

Preguntas convocatoria Productividad Laboral – Colombia Productiva

Pregunta 1:

En referencia con los requisitos en materia de consorcio se señala lo siguiente: *"Cada uno de los requisitos de tiempo de existencia, experiencia y capacidad financiera deberá acreditarse en su totalidad por lo menos en uno de los miembros del consorcio o unión temporal, **no pudiendo ser acumulable entre los distintos participantes**"* (página 19).

De acuerdo con lo anterior, solicitamos que sea modificado el apartado. Esto se debe a que la finalidad de un consorcio o una unión temporal es efectivamente unir fuerzas para ejecutar un proyecto en específico. De hecho, si una empresa cumple con todos los requisitos exigidos, no haría consorcio ni una unión temporal. Por lo tanto, solicito de forma respetuosa permitir la finalidad de un consorcio. Así por ejemplo, si la empresa "A" acredita el tiempo de existencia y parte de la experiencia y la empresa "B" acredita el restante de la experiencia, sea habilitado.

Adicionalmente, en los términos de referencia en capacidad financiera hacen alusión a este punto. De hecho allí se señala que NO cada uno de los miembros debe cumplir con el requisito de capacidad financiera, sino la unión temporal y/o consorcio debe acreditarlo. Allí, se señala:

"Verificación financiera de propuestas conjuntas"

Para determinar la capacidad financiera de las Uniones Temporales o de los Consorcios se determinarán separadamente los indicadores financieros de los integrantes.

Los índices obtenidos se multiplicarán por el porcentaje de participación de cada uno de los integrantes de la Unión Temporal o Consorcio. Este resultado se sumará para consolidar el total de los índices de la Unión Temporal o Consorcio." (Pág 33)"

Respuesta 1:

Analizado el requerimiento, PTP informa que los requisitos de existencia, experiencia y capacidad financiera de los integrantes de los consorcios o uniones temporales serán precisados mediante Adenda No. 2 a la Convocatoria que será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y que podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

Pregunta 2:

14.2. FORMACION Y EXPERIENCIA MINIMA DEL EQUIPO DE TRABAJO

Director de proyecto

Formación:

Profesional en cualquier área de conocimiento y posgrado en áreas relacionadas con gestión del talento humano, gestión de operaciones, productividad laboral.

Experiencia:

Experiencia en consultoría, capacitación y acompañamiento en la implementación de herramientas de mejoramiento de la productividad laboral. Para esto, debe certificar experiencia con UNA de las siguientes alternativas:

- Consultoría/trabajo en productividad laboral con al menos 8 empresas manufactureras y 8 empresas de servicios.
- Experiencia de mínimo 5 años implementando proyectos de mejoramiento de la productividad laboral, como programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc., en empresas manufactureras y de servicios.

Pregunta:

Si el requisito del perfil es experiencia en productividad laboral no coincide con la definición de

productividad laboral que se define en el punto 9 del documento porque lo define en términos de programas de polivalencia de trabajadores, sistemas de incentivos, estudios de cargas de trabajo, etc. La definición que aparece es la siguiente:

*“Para los efectos de la presente invitación se distingue **productividad laboral y productividad**, entendiendo la primera como la optimización del recurso humano que se genera a través de procesos en los que se reconocen y potencian las habilidades y capacidades de los trabajadores, para favorecer la generación de valor en la empresa y la segunda como la optimización de procesos organizacionales enfocada en la eliminación de las actividades que no generan valor, por medio del mapeo y análisis detallado de procesos, para lograr reducir desperdicios, aumentar la eficiencia del uso de la maquinaria, reducir tiempos de alistamiento, operación y entrega, reducir costos unitarios y mejorar la calidad de los productos y/o servicios que ofrecen las empresas”*. (Pag 7).

Aparentemente los perfiles están más orientados hacia el eje de **productividad** y no hacia el eje de **productividad laboral**, entendida como la optimización de los procesos relacionados con el recurso humano en términos de formación, capacitación, desarrollo de competencias, clima y cultura organizacional, gestión del desempeño, etc.

Podrían brindar una mayor claridad respecto a los perfiles y tipo de experiencias que pueden ser entendidas dentro de la productividad laboral?

Respuesta 2: El enfoque con el cual se está trabajando la Productividad Laboral en la presente convocatoria es el que se encuentra en la definición de los términos de referencia *“optimización del recurso humano que se genera a través de procesos en los que se reconocen y potencian las habilidades y capacidades de los trabajadores, para favorecer la generación de valor en la empresa”*, el cual se relaciona con los perfiles definidos para el equipo de trabajo, ya que en los mismos se mencionan temáticas relacionadas con la productividad laboral, específicamente, con temas de motivación y desempeño como lo son: programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc.

Adicionalmente en el numeral 10.2 ALCANCE TÉCNICO DEL OBJETO, se definen los indicadores que se esperan mejorar con la asistencia técnica en las empresas, los cuales definen el marco conceptual de la misma:

- I. Productividad Laboral=Producción/talento humano (costos, tiempos, No. De empleados)
 - II. Rotación de personal=No. de renuncias o despidos*100/No. promedio efectivo de empleados
 - III. Ausentismo=No. de horas de ausentismo/ total horas periodo
 - IV. Número de unidades vendidas al mes/empleo
 - V. ROI Capital Humano=Valor anual de la utilidad operativa/ Neta ÷ Costo/Valor total anual de personal
 - VI. Valor agregado por empleado=Valor anual de la utilidad neta/total trabajadores
 - VII. Eficiencia laboral de la producción=volumen de producción (\$-unidades)/Costo laboral total
 - VIII. Tiempo Productivo=Costo horas-hombre trabajadas/Costo horas-hombre programadas
 - IX. Inversión en capital humano=valor planes de desarrollo/inversión total de la empresa
 - X. Impacto de la capacitación en el ingreso=costo total anual capacitación y entrenamiento/valor anual de los ingresos
- Y otros a considerar en áreas como: Evaluación de capacidades, Desarrollo profesional, Contratación y Remuneración, Cultura y Clima Organizacional, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que las temáticas consultadas (formación, capacitación, desarrollo de competencias, clima y cultura organizacional, gestión del desempeño, etc.) están contempladas en la Productividad Laboral.

Al respecto, la propuesta debe ser lo suficientemente explícita en cuanto a cómo la aplicación de dichas herramientas en las empresas beneficiarias, se traducirá en el mejoramiento de los indicadores, por lo cual es importante tener referencia de los casos de éxito de las aplicaciones realizadas por el proponente.

Pregunta 3: ¿Si un especialista se presenta con dos proponentes, inhabilita las propuestas?

Respuesta 3: Teniendo en cuenta que solo habrá un proponente que será seleccionado y que es un tema específico en el cual puede existir una oferta limitada de consultores, se estima que el supuesto consultado no inhabilita las propuestas; sin embargo, se precisa que el Proponente debe adjuntar las cartas de intención de cada uno de los integrantes del Equipo de Trabajo, mediante las cuales se manifieste el compromiso de trabajar en el objeto de la presente convocatoria, en caso de salir favorecidos con la adjudicación del contrato (Nota 1 del Numeral 14.2. de los términos) Por ende es responsabilidad del proponente garantizar que pondrá a disposición del proyecto al equipo propuesto.

Pregunta 4: con base al numeral 11. Requisitos para ser proponente, II Deberán demostrar experiencia previa específica, de al menos tres (3) años en procesos (intervenciones) de productividad laboral, hasta la fecha de presentación de la propuesta. Solicitamos a la entidad ampliar la experiencia específica en cuanto a permitir presentar Interventoría Técnica, Financiera, Contable y Legal a proyectos en general, esto con el fin de que haya pluralidad y no limite la participación de los proponentes y los posibles consorcios.

Respuesta 4: Teniendo en cuenta la especificidad del tema de Productividad Laboral, no se puede contemplar como experiencia específica la interventoría técnica, financiera, contable y legal de proyectos ya que este tipo de procesos no implican la implementación de herramientas de productividad laboral en unidades productivas.

Pregunta 5: Por favor aclarar la calificación de la Experiencia del equipo en cuanto al numeral 15.2 Criterios de Evaluación, ya que no es claro el modo de evaluar. ¿Si la interpretación del Director de Proyecto es que tenga 3 maestrías y 6 doctorados, una persona? Esto para obtener el máximo puntaje en estos dos ítems, si la interpretación es la correcta, solicitamos a la entidad evaluar estos requisitos ya que son muy altos tanto en el director de proyecto como el resto del equipo.

Respuesta 5: Como se expone en el numeral 15.1 PROCESO DE EVALUACIÓN, este proceso se realizará en dos etapas a saber:

“Primera etapa: en esta etapa se verificará el cumplimiento de los requisitos habilitantes, es decir, la experiencia específica mínima, los requisitos jurídicos, financieros y técnicos tal y como se establece en los numerales 11, 12, 13 y 14 de los presentes términos de referencia.

Segunda etapa: En esta etapa se evaluará la experiencia y formación adicional del equipo de trabajo, la propuesta metodológica y la oferta económica, según los criterios de evaluación (puntuación) presentados en el numeral 15.2 de los presentes términos de referencia en el estricto orden que se mencionan. Sólo se evaluará las ofertas económicas de aquellas propuestas que hayan obtenido un puntaje mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) en la propuesta metodológica.

No serán consideradas las postulaciones que: i) no cumplan con los requisitos establecidos en esta convocatoria, ii) no presenten toda la documentación exigida por el PTP”.

Al respecto, en el numeral 14.2 FORMACIÓN Y EXPERIENCIA MÍNIMA DEL EQUIPO DE TRABAJO, presenta los requisitos MÍNIMOS (habilitantes) del equipo de trabajo y en el numeral 15.2 CRITERIOS DE EVALUACIÓN se incluyen los puntajes para efectuar el proceso de evaluación, entre ellos, los relacionados con los perfiles.

De esta manera, por cada uno de los perfiles, si cumple con los requisitos mínimos, se le asignará un puntaje base y la formación adicional que acredite servirá para obtener puntaje adicional. Por ejemplo en el caso del Director del Proyecto, si la persona cumple con la formación y la experiencia mínima, tendrá una puntuación de 98 puntos. Posteriormente, si el contratista cumple los demás requisitos habilitantes y pasa a la etapa de evaluación, toda la formación y experiencia que supere los mínimos, será puntuada según los valores definidos en el numeral 15.2. En el mismo ejemplo, si el Director del proyecto tiene dos maestrías (recordemos que el director debe tener como requisito mínimo un posgrado en áreas relacionadas con gestión del talento humano, gestión de operaciones, productividad laboral), una de ellas se tomará para verificar el perfil mínimo y la segunda puntuará 3 puntos. Es decir si el Director propuesto cumple los mínimos y como adicional solo presenta la maestría, su puntaje total será de 101 puntos.

Ahora bien, dicho puntaje adicional, tiene un límite máximo. Por ejemplo, si el Director del Proyecto propuesto acredita cuatro maestrías, para el caso de la evaluación solo se tendrán en cuenta tres: una para el requisito mínimo y dos para obtener puntaje adicional. En consecuencia, el tener una cuarta maestría no otorgará puntaje adicional.

Se aclara que el Doctorado no es un requisito mínimo para ninguno de los perfiles; sin embargo, si algún integrante del equipo propuesto acredita este nivel de formación se le reconocerá como puntaje adicional por perfil, según lo descrito precedentemente.

Pregunta 6: Reconociendo el impacto que ha tenido sobre el empresariado colombiano la adopción de las normas internacionales de información financiera NIIF y la situación de la economía, ponemos a consideración del PTP que evalúen cambiar el porcentaje de endeudamiento para participar en el proceso en mención, o en su defecto, permitir otras modalidades de evaluación para que puedan participar más empresas en pro de su crecimiento y proyección con el PTP. Dentro de las opciones que presentamos ante el PTP esta:

1. Aceptación de carta de cupo de crédito por un valor igual al 20% del PPTO de contrato, que es lo mismo a tener 2 meses de ejecución financiados antes de los primeros pagos del PTP. También consideramos que una carta de cupo de crédito por el valor de lo que se solicita tener de capital de trabajo es adecuado.
2. Evaluar los indicadores financieros no bajo un solo valor y con estricto cumplimiento, sino con una tabla donde se ponderen todos los valores durante los 2 últimos años y se pueda participar si se logra un puntaje mínimo, esto hace más justo y equilibrado el análisis financiero. Proponemos una tabla de este tipo

1	2	3*	4**	Resultado 2015	Resultado 2016
INDICADOR	RANGO	PUNTAJE	FORMULA		
Razón Corriente	≥ 1.4	0.30	(Razón corriente oferente en veces/1.4)*0.3		
	< 1.4	Aplicar fórmula			
Endeudamiento	≤ 67%	0.50	(0.67/Endeudamiento oferente) *0.5		
	> 67%	Aplicar fórmula			
Margen operacional	≥ 2.0%	0.20	(Margen operacional/0.02)*0.2		
	< 2.0%	Aplicar fórmula			
SUBTOTAL					
Ponderación año				0.50	0.50
(multiplicar subtotal por ponderación año)					
TOTAL (Sumar puntaje después de ponderación años 2015 - 2016)					

*Si el oferente se encuentra por fuera del rango señalado en la columna 2, aplicará la fórmula de la columna 4

** El puntaje será asignado según la fórmula señalada, cumplirán la evaluación financiera aquellas empresas cuya suma del resultado en los componentes (RAZÓN CORRIENTE + ENDEUDAMIENTO + MARGEN OPERACIONAL) alcancen o sobrepasen 0.80.

Respuesta 6: Se mantienen las condiciones definidas en los términos de referencia.

Pregunta 7:

DIRECTOR DE PROYECTO, el pliego requiere:

“Formación:

*Profesional en cualquier área de conocimiento y **posgrado en áreas relacionadas con gestión del talento humano, gestión de operaciones, productividad laboral.** “*

De manera respetuosa solicitamos a la Entidad ampliar el posgrado requerido en **gestión de proyectos, gerencia de proyectos**; toda vez que son especializaciones que guardan una relación directa con los temas de talento humano y productividad laboral, ya que su enfoque gira en torno a planificar y orientar los procesos del proyecto de principio a fin, independientemente del sector donde se implemente.

Por otra parte la experiencia que se requiere para este perfil es:

“Experiencia en consultoría, capacitación y acompañamiento en la implementación de herramientas de mejoramiento de la productividad laboral. Para esto, debe certificar experiencia con UNA de las siguientes alternativas:

- *Consultoría/trabajo en productividad laboral con al menos 8 empresas manufactureras y 8 empresas de servicios.*

- *Experiencia de mínimo 5 años implementando proyectos de mejoramiento de la productividad laboral, como programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc., en empresas manufactureras y de servicios. “*

Frente a este requerimiento solicitamos a la Entidad modificar la exigencia en torno a requerir experiencia en empresas manufactureras y/ de servicios, con el fin de garantizar una pluralidad de oferentes, es decir que el requerimiento se establezca de la siguiente manera:

“Experiencia en consultoría, capacitación y acompañamiento en la implementación de herramientas de mejoramiento de la productividad laboral. Para esto, debe certificar experiencia con UNA de las siguientes alternativas:

- *Consultoría/trabajo en productividad laboral con al menos 8 empresas manufactureras **y/o 8***

empresas de servicios.

- Experiencia de mínimo 5 años implementando proyectos de mejoramiento de la productividad laboral, como programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc., en empresas manufactureras y/o de servicios.

Respuesta 7: Analizada la inquietud, se acepta como área de posgrado relacionada la **“gerencia de proyectos”**, teniendo en cuenta que uno de sus contenidos académicos incluye la gestión del talento humano o gestión de equipos.

La anterior modificación será incluida en los TDR mediante Adenda No. 2 a la Convocatoria que será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y que podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

De otra parte respecto al perfil del Director del Proyecto, se evaluarán los requisitos mínimos y mediante adenda se publicarán los ajustes que se consideren pertinentes. Dicha adenda será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

Pregunta 8:

EXPERTO EN PRODUCTIVIDAD LABORAL EMPRESAS MANUFACTURERAS, el pliego establece:

“Formación:

Profesional en cualquier área de conocimiento y posgrado en áreas relacionadas con gestión del talento humano, gestión de operaciones, productividad laboral.”

De manera respetuosa solicitamos a la Entidad ampliar el posgrado requerido en **gestión de proyectos, gerencia de proyectos**; toda vez que son especializaciones que guardan una relación directa con los temas de talento humano y productividad laboral, ya que su enfoque gira en torno a planificar y orientar los procesos del proyecto de principio a fin, independientemente del sector donde se implemente.

A su turno se requiere acreditar Experiencia en:

Experiencia en consultoría, capacitación y acompañamiento en la implementación de herramientas de mejoramiento de la productividad laboral. Para esto, debe certificar experiencia con UNA de las siguientes alternativas:

- Consultoría/trabajo en productividad laboral con al menos 7 empresas manufactureras.

-Experiencia de mínimo 3 años implementando proyectos de mejoramiento de la productividad laboral, como programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc., en empresas manufactureras.

Respetuosamente solicitamos a la Entidad modificar este requerimiento y reducirlo a un número de cinco (5) empresas manufactureras, ya que es un número razonable para garantizar que el profesional cuenta con la experiencia necesaria para desempeñar el cargo de Experto en Productividad laboral en empresas manufactureras.

Respuesta 8:

Analizada la inquietud, se acepta como área de posgrado relacionada la **“gerencia de proyectos”**, teniendo en cuenta que uno de sus contenidos académicos incluye la gestión del talento humano o gestión de equipos.

La anterior modificación será incluida en los TDR mediante Adenda No. 2 a la Convocatoria que será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y que podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

De otra parte respecto a la experiencia del **EXPERTO EN PRODUCTIVIDAD LABORAL EMPRESAS MANUFACTURERAS**, se evaluarán los requisitos mínimos y mediante adenda se publicarán los ajustes que se consideren pertinentes. Dicha Adenda será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

Pregunta 9:

EXPERTO EN PRODUCTIVIDAD LABORAL EMPRESAS SERVICIOS, el pliego indica:

“Formación:

Profesional en cualquier área de conocimiento y posgrado en áreas relacionadas con gestión del talento humano, gestión de operaciones, productividad laboral.”

De manera respetuosa solicitamos a la Entidad ampliar el posgrado requerido en **gestión de proyectos, gerencia de proyectos**; toda vez que son especializaciones que guardan una relación directa con los temas de talento humano y productividad laboral, ya que su enfoque gira en torno a planificar y orientar los procesos del proyecto de principio a fin, independientemente del sector donde se implemente

En cuanto a la Experiencia, establece:

Experiencia:

Experiencia en consultoría, capacitación y acompañamiento en la implementación de herramientas de mejoramiento de la productividad laboral. Para esto, debe certificar experiencia con UNA de las siguientes alternativas:

-Consultoría/trabajo en productividad laboral con al menos 7 empresas de servicios.

-Experiencia de mínimo 3 años implementando proyectos de mejoramiento de la productividad laboral, como programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc., en empresas de servicios.

Respetuosamente solicitamos a la Entidad modificar este requerimiento y reducirlo a un número de cinco (5) empresas manufactureras, ya que es un número razonable para garantizar que el profesional cuenta con la experiencia necesaria para desempeñar el cargo de Experto en Productividad laboral en empresas de servicios.

Respuesta 9:

Analizada la inquietud, se acepta como área de posgrado relacionada la **“gerencia de proyectos”**, teniendo en cuenta que uno de sus contenidos académicos incluye la gestión del talento humano o gestión de equipos.

La anterior modificación será incluida en los TDR mediante Adenda No. 2 a la Convocatoria que será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y que podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

De otra parte, respecto a la experiencia del **EXPERTO EN PRODUCTIVIDAD LABORAL EMPRESAS SERVICIOS**, se evaluarán los requisitos mínimos y mediante adenda se publicarán los ajustes que se consideren pertinentes.

Pregunta 10:

ESPECIALISTAS EN PRODUCTIVIDAD LABORAL, para este perfil se requiere:

Experiencia:

Experiencia en consultoría, capacitación y acompañamiento en la implementación de herramientas de mejoramiento de la productividad laboral. Para esto, debe certificar

experiencia con UNA de las siguientes alternativas:

-Consultoría/trabajo en productividad laboral con al menos 5 empresas de servicios o manufactura.

-Experiencia de mínimo 2 años implementando proyectos de mejoramiento de la productividad laboral, como programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc., en empresas manufactureras o de servicios.

Solicitamos a la entidad modifique este criterio con el fin de garantizar una adecuada pluralidad de oferentes, en el siguiente aspecto:

*“Consultoría/trabajo en productividad laboral con al menos 3 empresas de servicios **y/o** manufactura.*

*-Experiencia de mínimo 2 años implementando proyectos de mejoramiento de la productividad laboral, como programas de polivalencia de trabajadores, sistema de incentivos, estudio de cargas de trabajo, etc., en empresas manufactureras **y/o** de servicios”*

Respuesta 10:

Respecto a la experiencia de los **ESPECIALISTAS EN PRODUCTIVIDAD LABORAL**, se evaluarán los requisitos mínimos y mediante adenda se publicarán los ajustes que se consideren pertinentes. Dicha Adenda será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

Pregunta 11:

El numeral **15.2 CRITERIOS DE EVALUACIÓN - EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO** establece para todos los perfiles una serie de requisitos puntuables, que analizándolos en conjunto se convierten en requisitos de imposible cumplimiento y que a su vez, no generan un valor especial en la ejecución del presente proceso de selección, razón por la cual solicitamos al a entidad para todo el equipo de trabajo lo siguiente:

a) Eliminen el nivel académico de Doctorado como requerimiento puntuable, ya que es un requisito que, al ser de un enfoque académico especialmente, no permite garantizar una experiencia adecuada en cuanto al rol que se va a desempeñar.

b) Teniendo en cuenta la complejidad del proceso que se va a adelantar se puede reducir el número de maestrías para cada perfil, situación que no desmejora las competencias y calidades profesionales de cada perfil

c) En el mismo sentido solicitamos considerar disminuir el número de especializaciones adicionales a una especialización, para un total de 2 especializaciones entre 1 habilitante y 1 puntuable.

d) A su vez solicitamos se reduzca el número de las empresas intervenidas, ya que con que acredite la totalidad de años como experiencia específica en cada área, es herramienta suficiente para acreditar la idoneidad del profesional para desempeñar el rol propuesto.

Respuesta 11: Al respecto, se evaluarán los requisitos mínimos y mediante adenda se publicarán los ajustes que se consideren pertinentes. Dicha Adenda será publicada a más tardar el día miércoles 01 de noviembre de 2017 y podrá ser consultada en la página web www.fiducoldex.com.co y del PTP www.ptp.com.co.

Pregunta 12:

1. **ESPECIALISTAS EN PRODUCTIVIDAD LABORAL, para este perfil se requiere:**

Cargo	Experiencia
Cuatro (4) especialistas en productividad laboral	Formación: Profesional en cualquier área y formación en <u>metodologías de mejoramiento de la productividad laboral</u>

Frente al requerimiento de Formación solicitamos a la Entidad aclarar cuáles son metodologías validas en mejoramiento de la productividad laboral, para acreditar la formación de los Especialistas en Productividad Laboral, y en tal sentido confirmar como se debe acreditar esta metodología, que tipo de entidad expedirá el certificado.

Por otra parte solicitamos ampliar dicho requerimiento permitiendo que se presenten profesionales con posgrado en áreas de conocimiento de **gestión de proyectos, gestión de operaciones, productividad laboral, gerencia de proyectos o gestión de talento humano**; toda vez que son especializaciones que guardan una relación directa con los temas de talento humano y productividad laboral, ya que su enfoque gira en torno a planificar y orientar los procesos del proyecto de principio a fin, independientemente del sector donde se implemente.

En el evento en que no se puedan aceptar dichas especializaciones, exponemos a continuación un listado de posgrados que teniendo en cuenta que se relacionan con Productividad Laboral, Gestión de Talento Humano o Gestión de Operaciones con base en la clasificación del SNIES, y en caso de ser aceptadas y puedan aplicarse solicitamos a la Entidad establezca cuales pueden ser tenidas en cuenta.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	PROGRAMA	AREA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA - UPTC	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
UNIVERSIDAD DEL VALLE	ESPECIALIZACIÓN EN CALIDAD DE LA GESTIÓN Y PRODUCTIVIDAD	
COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL MEJORAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD	
FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA	MAESTRIA EN GERENCIA INTEGRAL DE LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	
FUNDACION UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COLOMBIA -FUAC-	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD	
UNIVERSIDAD EL BOSQUE	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD	
UNIVERSIDAD EL BOSQUE	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PRODUCCION Y PRODUCTIVIDAD	
FUNDACION UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	ESPECIALIZACIÓN EN DIRECCIÓN DE PRODUCCION Y OPERACIONES	GESTIÓN DE OPERACIONES
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA - UPTC	ESPECIALIZACIÓN EN INGENIERÍA DE PRODUCCION Y OPERACIONES	
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA ESTRATÉGICA DE LA PRODUCCION Y OPERACIONES	
UNIVERSIDAD DE NARIÑO	ESPECIALIZACIÓN EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES	
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	ESPECIALIZACIÓN EN INGENIERÍA DE OPERACIONES EN MANUFACTURA Y SERVICIOS	
UNIVERSIDAD DE LA SABANA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PRODUCCION Y OPERACIONES	
UNIVERSIDAD DE LA SABANA	MAESTRIA EN GERENCIA DE OPERACIONES	
UNIVERSIDAD EAFIT-	ESPECIALIZACIÓN EN DIRECCIÓN DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA	
UNIVERSIDAD CATOLICA DE ORIENTE	ESPECIALIZACIÓN EN LOGÍSTICA Y OPERACIONES	
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PRODUCCION Y OPERACIONES	
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	MAESTRIA EN PRODUCCIÓN Y OPERACIONES	
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PRODUCCION Y OPERACIONES	
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE- UNIAUTONOMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PRODUCCION Y OPERACIONES LOGÍSTICAS	
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE OPERACIONES	
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	ESPECIALIZACIÓN EN LOGÍSTICA DE OPERACIONES	
CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC	ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES	
UNIVERSIDAD DE SANTANDER - UDES	ESPECIALIZACIÓN EN DIRECCIÓN DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA	

Respuesta 12: Los posgrados listados en el enunciado de la pregunta son válidos para relacionar la formación del equipo de trabajo, así mismo la ***gestión de proyectos*** como se mencionó en la respuesta 7. Respecto a las metodologías en mejoramiento de la productividad laboral, pueden ser soportadas por medio de cursos certificados de aplicación de los temas relacionados con los indicadores del numeral 10.2 ALCANCE TÉCNICO DEL OBJETO por instituciones de educación superior, institutos especializados o empresas que tengan programas propios programas de mejoramiento. Estos certificados tendrán la respectiva revisión por parte del PTP.

Pregunta 13:

Se debe plantear el mismo número de horas de consultoría (80 horas) para empresas pequeñas, medianas y grandes?

Se puede establecer un número máximo de horas para la consultoría por empresa?

· Nuestra sugerencia es que en el caso de las empresas pequeñas y medianas se podría establecer un mínimo 60 horas de intervención y un máximo de 80 horas y para las empresas grandes establecer un mínimo 80 horas de intervención y un máximo de 100 horas. Así se puede lograr un uso más eficiente del tiempo en la planeación y seguimiento de cada proyecto.

También se minimiza el riesgo de que la empresa intervenida prolongue en el tiempo la intervención de la empresa consultora sin que exista una clara justificación. Por ejemplo, en el caso de un plan de formación para una empresa de 500 trabajadores, ésta puede exigir que la formación sea para todos sus trabajadores, pero la empresa consultora puede proponer que sea un grupo mucho más pequeño, en el cual el grupo entrenado, por ejemplo 50 trabajadores, sea el encargado de transmitir el conocimiento y experiencias adquiridas al resto del personal, técnica muy utilizada en este campo.

Este conflicto de intereses y/o expectativas puede afectar económicamente a la empresa consultora, por lo cual es necesario establecer reglas para el uso del tiempo y el alcance de la solución.

Respuesta 13: La duración de la asistencia técnica será de mínimo ochenta (80) horas para las empresas beneficiarias sin importar su tamaño tal y como se indica en el numeral 10.2 ALCANCE TÉCNICO DEL OBJETO.

Pregunta 14:

Que actividades se consideran en las horas de consultoría?

Sugerimos considerar que las horas de consultoría deben incluir actividades de interacción con el cliente que pueden ser presenciales en sus instalaciones , o a través de los medios digitales como webinars, streaming interactivos, conversaciones vía Skype, administración de encuestas on line, etc, así como aquellas utilizadas en el procesamiento y análisis de información, planeación de actividades, seguimiento, realización de informes, etc. que se realizan en las oficinas de los consultores.

Respuesta 14: Como se plantea en el numeral 10.5 FASES DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, las ochenta (80) horas de consultoría contemplan la ejecución de las cinco fases de la asistencia técnica. Se aclara que las ochenta (80) horas deben ser presenciales.

Pregunta 15:

Con respecto a los gastos de desplazamiento requeridos en la consultoría deben acordarse con las empresas intervenidas?

· Sugerimos que los gastos de viaje de las intervenciones deben acordarse con la empresa intervenida, pues con ellos se hace un uso más racional de estos recursos.

· Pensamos que si los costos de viaje fueran asumidos en un 20% por cada empresa intervenida, estos estarían optimizados por el propio cliente. Esta sugerencia nos parece viable dado que la inversión que hace la empresa este proceso de consultoría es solamente el

10% del valor de la misma.

Respuesta 15: En el numeral 10.9 COBERTURA GEOGRÁFICA, se menciona que la propuesta económica deberá cubrir todos los gastos en los que incurra el Proponente, incluyendo traslados, gastos de viajes, tiquetes aéreos y cualquier otro gasto.

Pregunta 16:

Después de presentar el diagnóstico es necesario precisar el alcance de la puesta en práctica de las recomendaciones en intervenciones complejas?

· Sugerimos que es necesario establecer reglas que minimicen el riesgo económico para la empresa asesora en cuanto al alcance que puede tener la puesta en práctica de las recomendaciones, en aquellas intervenciones complejas, donde se requiera el diseño de nuevas herramientas o de procesos que no existen en la empresa; por ejemplo, el desarrollo de un modelo de medición de la productividad laboral. Estas situaciones pueden implicar un amplio trabajo de desarrollo de indicadores de gestión específicos para cada empresa, el diseño del modelo analítico y el entrenamiento del equipo humano de la empresa en su comprensión y uso, lo cual puede implicar un alto costo que supera el valor total del pago establecido para la empresa asesora, lo cual haría muy poco rentable la intervención.

· Otro caso que puede suceder como parte del desarrollo de soluciones a la productividad, es el del establecimiento de una política salarial, lo cual comúnmente implica adquirir en el mercado estudios de competitividad salarial, los cuales tienen un costo mínimo de \$3.500.000, monto que afectaría fuertemente los ingresos de la empresa asesora y que debería ser pagado por la empresa intervenida si desea aplicar dicha solución.

Respuesta 16: Se debe proponer un alcance que se pueda cumplir con el presupuesto definido por empresa. Se reitera que según lo planteado en el numeral 10.9 de los TDR, la propuesta económica deberá cubrir todos los gastos en los que incurra el Proponente, incluyendo traslados, gastos de viajes, tiquetes aéreos y cualquier otro gasto.

Pregunta 17:

Podemos conocer el número o el porcentaje aproximado de empresas participantes que están ubicadas fuera de las zonas urbanas, en las diversas regiones, antes de presentar la propuesta?

Respuesta 17: No se dispone de dicha información dado que la convocatoria No. 472 para seleccionar las empresas beneficiarias del programa se encuentra abierta y establece la participación de empresas de todo el territorio nacional.

Se reitera que según el numeral 10.9 COBERTURA GEOGRÁFICA los postulantes deben tener en cuenta que las empresas beneficiarias, podrán así mismo, estar localizadas en cualquier ciudad o municipio del país. Por lo anterior, el postulante deberá garantizar la capacidad y personal suficiente para garantizar la atención de hasta las cien (100) las empresas que se vinculen a “Colombia Productiva” en el eje de productividad laboral.