De otra parte, en atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,

- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC's
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación
- Número de trabajadores mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, en el criterio general de evaluación denominado PERFIL POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN en el anexo 11 del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de "Perfil población beneficiaria" se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica**

el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

2. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación de la misma manera usted indico el número de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: “Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios” NO indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación así:

Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	5	Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	La inclusión de personas de la cadena productiva se justifica porque la acción de CAMACOES y sus afiliados está centrada en la promoción de las relaciones comerciales de España y Colombia, y para esto se requiere garantizar calidad por parte de todas las empresas de la cadena productiva de los distintos sectores atendidos
---	---	--	---

Imagen tomada del proyecto, fue descrito de la misma manera en todas las acciones de formación (af1 a af12)

Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva	5
---	---

Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	La inclusión de personas de la cadena productiva se justifica porque la acción de CAMACOES y sus afiliados está centrada en la promoción de las relaciones comerciales de España y Colombia, y para esto se requiere garantizar calidad por parte de todas las empresas de la cadena productiva de los distintos sectores atendidos
--	---

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, pero no indica el número de trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 puntos a Perfil población beneficiaria de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación **CUMPLE** con el puntaje de 98 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00422
PROPONENTE	CAMARA DE COMERCIO DE BUGA
OBSERVANTE	GRUPO DE APOYO, CAMARA DE COMERCIO DE BUGA
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	CORREO ELECTRONICO
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 DE MAYO DEL 2022

OBSERVACIÓN No. 1:

Señores
EQUIPO DE EVALUACIÓN
FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA

Asunto: Respuesta a observaciones en verificación preliminar técnica y financiera.

De acuerdo con los resultados preliminares publicados el día 25 de mayo, la propuesta presentada por la Cámara de Comercio de Buga, fue rechazada y calificada con 0 puntos teniendo en cuenta lo siguiente:

"F. RESUMEN RESULTADO TÉCNICO Y FINANCIERO

La propuesta se "RECHAZA" de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG –1–0001–2022, Numeral 4.3.1, Literal l) Cuando el valor del rubro de gastos de operación supere: Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto, dado que el proyecto tiene un valor total de \$257.792.700 y el rubro de Gastos de Operación corresponde al 15.96% del valor total del proyecto. Adicionalmente y teniendo en cuenta lo establecido en el Pliego de la convocatoria, numeral 4.3.1 Causales técnicas y financieras de rechazo de la propuesta // "Nota. Cuando el proyecto radicado incurra en las causales de rechazo de la propuesta literales: a); b); c); i); j); k); l); m); n); q); r); s); t) del presente numeral, no se continuó con el proceso de evaluación."

Al respecto, nos permitimos manifestar lo siguiente:

1. Consideramos que los términos de la convocatoria en el pliego son confusos, teniendo en cuenta que en algunos casos se establece que se deben cumplir ciertos requisitos para proyectos con valor de cofinanciación hasta \$200.000.000 y para otros casos se establece de proyectos con valor menos igual a \$200.000.000, este último sin definir si es por cofinanciación o por valor total del proyecto.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. La Resolución de Tarifas "Rubro 07: Gastos de Operación del Proyecto", al igual que el Pliego de Condiciones establece en el numeral 3.4 Presupuesto, numeral "16. Gastos de operación del proyecto:

- Cuando se trate de **proyectos por valor mayor de \$200.000.000** el porcentaje máximo para este rubro será hasta el **10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto.**
- Cuando se trate de proyectos por valor menor o igual de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 16% del valor total de las acciones de formación del proyecto”.

Para este caso, el valor total del proyecto es de \$257.792.700, el valor de las acciones de formación es de \$\$ 216.789.700, y el valor de gastos de operación es de \$34.600.000, lo que representa un 15,96% del valor total de las acciones de formación. Incurriendo en la causal de rechazo de la propuesta, Numeral 4.3.1, Literal l) Cuando el valor del rubro de gastos de operación supere: Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto.

OBSERVACIÓN No. 2:

2. Por otra parte en el aplicativo SEP y como se mencionó en las socializaciones para la formulación y radicación de proyectos, para el caso del rubro R07 Gastos de Operación del Proyecto, el formulario establecía dos opciones de porcentaje a aplicar (16% y 10%) y en cada uno de estos generaba el máximo monto permitido, basados en el punto anterior y dado que este rubro se carga a cofinanciación, da a entender que el porcentaje a aplicar es del 16%, teniendo en cuenta que la cofinanciación no supera los \$200.000.000, para el caso no se superó el valor máximo permitido que arrojaba el formulario, pues este era de \$34.686.352 y se cargaron \$34.600.000; a continuación se muestra ejemplo tomado de un formulario de prueba, donde se demuestra que para este rubro el sistema determina la alerta del mayor permitido.

MENÚ

- Inicio
- Datos Básicos
- Registrar Necesidades
- Formular Proyectos
- Cerrar Sesión

Rubro	R07 Gastos de Operación del Proyecto 16%
Descripción	
Tope de Rubro	0
Costo General del Proyecto Actualmente (Sumatoria de todos los rubros X AF)	\$ 34.484.270,00

TENGA EN CUENTA QUE LOS RUBROS GENERALES SE CALCULAN SOBRE LA SUMATORIA DE LOS RUBROS DE LAS AF, POR TANTO, SI SE REQUIERE MODIFICAR (ADICIONAR O ELIMINAR) RUBROS DE LA AF SE RECOMIENDA VALIDAR DE NUEVO LOS RUBROS GENERALES

Descripción	Cantidad de	Cofinanciación SENA	Contrapartida en especie	Contrapartida en efectivo	Valor Máximo Permitido	Valor Total del Rubro
		\$ 0	0	\$ 0	5517483	0,00

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. El Anexo N. 16 Manual de usuario SEP, indica en las **Recomendaciones previas** página número 4 lo siguiente:

*“• El sistema realiza validaciones generales en cada uno de los módulos, sin embargo, al realizar la radicación del proyecto, el sistema no verifica en su totalidad si el mismo contiene errores de cálculo o diligenciamiento, **por lo tanto, queda bajo responsabilidad del proponente verificar antes de realizar la radicación del proyecto. No se podrá realizar reversión de radicados de los proyectos.***

- Para el diligenciamiento de los rubros por acción de formación se recomienda que la información se encuentre debidamente diligenciada.

- Para el diligenciamiento de los rubros generales se recomienda que estén registrados en su totalidad los rubros de las acciones de formación del

proyecto. (esto con el fin de que el sistema tenga la información completa para el cálculo de los rubros generales, transferencia y gastos de operación)."

2. En el anexo 16 Manual de usuario SEP numeral **4.4. Rubros** página número 58 se indica lo siguiente:

"NOTA 2: Tenga en cuenta que los rubros generales se calculan sobre la sumatoria de los rubros de las acciones de formación, por tanto, si se requiere modificar (adicionar o eliminar) rubros de la acción de formación se recomienda validar de nuevo los rubros generales.

NOTA 3: Es importante señalar que, aunque el módulo de rubros tiene validaciones, es responsabilidad total del proponente, los registros allí consignados al momento de radicar su proyecto."

3. En el anexo 16 Manual de usuario SEP numeral **4.4.2. Rubros Generales del Proyecto** página número 61 se indica lo siguiente:

"Al igual que en los rubros por AF, existen validaciones implícitas en cada rubro, lo que facilita el diligenciamiento de este.

NOTA: Así como los rubros generales, algunos rubros por AF, implican cálculos de los registros actualmente diligenciados. Si se elimina algún registro SE DEBE VOLVER A REGISTRAR AQUELLOS RUBROS QUE IMPLIQUEN ESE CÁLCULO, debido a que los valores cambian."

4. Teniendo en cuenta las indicaciones en el manual y lo informado en las diferentes socializaciones del manejo del SEP, se informó que para el diligenciamiento de los rubros se debían seguir las indicaciones antes mencionadas de lo contrario si se realiza una modificación posterior esto afectaría los valores ingresados en los rubros.

Por tanto, es responsabilidad del proponente verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto.

OBSERVACIÓN No. 3:

3. Basados en lo descrito en el artículo 24 de la ley 80 de 1993, acerca del principio de transparencia para la contratación estatal, se establece que *"Se definirán reglas que no induzcan a error a los proponentes y contratistas y que impidan la Formulación de ofrecimientos de extensión ilimitada o que dependan de la voluntad exclusiva de la entidad."*

Por lo que consideramos que no se cumplió con este principio, dada la ambigüedad presentada en el pliego y ante todo en el formulario SEP diseñado para este año en la formulación de los proyectos.

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

Como primera medida, es menester recordarle al proponente que en su carta de presentación a la propuesta declaró que conocía *“los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.”*

Ahora bien, el Acuerdo No. 0007 de 2021 *“Por medio del cual se imparten las directrices y criterios generales del Programa de Formación Continua Especializada – PFCE, para orientar los recursos de que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, modificado por el artículo 32 de la Ley 1607 de 2012 (...)”* en su artículo 19 establece los rubros financiables con recursos de cofinanciación SENA provenientes del artículo 16 de la Ley 344 de 1996 y de contrapartida del conviniante, entre los cuales se encuentran los GASTOS DE OPERACIÓN DEL PROYECTO respecto los cuales se señala que: **“• Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto. • Cuando se trate de proyectos por valor menor o igual de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 16% del valor total de las acciones de formación del proyecto.”** (Subraye y negrilla propia)

En un mismo sentido, el pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2021 indica lo siguiente: *“Para las actividades de formación se tendrán como rubros financiables con recursos del SENA y de contrapartida del conviniante, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 19 del Acuerdo 0007 de 2021 y la Resolución de tarifas 2022 expedida por el SENA, los siguientes: (...) 16. Gastos de operación del proyecto: • Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto. • Cuando se trate de proyectos por valor menor o igual de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 16% del valor total de las acciones de formación del proyecto.”* (Subraye y negrilla propia)

De igual manera, la Resolución de Tarifas No. 1-00148 de 2022 señala respecto el Rubro 07: “Gastos de Operación del Proyecto” que *“Se consideran gastos de operación, aquellos que forman parte de las actividades tendientes a cumplir el objeto de las acciones de formación. **El porcentaje máximo para este rubro será: • R07.1: Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo***

para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto. • R07.2: Cuando se trate de proyectos por valor menor o igual de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 16% del valor total de las acciones de formación del proyecto. (Subraye y negrilla propia)

En este orden de ideas, es claro y sin lugar a ambigüedades que el régimen jurídico aplicable al presente proceso (Acuerdo 0007 de 2021), el pliego de condiciones y sus anexos que hacen parte integral del mismo, señalan y reiteran que el porcentaje máximo para el rubro 07 – gastos de operación – se calculan con base en el valor DEL PROYECTO, de forma que cuando se trate de **PROYECTOS SUPERIORES A \$200.000.000, el porcentaje máximo para los gastos de operación será de hasta el 10%** del valor total de las Acciones de formación del proyecto, y cuando se trate de **PROYECTOS IGUALES O SUPERIORES A LOS \$200.000.000 el porcentaje máximo para el rubro referido será de hasta el 16%** del valor total de las acciones de formación del proyecto.

Finalmente, se le reitera al proponente que era responsabilidad de éste verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto, conforme se expuso en la observación No. 2.

Corolario de todo lo anterior, no es de recibo lo referido por el proponente en su observación, en tanto la Entidad es clara, congruente y coherente con las reglas establecidos en todos los documentos que hacen parte integral de la Convocatoria DG-1-0001-2022, como ya se demostró en los párrafos anteriores, garantizando de esta manera la claridad, publicidad y nitidez en la actuación contractual, como aspectos propios del principio de transparencia aludido.

Así las cosas, los yerros en que haya incurrido el proponente en la formulación de su propuesta no son atribuibles a la Entidad, máxime cuando, se reitera, el pliego de condiciones, anexos y demás documentos que hacen parte del régimen jurídico aplicable al presente proceso han sido claros, coherentes y sin ambigüedades como se demostró previamente en lo que al rubro “gastos de operación” se refiere.

OBSERVACIÓN No. 4:

4. Cabe anotar que dicho aplicativo SEP, presentaba varias inconsistencias para su diligenciamiento, tal es el caso detectado en la generación del reporte del proyecto, donde únicamente se podía diligenciar el campo número de días de ejecución de la acción de formación y en el reporte aparecía un nuevo campo denominado número de días de ejecución por grupo el cual era un campo fijo generado por el sistema de forma automática, tomando el mismo dato de número de días de ejecución de la acción de formación. Este caso lo detectamos en la generación del reporte y observamos que varios de los proyectos evaluados por parte del SENA, presentan anotaciones y bajas calificaciones dado

que los evaluadores indican que la intensidad horaria por día, no se ajusta a las especificaciones del pliego y esta condición se da porque no existe en ninguna parte del formulario un campo que permita digitar los días por grupo.

Por lo anterior, agradecemos revisar y tener en cuenta lo antes expuesto para la validación del proyecto.

GRUPO DE APOYO

CAMARA DE COMERCIO DE BUGA

RESPUESTA No 4:

En atención a su observación, se comunica que el SEP recibió la radicación de 79 proyectos de manera exitosa al cierre de la convocatoria, y se informa que en el reporte de los descriptores denominados Número De Días De Ejecución De La Acción De Formación y Número de días por grupo los datos numéricos coinciden y el número de días de ejecución por grupo fue un valor generado por el sistema de forma automática en el reporte.

Dada su recomendación, el equipo de evaluación verificó los proyectos que en los conceptos de publicación preliminar mencionaron intensidad horaria por día según el número de grupos incluidos, de ser caso, los cambios se verán reflejados en la publicación de resultados definitivos.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **RECHAZADO**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00503
PROPONENTE	Cámara de Industria y Comercio colombo alemana
OBSERVANTE	Ana Milena Restrepo
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	ana.restrepo@ahk-colombia.com
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 16:32

OBSERVACIÓN No. 1:

Concepto evaluador:

“En las acciones de formación no se indican los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo. Los criterios de evaluación son un medio que permite seleccionar los aprendizajes más relevantes de un objetivo de aprendizaje, ya sean de tipo conceptual, procedimental o actitudinal.

- *Habilidades que se pretenden evaluar.*
- *Establecer los temas más trascendentes.*
- *Precisión, cuantificable, verificable, objetivos, claros.*
- *Contribuir a la mejora continua.*
- *Desarrollar indicadores inherentes al proceso de enseñanza que se pretende medir.*

Es así que todas las acciones de formación se describen de la misma manera la metodología que se aplicará para llevar a cabo la evaluación de aprendizaje, sin embargo, no describe de manera explícita los criterios de evaluación de aprendizaje que se aplicaran para validar el cumplimiento de los objetivos propuestos y resultados de aprendizaje esperados.”

En las acciones de formación AF01, AF02, AF03 y AF04 a desarrollar en la modalidad de formación Virtual y en las acciones de formación AF11, AF12 y AF13 a desarrollar bajo la modalidad de formación combinada (Presencial Asistida por Tecnologías - Virtual) se evidencia que, en lo correspondiente a la modalidad virtual, se indicaron los siguientes criterios de evaluación:

1. Evidencia de apropiación de conocimientos: *este criterio de evaluación, como se indica en el proyecto, para cada una de las acciones de formación arriba relacionadas, se mide y cuantifica a través de las evaluaciones ex ante y ex post, cumpliendo con el criterio de que la evidencia de apropiación de conocimientos es medible y cuantificable.*

2. Evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática: *para la medición de este criterio de evaluación que se establece en las acciones de formación arriba indicadas, se estableció que las preguntas formuladas por el capacitador deben estar directamente relacionadas con las unidades temáticas de dichas acciones a evaluar.*

3. Grado de participación en las actividades propuestas en el curso: *en el proyecto se estableció que la evaluación de este criterio se realizará en la plataforma virtual, y su medición se hará mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa, incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática como medio de participación: “La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación”.*

Por otro lado, en las acciones de formación bajo la modalidad (Presencial Asistida por Tecnologías) AF05, AF06, AF07, AF08, AF09 y A10, y en las acciones de formación AF11, AF12 y AF13 a desarrollar bajo la modalidad de formación combinada (Presencial Asistida por Tecnologías - Virtual) en la parte que corresponde a la modalidad PAT, se indicaron los siguientes criterios de evaluación:

1. **Evaluación sobre actividades prácticas y comprensión de los contenidos abordados:** en este criterio de evaluación, cada participante recibirá una calificación numérica, tal como se expresa en el segundo párrafo del descriptor "EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE": "Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas".

2. **Logros en la aplicación de conocimientos en las actividades prácticas:** en este criterio de evaluación, el capacitador emitirá una valoración de la participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas, tal como se indica en el segundo párrafo del descriptor "EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE": "Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas."

Estos criterios de evaluación se estructuran mediante un sistema de seguimiento a través de una matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.

Respetuosamente, ponemos en consideración del evaluador, evidenciar con base en lo anterior, que nuestro sistema de evaluación cumple con las definiciones y las condiciones requeridas y expresadas en el pliego de condiciones de la convocatoria numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje; teniendo en cuenta además que cualquier solicitud o definición distinta a lo señalado en el pliego de condiciones y sus anexos, no podría ser exigible para la asignación de puntuación por parte del evaluador.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, **en cada acción** de formación usted describió lo siguiente:

“La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos .La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación. Los criterios de evaluación serán: evidencia de apropiación de conocimientos, evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática, grado de participación en las actividades propuestas en el curso.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciarán la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. . De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.

*TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$*

TIC = Tasa de incremento del conocimiento

NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador

NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador

1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.

El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conveniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA”

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el **nivel de logro** que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados **por cada una de las acciones de formación**.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

OBSERVACIÓN No. 2:

Concepto evaluador:

Si bien el perfil del beneficiario se relaciona con la modalidad de formación descrita, con la temática central de la acción de formación planteada y con el objetivo de la formación, lo cual se evidencia en

las acciones de formación de la AF1, hasta la AF14, en la inclusión y justificación de trabajadores de la cadena productiva, no indicó ni describió el número de trabajadores, en los términos señalados en el anexo 11 "Criterios Generales de Evaluación", parte integral del pliego rector de la convocatoria.

Respuesta:

Le solicitamos al evaluador tener en cuenta que, en efecto, se realizó la justificación de la inclusión de beneficiarios pertenecientes a la cadena productiva, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector, de manera que se debe ponderar la calificación correspondiente de criterios que contiene el punto 8. ya que hemos respondido 2 de 3. Por otra parte, se pone en evidencia que en el aplicativo SEP no se identificó ningún descriptor o campo destinado al diligenciamiento de información numérica o cuantitativa que permitiera indicar el número de trabajadores de la cadena productiva que AHK Colombia impactará con el desarrollo del proyecto de formación, el campo solicitaba número de empresas de cadena productiva y fue diligenciado en todos los casos por parte de AHK Colombia como se evidencia en el Anexo 1.

Respuesta a Observación 2

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC's
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación
- Número de trabajadores mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, en los PERFIL POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN en el anexo 11 del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Perfil población beneficiaria” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

2. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación usted indico el numero de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: “Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios” **NO** indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación: (La misma justificación fue dada en todas las acciones de formación)

	Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	Dado que el objeto social de la CÁMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO COLOMBO ALEMANA es el fomento y desarrollo de las relaciones comerciales, industriales, económicas y culturales entre la República de Colombia y la República Federal de Alemania, se incluirán beneficiarios que hacen parte de la cadena productiva de las empresas que integran el ámbito de acción de la cámara, puesto que son los trabajadores de estas empresas quienes apoyan el desarrollo productivo y competitividad de todos los eslabones de valor del sector al que pertenece cada afiliado.
--	---	---

Imagen tomada del proyecto

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, pero no indica el número de trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 3 puntos a Perfil población beneficiaria de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **CUMPLE** con el puntaje de **98,00** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00544
PROPONENTE	CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ - CCB
OBSERVANTE	Martha C. Rincón Montenegro
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	martha.rincon@ccb.org.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 mayo 2022

OBSERVACIÓN No. 1:

Observación: El proponente en la estrategia de divulgación, no justifica y no indica explícitamente los canales de comunicación a implementar. Así mismo, no justifica los medios seleccionados a implementar.

Respuesta: Solicitamos al evaluador evidenciar en el texto del proyecto que se identificaron de manera explícita los siguientes canales de comunicación a implementar en la estrategia de divulgación:

“La CCB utilizara como canales de difusión los siguientes: Página web (<https://www.ccb.org.co>) y redes sociales: Facebook (173.735 seguidores), Instagram (41.900 seguidores) LinkedIn (90.715 seguidores) YouTube (15.800 suscriptores), Flickr (389 seguidores) y Twitter (104.150 seguidores). Campañas de e-mail marketing a los afiliados de la CCB”.

Por otro lado, estos canales se justifican, como se menciona en el proyecto, por la dinámica audiovisual ya utilizada como estrategia por la Cámara de Comercio de Bogotá, que facilita tanto la presentación de información relevante, como el proceso de inscripción de los participantes de forma eficiente. De manera que en el proyecto propuesto, la CCB justificó e indicó explícitamente los canales de comunicación a implementar por lo que ponemos a consideración la asignación del correspondiente puntaje.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que se accede a la misma, teniendo en cuenta los siguiente:

El proponente indico lo siguiente: *“La Cámara de Comercio de Bogotá tiene como objetivo, realizar una estrategia de divulgación que permita la la difusión continua del PFCE, desde el Evento de apertura Académica, hasta el cierre de ejecución y la difusión de los resultados obtenidos.*

El proceso de divulgación se encontrará alineado con la estrategia utilizada por la CCB en su dinámica audiovisual y se asegurará de que responda a las necesidades propias del proyecto y requerimientos del proyecto y del SENA.

De manera continua, durante el tiempo de ejecución, se motivará a los afiliados a participar activamente en las acciones de formación y se les presentará la información relevante que permita realizar su proceso de inscripción de forma eficiente, por medio de los diferentes canales a utilizar.

La CCB hará la entrega de un PODCAST, en el cual, se resaltará y dará a conocer los aspectos más representativos de las temáticas con mayor impacto del proyecto. Este PODCAST tendrá la duración requerida (entre 20 y 45 minutos) y cumplirá con las características exigidas en el anexo 12.

La CCB utilizara como canales de difusión los siguientes: Página web (<https://www.ccb.org.co>) y redes sociales: Facebook (173.735 seguidores), Instagram (41.900 seguidores) LinkedIn (90.715 seguidores) YouTube (15.800 suscriptores), Flickr (389 seguidores) y Twitter (104.150 seguidores). campañas de e-mail marketing a los afiliados de la CCB

*PERSONA RESPONSABLE DE COMUNICACIONES EN EL GREMIO:
nombre: (...)”*

Indicando las acciones programadas para comunicar de una manera efectiva, el avance en la ejecución y los resultados de las acciones de formación propuestas, indicando y justificando los canales y medios de comunicación a implementar

En consecuencia, el criterio de evaluación “Indica las acciones programadas para comunicar de una manera efectiva, el avance en la ejecución y los resultados de las acciones de formación propuestas, indicando y justificando los canales y medios de comunicación a implementar” obtiene el puntaje de 2 puntos.

OBSERVACIÓN No. 2:

Observación: "En las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF10, AF11, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16, AF17 y AF18:

1. Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo los siguientes siete aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; y 7) número de empresas beneficiadas.

Sin embargo, aunque menciona el número de empresas de la cadena productiva a beneficiar y su justificación, NO indica el número de trabajadores de la misma, tal como lo solicita el ANEXO 11 que hace parte integral del Pliego de la convocatoria DG-1-0001-2022 en el ítem ""perfil de la población beneficiaria de las acciones de formación"", así: Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva?. Por tal motivo, solo se otorga 1 punto de 2 posibles.

Respuesta: En primer lugar, se hace notar que en el aplicativo SEP no se identificó ningún descriptor o campo destinado al diligenciamiento de información numérica o cuantitativa que permitiera indicar el número de trabajadores de la cadena productiva que impactará CCB, con el desarrollo del proyecto de formación.

El aplicativo tal y como se encuentra diseñado, solicita un valor numérico para las empresas a impactar de la cadena productiva pero no infiere el diligenciamiento de información numérica referente al cantidad de trabajadores a impactar, como si lo hace para otros descriptores de población beneficiaria lo que **induce al error**. Respetuosamente les solicitamos revisar esta condición ya que conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 24 denominado "*Del Principio de Transparencia*" de la Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, norma aplicable a este proceso: "*Se definirán reglas que no induzcan a error a los proponentes y contratistas y que impidan la formulación de ofrecimientos de extensión ilimitada o que dependan de la voluntad exclusiva de la entidad.*"

En segundo lugar, analizando la matriz de evaluación, se observa que se asignan dos puntos cuando se completan 8 ítems, siendo el último "*8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector*". La CCB justificó la inclusión de los beneficiarios de la cadena productiva, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector; e incluyó el dato cuantitativo en el campo numérico expresamente solicitado en el SEP. Por lo anterior se solicita respetuosamente ponderar e incrementar la puntuación asignada por este concepto.

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC's
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación
- Número de trabajadoras mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, el Anexo 11 "Criterios de Evaluación 2022" hace parte integral del Pliego de la Convocatoria DG 1-0001-2022 y **busca blindar de transparencia el proceso de evaluación** al presentar previa y públicamente los criterios que serán tenidos en cuenta para evaluar todas las propuestas presentadas. Por ello, la matriz de evaluación en el numeral 2: Acciones de formación, ítem: *perfil de la población beneficiaria*, especifica que, el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva?**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación

laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación usted indico que numero de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: "Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios" **NO indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación, repitiendo el mismo párrafo en todas las acciones de formación:**

Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios	La Cámara de Comercio de Bogotá atiende al tejido empresarial de su ámbito geográfico de jurisdicción. Los afiliados a la CCB interactúan de manera permanente con su cadena productiva, por lo que para incentivar la competitividad y productividad del sector al que pertenecen, la inclusión de trabajadores de la cadena productiva es una vinculación natural por su relación directa. El concepto de Cadena Productiva se vincula con la relación espontánea entre actores implicados en las relaciones económicas y de provisión de servicios, en el proceso que sigue un producto o servicio a través de las actividades de producción, transformación e intercambio, hasta llegar al consumidor final, razón por la cual brindar espacios de formación de calidad a dichas empresas, lejos de verse como acciones independientes, se verá como una herramienta que contribuirá en la generación de valor, y el fortalecimiento mutuo. Es así como al fortalecer una cadena productiva se incide positivamente en la productividad y competitividad de sus integrantes.
---	---

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, **pero no indica el número de**

trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.

Adicionalmente, el Anexo N. 16 Manual de usuario SEP, indica en las **Recomendaciones previas** página número 4 lo siguiente:

*“• El sistema realiza validaciones generales en cada uno de los módulos, sin embargo, al realizar la radicación del proyecto, el sistema no verifica en su totalidad si el mismo contiene errores de cálculo o diligenciamiento, **por lo tanto, queda bajo responsabilidad del proponente verificar antes de realizar la radicación del proyecto. No se podrá realizar reversión de radicados de los proyectos.***

Por tanto, es responsabilidad del proponente verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 3 puntos al ítem completo de Perfil población beneficiaria de las acciones de formación.

OBSERVACIÓN No. 3:

Observación: En las acciones de formación AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF10, AF11, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16, AF17 y AF18, NO indican explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo; el proponente menciona que: "La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos", sin embargo, no define los respectivos criterios de evaluación como lo solicita el pliego de la convocatoria en el numeral 3.3.14, lo que se menciona son instrumentos de evaluación, tales como la matriz de evaluación cualitativa y cuantitativa, encuesta de satisfacción, tasa de incremento del conocimiento y metodología de evaluación pero NO los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia para el proceso evaluativo y a partir de los cuales, se construyen los respectivos instrumentos de evaluación.

Respuesta: Respetuosamente solicitamos al evaluador analizar nuevamente su concepto, ya que en las acciones de formación bajo la modalidad (Presencial Asistida por Tecnologías) AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7, AF8, AF9, AF10, AF11, AF12, AF13, AF14, AF15, AF16, AF18 se indicaron los siguientes criterios de evaluación:

1. Evaluación sobre actividades prácticas y comprensión de los contenidos abordados: en este criterio de evaluación, cada participante recibirá una calificación numérica, tal como se expresa en el segundo párrafo del descriptor “EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE” “Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas”.

2. Logros en la aplicación de conocimientos en las actividades prácticas: en este criterio de evaluación, el capacitador emitirá una valoración de la participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas, tal como se indica en el segundo párrafo del descriptor “EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE”: “Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.”

“Estos criterios de evaluación se estructuran mediante un sistema de seguimiento a través de una matriz de evaluación cuantitativa y cualitativa.”

De igual forma en la acción formativa AF17, de modalidad virtual, se establecieron los siguientes criterios de evaluación:

- Evidencia de apropiación de conocimientos
- Evidencia de fortalecimiento de la competencia asociada a cada unidad temática
- Grado de participación en las actividades propuestas en el curso

Los criterios de evaluación se aplican mediante un sistema de seguimiento y evaluación en la plataforma virtual, en donde el experto asignará las calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa, incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación.

En la propuesta de la Cámara de Comercio de Bogotá se establece que:

“La evaluación se realizará en la plataforma virtual mediante la asignación de calificaciones a las actividades asociadas a la acción formativa incluyendo cuestionarios de evaluación por cada unidad temática y al finalizar la acción de formación.

Cada evaluación estará compuesta por 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10]”

Por todo lo anterior, ponemos en consideración del evaluador, revisar que nuestro modelo de evaluación cumple con las definiciones y los requisitos expresados en el pliego de condiciones de la convocatoria.

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de "Evaluación de aprendizaje" se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

(2 PUNTOS) Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) **No indica explícitamente los criterios de evaluación** que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

2. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación (18 Acciones de formación) usted describió repetidamente lo siguiente:

<p>Evaluación Del Aprendizaje</p>	<p>La evaluación de aprendizaje permitirá la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, los criterios de evaluación que son los parámetros de referencia del proceso evaluativo, evidenciando la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquiridos. El sistema de seguimiento y evaluación propuesto pone de manifiesto la evaluación continua, integral, cualitativa y cuantitativa. MATRIZ DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA:</p> <p>Cada participante recibirá una calificación numérica asociada a los criterios de evaluación del desempeño en las actividades prácticas desarrolladas, a la comprensión de los contenidos abordados y a los logros en la aplicación de los conocimientos en las actividades prácticas. Así mismo el capacitador emitirá una valoración cualitativa del participante referente a su motivación y participación en las actividades prácticas propuestas y en las actividades teóricas realizadas.</p> <p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: Al finalizar la acción formativa cada participante diligenciará la encuesta aprobada por el SENA que medirá su satisfacción sobre el desarrollo de la acción de formación y su impacto en la práctica laboral, entre otros. . De manera permanente los participantes contarán con un correo electrónico y datos de contacto personal para el reporte de incidencias o la notificación de comentarios, de manera que se tomen las medidas correctivas pertinentes.</p> <p>TASA DE INCREMENTO DEL CONOCIMIENTO: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación: $TIC = (NPFT - NPIT) / NPIT * 100$</p> <p>TIC = Tasa de incremento del conocimiento NPFT = Nota promedio final de conocimiento del trabajador NPIT = Nota promedio inicial de conocimiento del trabajador</p> <p>1. Cada evaluación estará compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador. 2. Los criterios de evaluación estarán directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma. 3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5. 4. La evaluación ex-ante se aplicará a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.</p> <p>El capacitador entregará un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos en la acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp. Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este será remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe se integrará al informe final de ejecución que el conviniente entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA.</p>
--	--

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir, menciona las actividades que se pretenden aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en

todas las acciones de formación. Por tal razón, se evidencia que NO son criterios de evaluación; que tal como se define en el glosario del pliego, deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito *no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permitan verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.*

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 punto a Evaluación de aprendizaje.

OBSERVACIÓN GENERAL:

Solicitud general: Atendiendo al principio de transparencia conforme al numeral 4 del artículo 24 de la Ley 80 de 1993 que rige la contratación pública, solicitamos informar el mecanismo de acceso a las propuestas presentadas por la totalidad de proponentes en el marco de la convocatoria DG-1-0001 de 2022.

RESPUESTA:

Finalmente, en atención a su solicitud general, como primera medida es menester señalar que el Programa de Formación Continua Especializada hace parte de la oferta de Instrumentos del Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación, por lo que los proyectos presentados por los distintas empresas y gremios en el marco de sus convocatorias, podrían contener información sensible y ser susceptibles de protección de derechos de autor y propiedad intelectual.

Sin perjuicio de lo anterior, nos permitimos informarle que el representante legal del proponente o el funcionario que esté autorizado por éste, con su respectiva cédula de ciudadanía, el documento de autorización y el carné que lo identifique como funcionario de la empresa, puede acercarse a la Entidad con el fin de revisar y verificar la información relacionada, en la ciudad de Bogotá, dirección Calle 57 – No. 8-69 - Torre Central Piso 6, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo – Grupo de Formación Continua Especializada, el día 7 de junio de 2022 de 10:00 am a 3:00 pm

En consecuencia, se procede a modificar el concepto de evaluación de la siguiente manera: el proyecto **CUMPLE** con el puntaje de **97,00** puntos, y se verá reflejado en la publicación de

resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00553
PROPONENTE	ASOCIACION DE COMERCIO EXTERIOR - ADICOMEX
OBSERVANTE	Mayra Alejandra Ortiz Bueno
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	conveniosenaadicomex@gmail.com
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 de mayo de 2022

OBSERVACIÓN No. 1:

Asunto: CONVOCATORIA DG-1-0001-2022 - Obs. Res. Preliminares - VF y ET - 00681 - ADICOMEX

Respetados señores:

Comedidamente solicito revisar las acciones de formación propuestas, las cuales tienen como habilidad transversal la temática de trabajo en equipo , temáticas dispuesta según el pliego de la convocatoria y la cual no se nos reconoce.

Agradecemos su atención.

--

Mayra Alejandra Ortiz Bueno
Asesora Proyecto
ADICOMEX

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el Numeral **3.3.9 Habilidades transversales**: De acuerdo con lo anterior, cada acción de formación debe destinar como mínimo el 5% de las horas totales de la formación al desarrollo de alguna de estas temáticas que **deberá corresponder al desarrollo de una unidad temática**. Para ello, es necesario tener en cuenta el número de horas enteras; por tanto, si la parte decimal es inferior a cero coma cinco (0,5) se redondea al entero anterior, y si es igual o mayor a cero coma cinco (0,5) se redondea al entero siguiente. Para acciones de formación menores a 20 horas, se debe ejecutar mínimo una hora de formación en alguna de estas temáticas.

Y en ese mismo sentido, en los PERFIL POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN en el Anexo No. 11 del pliego de condiciones se determinaron los

factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Perfil población beneficiaria” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Indica la **inclusión de una unidad temática** en alguna de las habilidades transversales, de duración mínima del 5% de las horas totales de la formación. Indica para formaciones menores a 20 horas, la inclusión de una unidad temática de duración de 1 hora en el desarrollo de habilidades transversales?

(1 PUNTO) Indica la inclusión de una unidad temática en alguna de las habilidades transversales, de duración mínima del 5% de las horas totales de la formación. Indica para formaciones menores a 20 horas, la inclusión de una unidad temática de duración de 1 hora en el desarrollo de habilidades transversales

(0 PUNTOS) No indica la inclusión de una unidad temática en alguna de las habilidades transversales, de duración mínima del 5% de las horas totales de la formación. No indica para formaciones menores a 20 horas, la inclusión de una unidad temática de duración de 1 hora en el desarrollo de habilidades transversales

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente en el ANEXO No. 4 - FORMATO CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA declaró lo siguiente:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en una acción de formación de tres, usted indico únicamente en el contenido, la inclusión de una temática en habilidades trasversales, sin especificar el desglose que requiere una unidad temática, así:

AF1. Actualización en estándares internacionales de gestión del riesgo, seguridad en la cadena de suministro e integración del operador económico autorizado.

UT1 de 2. Gestión del riesgo

Contenido	Directrices, gestión y administración de riesgo norma ISO 31000 y marco aplicable nacional, responsabilidad de oficial de cumplimiento, representante legal y revisor fiscal para la prevención de delitos y actividades sospechosas, régimen de medidas mínimas, puntos críticos y evaluación de actividades logísticas y de comercio exterior en torno a la seguridad, trazabilidad y seguimiento a los procesos, política y control de la seguridad de la información, planes de continuidad y contingencia y adaptaciones en la seguridad de procesos administrativos.
------------------	--

UT2 de 2. Seguridad en la cadena de suministro e integración del operador económico autorizado

Contenido	Iniciativas de seguridad para la cadena de suministro, norma iso 28000:2022, pbip, tapa, CTPAT, BASC, marco SAFE, operador económico autorizado (oea), integralidad de los procesos y revisión documental de cumplimiento a nuevos estándares. La acción de formación en apoyo a la transformación ocupacional abordará el trabajo en equipo, promoviendo la disposición personal de colaboradores con otros para el logro de objetivos comunes, intercambiando información, asumiendo responsabilidades, resolviendo inconvenientes que se presenten y contribuyendo al desarrollo colectivo (2 horas).
------------------	---

AF2. Adopción de nuevos lineamientos administrativos en las prácticas PTEE en el marco de transacciones transnacionales del comercio exterior

UT1. de 2. Aplicación de prácticas normativas del programa de transparencia y ética empresarial (PTEE)

Contenido	Consolidación del marco legal vigente, configuración del delito, alcance del programa, compromisos de altos directivos y mandos estratégicos en la prevención del soborno transnacional, buenas prácticas internacionales para la elaboración de un PTEE, revisión de procedimientos encaminados a la comprensión del PTEE, divulgación de políticas de cumplimientos, canales de comunicación, mecanismos e instrucciones administrativas bajo normatividad vigente para empresas de comercio exterior
------------------	---

UT2. De 2. Control y supervisión de políticas de cumplimiento del PTEE

Contenido	Consolidación del marco legal vigente, configuración del delito, alcance del programa, compromisos de altos directivos y mandos estratégicos en la prevención del soborno transnacional, buenas prácticas internacionales para la elaboración de un PTEE, revisión de procedimientos encaminados a la comprensión del PTEE, divulgación de políticas de cumplimientos, canales de comunicación, mecanismos e instrucciones administrativas bajo normatividad vigente para empresas de comercio exterior
------------------	---

AF3. Aplicación de técnicas de análisis de datos para la toma de decisiones que impactan la logística de la cadena de suministro.

UT1 de 1 Analítica de datos con herramientas digitales online

Contenido	Datos en industria 4.0, analítica de datos, tipos de información, fuentes internas y externas, motores de exportación de datos, análisis exploratorios, modelos analíticos descriptivos y preparación de datos estructurados con aplicación de modelos, herramientas de visualización, análisis e interpretación.
------------------	---

Lo anterior, demuestra que en ninguna de las acciones de formación se incluyó la unidad temática relacionada con Habilidades transversales.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 0 puntos en los criterios “Indica la inclusión de una unidad temática en alguna de las habilidades transversales, de duración mínima del 5% de las horas totales de la formación. Indica para formaciones menores a 20 horas, la inclusión de una unidad temática de duración de 1 hora en el desarrollo de habilidades transversales?” y en el criterio “La habilidad transversal propuesta, da respuesta a las habilidades digitales y blandas contempladas en el pliego?”

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **CUMPLE** con el puntaje de 91,00 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.
Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	00567
PROPONENTE	Asociación Nacional de Exportadores de Café - ASOEXPORT
OBSERVANTE	GUSTAVO ANDRÉS GÓMEZ MONTERO
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA
MEDIO	gustavogomez@asoexport.org ; asoexport@asoexport.org
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	27 de mayo de 2022

OBSERVACIÓN No. 1:

Bogotá, 27 de mayo de 2022

Señores:
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
 Dirección sistema Nacional de formación para el trabajo
 Ciudad

Ref.: Observaciones verificación financiera y evaluación técnica
 convocatoria DG 1-0001-2022 del Programa de Formación Continua Especializada.

Respetados señores,

De acuerdo con los resultados preliminares de la verificación financiera y evaluación técnica de la convocatoria DG 1-0001-2022 del programa de formación continua especializada, nos permitimos allegar nuestras observaciones frente al concepto emitido por el evaluador para la propuesta denominada Asociación Nacional de Exportadores de Café – Asoexport.

Con respecto a los gastos de operación del proyecto los pliegos de la convocatoria y el anexo No. 13 – Resolución de tarifas, señalan que:

R07.2: Cuando se trate de proyectos por valor menor o igual de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 16% del valor total de las acciones de formación del proyecto.

Teniendo en cuenta lo anterior, es relevante señalar que el valor solicitado por ASOEXPORT al SENA en cofinanciación es inferior a los doscientos millones de pesos mcte (\$200.000.000), en ese sentido el rubro de gastos de operación del proyecto corresponde al 16% del valor total de las acciones de formación.

Sumado a lo anterior, lo más importante a tener a consideración es que el aplicativo Sistema Empresarial de Proyectos, en el cual se desarrolla la propuesta presentada dentro del marco de Programa de Formación Continua Especializada, contiene un algoritmo que estima de acuerdo con

los valores relacionados en la resolución de tarifas, aquellos gastos permitidos que pueden atribuirse a la administración del proyecto más aun teniendo en cuenta que el valor solicitado al SENA no excede los \$200.000.000 millones aplica el porcentaje establecido en el rubro No. R07.2 de la resolución de tarifas vigente para esta convocatoria.

En ese sentido, muy atentamente apelamos a la reconsideración del concepto presentado y solicitamos respetuosamente sea emitido por el evaluador un concepto favorable a esta propuesta.


GUSTAVO ÁNDRES GÓMEZ
Representante Legal ASOEXPORT

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

1. La Resolución de Tarifas “Rubro 07: Gastos de Operación del Proyecto”, al igual que el Pliego de Condiciones establece en el numeral 3.4 Presupuesto, numeral “16. Gastos de operación del proyecto:
 - Cuando se trate de **proyectos por valor mayor de \$200.000.000** el porcentaje máximo para este rubro será hasta el **10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto.**
 - Cuando se trate de proyectos por valor menor o igual de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 16% del valor total de las acciones de formación del proyecto”.

Para este caso, el valor total del proyecto es de \$267.062.856, el valor de las acciones de formación es de \$224.830.664, y el valor de gastos de operación es de \$35.972.906, lo que representa un 16,00% del valor total de las acciones de formación. Incurriendo en la causal de rechazo de la propuesta, Numeral 4.3.1, Literal l) Cuando el valor del rubro de gastos de operación supere: Cuando se trate de proyectos por valor mayor de \$200.000.000 el porcentaje máximo para este rubro será hasta el 10% del valor total de las Acciones de formación del proyecto.

1. Adicionalmente, El Anexo N. 16 Manual de usuario SEP, indica en las **Recomendaciones previas** página número 4 lo siguiente:

*“• El sistema realiza validaciones generales en cada uno de los módulos, sin embargo, al realizar la radicación del proyecto, el sistema no verifica en su totalidad si el mismo contiene errores de cálculo o diligenciamiento, **por lo tanto, queda bajo responsabilidad del proponente verificar antes de realizar la radicación del proyecto. No se podrá realizar reversión de radicados de los proyectos.***

- Para el diligenciamiento de los rubros por acción de formación se recomienda que la información se encuentre debidamente diligenciada.*

- Para el diligenciamiento de los rubros generales se recomienda que estén registrados en su totalidad los rubros de las acciones de formación del proyecto. (esto con el fin de que el sistema tenga la información completa para el cálculo de los rubros generales, transferencia y gastos de operación).”*

2. En el anexo 16 Manual de usuario SEP numeral **4.4. Rubros** página número 58 se indica lo siguiente:

*“**NOTA 2:** Tenga en cuenta que los rubros generales se calculan sobre la sumatoria de los rubros de las acciones de formación, por tanto, si se requiere modificar (adicionar o eliminar) rubros de la acción de formación se recomienda validar de nuevo los rubros generales.*

***NOTA 3:** Es importante señalar que, aunque el módulo de rubros tiene validaciones, es responsabilidad total del proponente, los registros allí consignados al momento de radicar su proyecto.”*

3. En el anexo 16 Manual de usuario SEP numeral **4.4.2. Rubros Generales del Proyecto** página número 61 se indica lo siguiente:

“Al igual que en los rubros por AF, existen validaciones implícitas en cada rubro, lo que facilita el diligenciamiento de este.

***NOTA:** Así como los rubros generales, algunos rubros por AF, implican cálculos de los registros actualmente diligenciados. Si se elimina algún registro **SE DEBE VOLVER A REGISTRAR AQUELLOS RUBROS QUE IMPLIQUEN ESE CÁLCULO**, debido a que los valores cambian.”*

4. Teniendo en cuenta las indicaciones en el manual y lo informado en las diferentes socializaciones del manejo del SEP, se informó que para el diligenciamiento de los rubros se debían seguir las indicaciones antes mencionadas de lo contrario si se

realiza una modificación posterior esto afectaría los valores ingresados en los rubros.

Por tanto, es responsabilidad del proponente verificar lo diligenciado en el Sistema Empresarial de Proyectos - SEP antes de realizar la radicación del proyecto.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **RECHAZADO**, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	241
PROPONENTE	UNIÓN TEMPORAL KERALTY
OBSERVANTE	Andrés Mauricio Quintero
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	andmquintero@keralty.com
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 16:55

OBSERVACIÓN No. 1:

Frente a este punto es pertinente traer a colación lo previsto en los pliegos de condiciones en su numeral 3.3.7 Beneficiarios, el cual establece que en cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo lo siguiente:

- Área funcional a la cual pertenecen,*
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),*
- Funciones o tareas que desempeñan*
- Tipo de vinculación laboral*
- Nivel de escolaridad*
- Acceso a las TIC's*
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación.*
- Número de trabajadoras mujeres*
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC*
- Número de empresas beneficiadas*
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.*
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión.*

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Como se observa en ninguno de los ítems definidos en este acápite se incluye el número de trabajadores, así mismo, ni en el SEP ni en el manual [Anexo 16] se encuentra un campo habilitado para esta información, sin embargo, nuestro proyecto identificó a un beneficiario de la cadena productiva y al no tener un espacio específico dentro del SEP, relacionamos el número en el campo "Número de Empresas a beneficiar que hacen parte de su Cadena Productiva" y se justificó su inclusión.

Frente a lo anterior, es importante señalar que se dio cumplimiento a cada uno de estos criterios y su alcance.

***Solicitud:** De acuerdo a lo anterior, solicitamos de manera respetuosa se nos reconozca el puntaje máximo para este criterio de evaluación, toda vez que el aplicativo SEP online fue usado por primera vez este año y no se contaba con un espacio específico para relacionar el número de beneficiarios.*

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.7 Beneficiarios: En cada acción de formación se debe indicar el perfil de los trabajadores beneficiarios, el cual incluye como mínimo los siguientes:

- Área funcional a la cual pertenecen,
- Nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo),
- Funciones o tareas que desempeñan
- Tipo de vinculación laboral
- Nivel de escolaridad
- Acceso a las TIC's
- Número de trabajadores en condición de discapacidad que se beneficiarán de la formación
- Número de trabajadores mujeres
- Número de empresas Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo - BIC
- Número de empresas beneficiadas
- Número de empresas MiPymes a beneficiar y la justificación de su inclusión.
- Número de empresas a beneficiar que hacen parte de su cadena productiva, y la justificación de su inclusión

En caso de que la acción de formación esté dirigida a todos los niveles ocupacionales, se debe justificar. Adicionalmente, debe definir la relación entre el perfil descrito y el objetivo de la formación e indicar si la acción de formación se impartirá en un idioma diferente al español, en dado caso se deberá justificar frente al perfil del beneficiario.

Y en ese mismo sentido, en el criterio general de evaluación denominado PERFIL POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN en el anexo 11 del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de "Perfil población beneficiaria" se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta:

Describe el área funcional a la cual pertenecen, nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo), funciones o tareas que desempeñan, tipo de vinculación laboral, nivel de escolaridad, acceso a las TIC's; **número de empresas beneficiadas y número de trabajadores de la cadena productiva**

(2 PUNTOS) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo cada uno de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(1 PUNTO) Presenta información del perfil de la población beneficiaria describiendo de uno a siete de los siguientes aspectos: 1) área funcional a la cual pertenecen; 2) nivel ocupacional (alta dirección, nivel medio o nivel operativo) y en beneficiar a trabajadores de los niveles ocupacionales, incluye la Justificación; 3) funciones o tareas que desempeñan; 4) tipo de vinculación laboral; 5) nivel de escolaridad; 6) acceso a las TIC's; 7) número de empresas beneficiadas; **8) en el caso de incluir trabajadores de la cadena productiva, indica el número de trabajadores y la justificación de su inclusión, indicando las razones de pertinencia para la empresa y/o sector.**

(0 PUNTOS) No indica ninguna de las descripciones del perfil del beneficiario

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

- 1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos,** adendas y en especial el conocimiento y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

Por lo anterior, en cada acción de formación de la misma manera usted indico el número de empresas beneficiarias de la cadena productiva, pero en el descriptor denominado: "Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios" NO indico el número de trabajadores de la cadena productiva al participar en la acción de formación así:

<p>Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva</p> <p>1</p>	<p>Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios</p>	<p>Se vinculan al proyecto trabajadores de las empresas que hacen parte de la cadena productiva, quienes a su vez son de las Mipymes que responden a que nuestros procesos, procedimientos, políticas, normas y proyectos aplican para las empresas y la totalidad de su cadena productiva. lo que garantiza la prestación del servicio estandarizados, a través del modelo de salud definido.</p>
---	--	--

Imagen tomada del proyecto, fue descrito de la misma manera en todas las acciones de formación (AF1 A AF11)

Número De Empresas A Beneficiar Que Hacen Parte De Su Cadena Productiva: 1

Justificación Inclusión Trabajadores Empresas Que Hacen Parte De La Cadena Productiva Como Beneficiarios: *Se vinculan al proyecto trabajadores de las empresas que hacen parte de la cadena productiva, quienes a su vez son de las Mipymes que responden a que nuestros procesos, procedimientos, políticas, normas y proyectos aplican para las empresas y la totalidad de su cadena productiva, lo que garantiza la prestación del servicio estandarizados, a través del modelo de salud definido.*

Lo anterior, demuestra que justifica la Inclusión Trabajadores Empresas que hacen parte de la cadena productiva como beneficiarios, pero no indica el número de trabajadores y es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar número de trabajadores de la cadena productiva.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación y el puntaje de 1 puntos a Perfil población beneficiaria de las acciones de formación.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación en **(CUMPLE)** con el puntaje de **98,45** puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022

No. RADICADO PROPUESTA - SEP	321
PROPONENTE	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI
OBSERVANTE	Alison Munévar Ramos
TIPO DE OBSERVACIÓN	TÉCNICA - FINANCIERA
MEDIO	AMUNEVAR@andi.com.co
FECHA RECEPCIÓN OBSERVACIÓN	viernes, 27 de mayo de 2022 17:03 - EXTEMPORANEA

OBSERVACIÓN No. 1:

· Las AF1, AF2, AF5, AF6 No indica la inclusión de una unidad temática en alguna de las habilidades transversales, de duración mínima del 5% de las horas totales de la formación. De igual manera no indica para formaciones menores a 20 horas, la inclusión de una unidad temática de duración de 1 hora en el desarrollo de habilidades transversales. Por último, no incluyen habilidad transversal en sus contenidos.

Respuesta: La unidad temática número 4: Taller práctico: aplicación en procesos de logística y transporte, como componente práctico del seminario, contempla implícitamente la comunicación y colaboración en entornos digitales, al igual que la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo y, a través de las actividades a realizar, la preparación para los beneficiarios en la resolución de problemas en entornos digitales acompañado de la información y alfabetización de datos.

RESPUESTA No 1:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció en el numeral “3.3.9 Habilidades transversales: El Programa de Formación Continua Especializada busca que los trabajadores beneficiarios, además de actualizar sus conocimientos, desarrollen habilidades transversales que les permitan adaptarse a circunstancias cambiantes a lo largo de toda la vida”, sin embargo en términos de objetividad del proceso, el evaluador no puede definir en el marco de una propuesta que no tipifica explícitamente alguna de las habilidades transversales propuesta en los términos de la convocatoria DG-001-2021.

La unidad temática que hace referencia en la solicitud es exclusiva para la AF1, de igual manera para las AF2, AF5, AF6 no señala claramente la unidad temática que incluiría las habilidades transversales establecidas en el pliego de condiciones numeral. 3.3.9, basadas en los resultados obtenidos de las encuestas realizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID, publicados a través de documento “El BID te escucha”, en agosto del 2021; con ello se obtuvo información en la demanda de habilidades transversales (digitales y blandas) causado por la transformación ocupacional.

OBSERVACIÓN No. 2:

En ninguna de las AF describen el perfil del capacitador, NO Indica la experiencia relacionada del capacitador adquirida en el ejercicio de actividades afines con las unidades temáticas que va a impartir y NO Indica la experiencia de los capacitadores en capacitación, docencia o formación para el trabajo de 1 año o más y en el caso de incluir formación virtual, NO indica la experiencia de los capacitadores en el uso de plataformas virtuales de 1 año o más.

Respuesta: El perfil de los capacitadores es:

1. Transporte 4.0 y transformación digital de la cadena de suministro:

Capacitador 1: Profesional en logística y transporte, con posgrado en transformación digital, experiencia de más de siete (7) años en coordinación de rutas y transporte a través de plataformas digitales y softwares de gestión operativa.

Capacitador 2: Profesional en ingeniería de sistemas, con posgrado en gestión logística y experiencia de más de siete (7) coordinando todo el proceso de la cadena de suministro en empresas de transporte.

2. Sostenibilidad Corporativa y Economía de Triple Impacto:

Capacitador 1: Profesional en administración de empresas, con posgrado en sostenibilidad corporativa, experiencia en implementación de políticas de sostenibilidad y manejo de plataformas digitales.

Capacitador 2: Profesional en economía, con posgrado en desarrollo sostenible, experiencia en la implementación de programas que fomentan el desarrollo social y la sostenibilidad ambiental en las organizaciones y manejo de plataformas digitales.

3. Habilidades digitales para empresarios panaderos:

Profesional en marketing digital, con posgrado en marketing y big data, experiencia en diseño de campañas digitales para emprendedores y empresarios y posicionamiento de marca a través de redes sociales y plataformas web.

4. Gerencia de Ventas para Empresas Molineras:

Profesional en Mercadeo y publicidad, con posgrado en marketing digital, experiencia en diseño, ejecución e implementación de estrategia de ventas y como gerente de ventas.

5. Cálculos, construcción de tablas nutricionales y definición de sellos frontales (Resolución 810 de 2021):

Profesional en nutrición, con posgrado en nutrición y salud pública, con amplio conocimiento de la resolución 810 de 2021 y con experiencia en construcción de tablas nutricionales.

6. Taller para la evaluación de la conformidad para las Resoluciones 810 del 2021 y 2013 del 2020 del Ministerio de Salud y Protección social de Colombia:

Profesional en trabajo social, con posgrado en gestión de la protección social, amplio conocimiento sobre las Resoluciones 810 del 2021 y 2013 del 2020 y experiencia en el manejo de plataformas digitales.

RESPUESTA No 2:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta la siguiente razón:

El pliego de condiciones estableció en el numeral 4.2.3 Solicitud aclaraciones evaluación técnica y verificación financiera, lo siguiente: “Nota 1: La evaluación técnica y verificación financiera del proyecto únicamente está sujeta a aclaraciones o precisiones y éstas no podrán dar lugar a **complementar o modificar el proyecto en la parte técnica y/o presupuestal presentada inicialmente en la aplicación tecnológica SEP**”.

De acuerdo con lo anterior y en comunicación presentada por el proponente, está describiendo el perfil de los capacitadores para las seis (6) acciones de formación, sin embargo, no se acepta, dado que se complementa la propuesta presentada en el aplicativo del SEP, Adicionalmente, nuevamente el equipo evaluador le informa que en cada acción de formación presentada por unidad temática **NO** describieron el perfil del capacitador incluyendo la formación académica, la cual debe estar relacionada con las unidades temáticas que va a impartir, la experiencia en capacitación, docencia y/o formación para el trabajo de un (1) año o formación pedagógica y no describe la experiencia relacionada, adquirida en el ejercicio de actividades afines a las unidades temáticas que va a impartir, indicando los años de experiencia. Como tampoco describió la experiencia de un (1) año en el uso de plataformas virtuales cuando el capacitador imparta formación virtual en la AF3 y AF4, Según lo establecido en el numeral 3.3.10 Perfil del capacitador.

Se relacionan pantallazos del aplicativo SEP, en donde evidencia que, en ningunas de las unidades temáticas de las 6 acciones de formación presentadas, registraron el perfil de capacitador.

AF1, Unidad temática: 1

Prácticas PAT		Prácticas Híbrid	
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	0
N° total de Horas Teóricas PAT	1	N° total de Horas Teóricas Híbrid	0
Contenido	Procesos logísticos desde el punto de vista de la logística 4.0 Oportunidades para la industria Buenas prácticas en la digitalización del flujo logístico Ecosistemas de innovación para el impulso de la transformación	Competencia(s) a adquirir	Apropiación de los conceptos básicos de la logística 4.0 Identificación de oportunidades en la industria Buenas prácticas en la digitalización del flujo logístico Apropiación de los ecosistemas de innovación
Actividad Pedagógica	Se entregará una guía electrónica a cada beneficiario del seminario, donde podrá consultar como apoyo, los temas instruidos a lo largo de las unidades temáticas.	Estrategia Didáctica	El capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos en vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas

AF1 Unidad temática: 2

N° total de Horas Teóricas Presenciales		N° total de Horas Teóricas Virtuales	
0		0	
N° total de Horas Teóricas PAT		N° total de Horas Teóricas Híbridas	
1		0	
Contenido	Hiperconectividad de los procesos logísticos Sistemas tecnológicos de planificación Sistemas tecnológicos para la gestión del almacenamiento Sistemas tecnológicos para la gestión de transporte	Competencia(s) a adquirir	Apropiación del uso de herramientas de transformación digital para el desempeño de sus funciones.
Actividad Pedagógica	Se entregará una guía electrónica a cada beneficiario del seminario, donde podrá consultar como apoyo, los temas instruidos a lo largo de las unidades temáticas.	Estrategia Didáctica	El capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos en vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas

AF1 Unidad temática: 3

Unidad Temática N°		Nombre Unidad Temática	
3			
N° total de Horas Prácticas Presenciales		N° total de Horas Prácticas Virtuales	
0		0	
N° total de Horas Prácticas PAT		N° total de Horas Prácticas Híbridas	
1		0	
N° total de Horas Teóricas Presenciales		N° total de Horas Teóricas Virtuales	
0		0	
N° total de Horas Teóricas PAT		N° total de Horas Teóricas Híbridas	
1		0	
Contenido	Innovación y digitalización en la última milla	Competencia(s) a adquirir	Conocimientos y usos de la innovación y la digitalización en la industria.
Actividad Pedagógica	Se entregará una guía electrónica a cada beneficiario del seminario, donde podrá consultar como apoyo, los temas instruidos a lo largo de las unidades temáticas.	Estrategia Didáctica	El capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos en vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas

AF1 Unidad temática: 4

N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	af 3/15
N° total de Horas Teóricas PAT	0	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	Aplicación en procesos de logística y transporte.	Competencia(s) a adquirir	Aplicabilidad de las herramientas digitales en procesos de logística y transporte.
Actividad Pedagógica	Taller práctico.	Estrategia Didáctica	Taller práctico.

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
-------------------------------	------------------	--------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

AF2 Unidad temática: 1

N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	af 3/15
N° total de Horas Prácticas PAT	2	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	0
N° total de Horas Teóricas PAT	2	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	Fundamentos de sostenibilidad: ODS y políticas públicas.	Competencia(s) a adquirir	Competencia Alineada: Plantea ideas para aportar a soluciones locales en materia de sostenibilidad, desde el qué hacer personal y profesional. Habilidades Transversales: Resolución de problemas, pensamiento crítico y adaptabilidad.
Actividad Pedagógica	Talleres teórico-prácticos	Estrategia Didáctica	Talleres teórico-prácticos

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
-------------------------------	------------------	--------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

AF2 Unidad temática 2:

N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	0
N° total de Horas Prácticas PAT	4	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	0
N° total de Horas Teóricas PAT	4	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	Finanzas, mercados verdes e inversiones responsables. Capitalismo consciente: pilares, BIC, sistema B y B-corps.	Competencia(s) a adquirir	Competencia Alineada: Reconoce situaciones o condiciones de un problema social, ecológico y/o económico. Habilidades Transversales: Pensamiento crítico y adaptabilidad.
Actividad Pedagógica	Talleres teórico-prácticos	Estrategia Didáctica	Talleres teórico-prácticos

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
------------------------	-----------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------

AF2 Unidad temática 3:

N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	0
N° total de Horas Prácticas PAT	2	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	0
N° total de Horas Teóricas PAT	2	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	Cultura organizacional y gestión de los stakeholders.	Competencia(s) a adquirir	Competencia Alineada: Reconoce la interconexión de las dimensiones económicas, social y ambiental del desarrollo sostenible. Habilidades Transversales: Apertura, ética y resiliencia.
Actividad Pedagógica	Talleres teórico-prácticos	Estrategia Didáctica	Talleres teórico-prácticos

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
------------------------	-----------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------

AF2 Unidad temática 4:

N° total de Horas Prácticas Presenciales	0	N° total de Horas Prácticas Virtuales	0
N° total de Horas Prácticas PAT	8	N° total de Horas Prácticas Híbridas	0
N° total de Horas Teóricas Presenciales	0	N° total de Horas Teóricas Virtuales	0
N° total de Horas Teóricas PAT	8	N° total de Horas Teóricas Híbridas	0
Contenido	Cambio climático: antecedentes y gestión del riesgo. Transición energética: energía renovable y nuevas tecnologías. Economía circular: transiciones para la sostenibilidad y la regeneración.	Competencia(s) a adquirir	Competencia Alineada: Comprende la importancia del conocimiento técnico. Habilidades Transversales: Eficacia, pensamiento crítico y resolución de conflictos.
Actividad Pedagógica	Talleres teórico-prácticos	Estrategia Didáctica	Talleres teórico-prácticos

Perfiles de los Capacitadores

Rubro Perfil Requerido	Formación	Experiencia Relacionada	Experiencia en Capacitación	Experiencia en Plataformas
------------------------	-----------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------

De la misma manera para AF3, AF4, AF5, AF6 y sin relacionar el perfil del capacitador en todas sus unidades temáticas.

OBSERVACIÓN No. 3:

· Las AF 3 y AF4 relacionan los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados, sin embargo, la AF1, no describe la evaluación de aprendizaje para la acción de formación, la AF2, AF5, AF6 no indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

Respuesta: De acuerdo con el Anexo 12 y el Pliego de la Convocatoria, citado a continuación “En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo No. 12), para los eventos

de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp” la Acción de Formación 1 no aplica para la evaluación de aprendizaje teniendo en cuenta que el evento corresponde a un Seminario.

RESPUESTA No 3:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

El pliego de condiciones estableció:

En el numeral 3.3.14 Evaluación del aprendizaje: La evaluación de aprendizaje debe permitir la verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos y de los resultados esperados, por tanto, **por cada acción de formación se deben definir criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, de tal forma que, a través de estos, se evidencie la comprensión de los contenidos, la interiorización de los conceptos y conocimientos adquirido.**

En la ejecución de la acción de formación, como evidencia del aprendizaje, conocimiento y/o desempeño, se debe aplicar el indicador tasa de incremento del conocimiento (ver Anexo N°. 12), para los eventos de formación taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas) curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Y en ese mismo sentido definió en el glosario, capítulo 6:

Criterios de evaluación: **Indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje** y que permiten al capacitador emitir un juicio al iniciar, durante el aprendizaje o al finalizar el proceso formativo.

Adicionalmente, en el anexo No. 11 Criterios de Evaluación del pliego de condiciones se determinaron los factores a evaluar, y en el caso específico para el criterio de “Evaluación de aprendizaje” se especificó que el proyecto por acción de formación debería dar respuesta a la siguiente pregunta: **Es de aclarar que el indicador tasa de incremento del conocimiento fue una iniciativa del SENA,** para ser aplicada en general a los eventos de formación antes mencionados y que el proyecto en la etapa contractual debe cumplir con lo establecido en el numeral 2.10 del ANEXO 12. GUÍA DE EJECUCIÓN DE CONVENIOS así:

...” Tasa de incremento del conocimiento: Mide el incremento del conocimiento de los trabajadores beneficiarios participantes por acción de formación:

Para diseñar la evaluación del conocimiento y aplicarla a todos los trabajadores beneficiarios, se deben aplicar los siguientes parámetros:

1. Cada evaluación debe estar compuesta por mínimo 5 y máximo 10 preguntas, las cuales serán formuladas por el capacitador.
2. Los criterios de evaluación deben estar directamente relacionados con las unidades temáticas de la acción de formación a evaluar y debe ser resuelta por todos los beneficiarios de la misma.
3. La calificación resultante de cada una de las evaluaciones debe encontrarse dentro del rango de [0,10] (Intervalo cerrado) y se pueden dar valores decimales de hasta máximo una posición decimal. Ejemplo: 7,5.
4. La evaluación ex-ante se debe aplicar a los beneficiarios el día de inicio de la acción de formación, y la evaluación ex-post el último día de ejecución de la misma, con el fin de realizar una comparación que refleje los resultados en el incremento de conocimientos del trabajador beneficiario de la formación.

El capacitador debe entregar un informe acerca de las evaluaciones ex-ante y ex-post aplicados y el análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de los eventos taller (cuando su duración sea igual o superior a 20 horas), curso y diplomado y/o cuando aplique los modelos de aprendizaje puesto de trabajo real, aula invertida-Flipped Classroom, o Bootcamp.

Este informe debe ser entregado al director del proyecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la acción de formación, quien analizará a la luz de los indicadores internos de la empresa y/o gremio, los resultados de mejora de productividad del trabajador y competitividad de la empresa. Este deberá ser remitido a la interventoría dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes para el análisis correspondiente. De igual forma, este informe debe ser integrado al informe final de ejecución que el conviniere entregará a la interventoría, para posterior remisión al SENA...”

Indica: **(2 PUNTOS)** Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo y los mismos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados.

(1 PUNTO) No indica explícitamente los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo, o los mismos no permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto o de los resultados de aprendizaje esperados.

(0 PUNTOS) No Indica los criterios de evaluación que serán parámetros de referencia del proceso evaluativo

Lo anterior, siendo de su total conocimiento y es así como al presentar la propuesta el proponente declaró:

1. Que conocemos los Pliegos de Condiciones, documentos y estudios previos, incluyendo cada uno de sus anexos y formatos, adendas y en especial el conocimiento

y aceptación de las especificaciones técnicas, y en los demás apartes de los documentos del proceso.

De otra parte, en cada acción de formación usted describió lo siguiente:

AF1, AF5, AF6, Describen exactamente como se realizaría la evaluación del aprendizaje en acciones de formación totalmente distinta, las cuales ameritan una evaluación igualmente diferente en cada una.

AF1

Formación Especializada	comercio e industria, subsector transporte.	Justificación Del Material	Adicionalmente, el capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos in vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.
Capacitador Persona Jurídica AF	Profesional con título de maestría y experiencia de más de tres años en gestión de la cadena de suministro, logística y operaciones. O su equivalente como profesional con título de especialización y más de seis años de experiencia en gestión de la cadena de suministro, logística y operaciones.	Resultados De Aprendizaje Esperados	Difundir tecnologías y proyectos/procesos de innovación para el fortalecimiento de las operaciones logísticas de los generadores de carga y empresas de transporte para la optimización de la cadena de suministro.
Evaluación De Aprendizaje	Se utilizarán evaluaciones iniciales y finales para la medición de la absorción del conocimiento impartido.	Justificación Del Lugar De Ejecución	Se desarrollarán cinco (5) grupos: Grupo 1, se desarrollará en la ciudad de Barranquilla, departamento Atlántico. Grupo 2, se desarrollará en la ciudad de Bogotá, departamento Bogotá D.C. Grupo 3, se desarrollará en la ciudad de Manizales, departamento Caldas. Grupo 4, se desarrollará en la ciudad de Cali, departamento Valle del Cauca. Grupo 5, se desarrollará en la ciudad de Cartagena, departamento Bolívar. Grupo 6, se desarrollará en la ciudad de Bucaramanga, departamento Santander. Grupo 7, se desarrollará en la ciudad de Medellín, departamento Antioquia. Grupo 8, se desarrollará en la ciudad de Pereira, departamento Risaralda.
Justificación Nivel Ocupacional	Siendo el foco de la acción de formación el fortalecer la competitividad en el uso de herramientas 4.0 en todo el personal responsable de la toma de decisiones y de la ejecución de procesos de logística y transporte, es necesario impactar a los puestos de nivel ocupacional medio y operativo.	Justificación Sector/Subsector	La acción de formación impacta notablemente en el crecimiento del sector comercial y el subsector de transporte, con base en el foco que tiene la distribución de cada una de las unidades temáticas.

AF5

Alineación De La Acción De Formación	AF que desarrolle temáticas que incentiven la innovación en la empresa.	Justificación De La Alineación	Se incentiva el aprovechamiento de una nueva manera de calcular los valores para la construcción de tablas nutricionales, número de porciones y definición de sellos frontales y su tamaño.
Categorización De La Acción De Formación	Competitividad	Justificación Categorización	Se busca aumentar la competitividad en las organizaciones y personas beneficiarias, al momento de calcular los valores para la construcción de tablas nutricionales, número de porciones y definición de sellos frontales y su tamaño.
Justificación Acción De Formación Especializada	No aplica.	Material De Formación-Justificación Del Material	Se entregará una guía electrónica a cada beneficiario del seminario, donde podrá consultar como apoyo, los temas instruidos a lo largo de las unidades temáticas. De igual forma, se hará entrega por vía electrónica, de los diplomas correspondientes. Adicionalmente, el capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos in vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.
Capacitador Persona Jurídica AF	Universidad Pontificia Bolivariana	Resultados De Aprendizaje Esperados	Construir una Tabla Nutricional con base en la Resolución 810 Definir adecuadamente si un producto tiene sello frontal de advertencia Revisar una tabla nutricional para determinar su cumplimiento a cabalidad de los requisitos
Evaluación Del Aprendizaje	Se utilizarán evaluaciones iniciales y finales para la medición de la absorción del conocimiento impartido.	Justificación Del Lugar De Ejecución	Al ser PAT, no es posible identificar la participación que se tendrán en las diferentes partes del país. Pero para cumplir con el punto, centraremos la acción en Bogotá.
Justificación Nivel Ocupacional	Personal de nivel medio.	Justificación Sector/Subsector	Industria de Alimentos

Necesidades de Formación a Atender

Necesidad de Formación

Para la implementación de la Resolución 810 de 2014 se requiere en la industria de alimentos comercial y doméstico las acciones que impliquen la definición de estándares, desarrollo de la Tabla Nutricional, definición de sellos frontales de advertencia.

AF6

Categorización De La Acción De Formación	Competitividad		
Justificación Acción De Formación Especializada	Este taller contribuye a las empresas y a sus equipos: la aplicación de los conceptos y elementos de la evaluación de la conformidad y el cumplimiento de los lineamientos nacionales e internacionales, con el fin de adaptarse a los retos presentes en el mercado. Por lo cual, se requiere de profesionales idóneos que cuenten con experiencia profesional y académica en temas como producción, calidad y gestión integral en el sector de alimentos.	Material De Formación-Justificación Del Material	Se entregará una guía electrónica a cada beneficiario del seminario, donde podrá consultar como apoyo, los temas instruidos a lo largo de las unidades temáticas. De igual forma, se hará entrega por vía electrónica, de los diplomas correspondientes. Adicionalmente, el capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos en vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.
Capacitador Persona Jurídica AF	Universidad Pontificia Bolivariana	Resultados De Aprendizaje Esperados	Comprende el Subistema Nacional de Calidad y conoce el concepto de evaluación de la conformidad. • Identifica las características del sodio y reconoce su interpretación en la normatividad y rotulado. • Reconoce las generalidades para dar cumplimiento a la Resolución 2013 del 2020 e identifica las características de la evaluación de la conformidad de tercera parte. • Reconoce la Resolución 810 del 2021 y comprende los criterios requeridos para la elaboración de tablas nutricionales, declaraciones nutricionales, sellos frontales de advertencia y sellos positivos. • Identifica los criterios para tener en cuenta para realizar una declaración de conformidad
Evaluación Del Aprendizaje	Se utilizarán evaluaciones iniciales y finales para la medición de la absorción del conocimiento impartido.	Justificación Del Lugar De Ejecución	Teniendo en cuenta la coyuntura que atraviesa el país, y la modalidad seleccionada para la acción de formación, el seminario se llevará a cabo por medio de plataformas tecnológicas que permitan funcionalidades como, videoconferencia, grabación de las sesiones, uso de pantalla compartida y chat que permite la interacción de los capacitadores y beneficiarios en tiempo real, para solución de dudas y recepción de comentarios.
Justificación Nivel Ocupacional	Se busca que la alta dirección de las empresas beneficiarias sea capacitada, para que pueda realizar jornadas de socialización sobre esta normatividad a todos los miembros de sus equipos de trabajo.	Justificación Sector/Subsector	

Lo anterior, demuestra que describe la metodología del cómo va a realizar la evaluación, es decir menciona las actividades que se pretende aplicar para verificar el conocimiento que se le está impartiendo y se describe de manera idéntica en todas las acciones de formación, lo que evidencia que NO son criterios de evaluación, que tal como se define en el glosario del pliego deben ser indicadores que señalan el nivel de logro que debe alcanzar el trabajador durante su proceso de aprendizaje. Es así, que lo anteriormente descrito no permite al evaluador validar que los criterios de evaluación propuestos permiten verificar el cumplimiento del objetivo propuesto y de los resultados de aprendizaje esperados por cada una de las acciones de formación.

OBSERVACIÓN No. 4:

· Las AF2, AF3, AF4, AF6, Indica y justifica porque la acción de formación es especializada. Sin embargo, las AF1 Y AF 5 no lo relaciona.

Respuesta: La formación teórico-práctica del seminario, se enfoca en las últimas tecnologías y métodos innovadores aplicados la logística, el transporte y las operaciones, que, como se indica en la definición del problema, son poco conocidas y/o aplicadas por las empresas a pesar de reconocer los beneficios que podría traer el implementarlas en su cadena.

RESPUESTA No 4:

En atención a su observación, se procede a informarle que no se accede a la misma, teniendo en cuenta las siguientes razones:

De acuerdo con lo establecido en el numeral 4.2.3 Solicitud aclaraciones evaluación técnica y verificación financiera, que indica en su “Nota 1: La evaluación técnica y verificación financiera del proyecto únicamente está sujeta a aclaraciones o precisiones y éstas no podrán dar lugar a complementar o modificar el proyecto en la parte técnica y/o presupuestal presentada inicialmente en la aplicación tecnológica SEP”.

Dado lo anterior las AF1 Y AF5 describen en este punto lo siguiente:

AF1

Enfoque De La Acción De Formación	Formación en el trabajo	Justificación Enfoque Acción De Formación	acción de formación se enfoque
Alineación De La Acción De Formación	AF que dé aplicación a la cuarta revolución industrial	Justificación De La Alineación	De acuerdo con el estudio acerca del capital humano y la cuarta revolución industrial en el sector de logística y transporte, liderado por la Cámara de Comercio de Bogotá y el PNUD (2020), se identificaron 10.430 vacantes relacionadas con logística 4.0, de las cuales las que más se demandaron fueron, la administración del sistema de bases de datos (53 %), la gestión vertical de programas (22 %) y la administración de sistemas de información de transporte (13 %). Además, se encontró que solo 256 personas que aplicaron a estas vacantes, poseen habilidades 4.0 dentro del sector de logística y transporte.
Categorización De La Acción De Formación	Competitividad	Justificación Categorización	Se busca fortalecer la competitividad en el uso de herramientas 4.0 para el personal responsable de la toma de decisiones, profesionales a cargo del diseño y ejecución de procesos de logística y transporte.
Justificación Acción De Formación Especializada	Transporte 4.0 y transformación digital de la cadena de suministro, para fortalecer a empresas pertenecientes al sector comercio e industria. subsector transporte.	Material De Formación-Justificación Del Material	Se entregará una guía electrónica a cada beneficiario del seminario, donde podrá consultar como apoyo, los temas instruidos a lo largo de las unidades temáticas. De igual forma, se hará entrega por vía electrónica, de los diplomas o certificados correspondientes. Adicionalmente, el capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos in vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.
Capacitador Persona Jurídica Af	Profesional con título de maestría y experiencia de más de tres años en gestión de la cadena de suministro, logística y operaciones. O su equivalente como profesional con título de especialización y más de seis años de experiencia en gestión de la cadena de suministro, logística y operaciones.	Resultados De Aprendizaje Esperados	Difundir tecnologías y proyectos/procesos de innovación para el fortalecimiento de las operaciones logísticas de los generadores de carga y empresas de transporte para la optimización de la cadena de suministro.

No lo justifica.

AF5

Alineación De La Acción De Formación	que incentiven la innovación en la empresa.	Justificación De La Acción De Formación	Se busca aumentar la competitividad en las organizaciones y personas beneficiarias, al momento de calcular los valores para la construcción de tablas nutricionales, número de sellos frontales y su tamaño.
Categorización De La Acción De Formación	Competitividad	Justificación Categorización	Se busca aumentar la competitividad en las organizaciones y personas beneficiarias, al momento de calcular los valores para la construcción de tablas nutricionales, número de porciones y definición de sellos frontales y su tamaño.
Justificación Acción De Formación Especializada	No Aplica.	Material De Formación- Justificación Del Material	Se entregará una guía electrónica a cada beneficiario del seminario, donde podrá consultar como apoyo, los temas instruidos a lo largo de las unidades temáticas. De igual forma, se hará entrega por vía electrónica, de los diplomas correspondientes. Adicionalmente, el capacitador hará uso de herramientas didácticas, como presentaciones, videos, imágenes y ejemplos prácticos en vivo, con el fin de fortalecer el proceso de formación.
Capacitador Persona Jurídica Af	Universidad Pontificia Bolivariana	Resultados De Aprendizaje Esperados	Construir una Tabla Nutricional con base en la Resolución 810 Definir adecuadamente si un producto tiene sello frontal de advertencia Revisar una tabla nutricional para determinar su cumplimiento a cabalidad de los requisitos.
Evaluación Del Aprendizaje	Se utilizarán evaluaciones iniciales y finales para la medición de la absorción del conocimiento impartido.	Justificación Del Lugar De Ejecución	Al ser PAT- no es posible identificar la participación que se tendrán en las diferentes partes del país. Pero para cumplir con el punto, centraremos la acción en Bogotá.
Justificación Nivel Ocupacional	Personal de nivel medio.	Justificación Sector/Subsector	Industria de Alimentos.

Necesidades de Formación a Atender

No lo describe ni lo justifica.

En la AF1 el proponente señala simplemente el nombre de la acción de formación sin justificarlo, de acuerdo con lo establecido en el pliego de la convocatoria DG-001-2022, según numeral 3.3.21 3.3.21 Acción de formación especializada Se debe justificar el por qué la acción de formación es especializada.

En consecuencia, se confirma el concepto de evaluación (RECHAZADO) con el puntaje de 00,00 puntos, y se verá reflejado en la publicación de resultados definitivos, que se realizará conforme al numeral 1.8 del pliego de condiciones de la Convocatoria DG-1-0001-2022.

Atentamente,

Equipo Evaluador

Proceso de evaluación técnica y verificación financiera - Convocatoria DG-1-0001-2022