

1. Se trata de un proceso de consultaría o es un programa de formación??

R: Es un programa de diagnóstico, diseño y formación

2. A cuántas personas va dirigido el programa?'

R: A un grupo de 139 funcionarios.

3. Existe un tope presupuestal?

R: El Banco cuenta con los recursos suficientes para emprender un programa de estas características.

4. El tiempo de ejecución tiene límite.?

R: Esperamos que la duración sea de un año (entre diagnóstico y desarrollo)

El Programa debe contener:

5. La realización de un diagnóstico?

R: Sí.

6. La presentación del diseño del programa entendido como el contenido programático, sus objetivos, resultados esperados, tiempos de duración?

R. Sí

7. Se entiende por implementación que debemos desarrollar el entrenamiento e n habilidades para trabajar en equipo?

R: la implementación se refiere al desarrollo de las competencias que se deriven del diagnóstico.

8. El seguimiento se entiende como el plan en tiempo y acciones que nosotros debemos presentar una vez terminada la fase de entrenamiento?

R. Sí.

9.Cuál es el número total de personas a ser entrenadas?

R: 139 funcionarios para la etapa de diagnóstico y un 20% de este grupo aproximadamente continuará con el plan de Desarrollo.

10. Cómo van a ser distribuidas las personas? por áreas del banco, de ser así cuantas áreas son? Sino cuantas personas máximo por grupos?

R: La etapa de diagnóstico es para todas las áreas del banco que incluye 139 profesionales, en la etapa de implementación se tendrán en cuenta las propuestas metodológicas que nos hagan las diferentes empresas participantes.

11. Cual es el tiempo destinado en meses, en horas destinadas para el programa y que días de la semana se dispone de los participantes?

R: El tiempo destinado puede ser de un año y las agendas de trabajo de acuerdo con la metodología de cada empresa.

12. Los participantes han tenido algún entrenamiento con anterioridad y que nivel de profundización?

R: Algunos de ellos cuentan con habilidades y han tenido experiencia cuando son encargados como jefes (en ausencia de ellos)

13. La implementación del programa de Desarrollo de Potencial y habilidades del equipo de trabajo que se va a trabajar a qué objetivos del plan de carrera y sucesión debe apuntar?

En la etapa de diagnóstico nos sirve para conocer el estado de las las competencias de los funcionarios y su potencial, de allí se derivan planes de carrera que desarrollará el Banco y se definirán los altos potenciales que hacen parte del plan de sucesión. El desarrollo de las habilidades para el plan de sucesión estará a cargo de la empresa proponente. (ver pregunta 19 Diferencias entre plan de carrera y plan de sucesión)

14. Se espera de la propuesta que la asesoría cubra diagnóstico, diseño, implementación y seguimiento para el montaje del plan de carrera y sucesión o que sirva para definir diagnóstico, diseño, implementación y seguimiento para el montaje del plan de carrera y sucesión.

R: . Se espera de la propuesta que la asesoría cubra diagnóstico, diseño, implementación y seguimiento para el montaje del plan de carrera y sucesión

15. Diferencia puntual entre los cargos profesionales, analista y ejecutivo.

EJECUTIVO

Profesional titulado y preferiblemente con postgrado, que cuenta con más de 5 años de experiencia en la ejecución de funciones relacionadas con el cargo. En cargos operativos el nivel educacional puede ser suplido por una experiencia de más de 10 años en el ejercicio de labores directamente relacionadas con el cargo que desempeña.

PROFESIONAL

Profesional titulado que cuenta con experiencia de entre 2 y 5 años en labores relacionadas con el cargo. El nivel educacional puede ser suplido por una experiencia de más de 7 años en el ejercicio de labores directamente relacionadas con el cargo que desempeña.

ANALISTA

Profesional recién titulado o en proceso de grado que inicia la curva de acumulación de experiencia. El nivel educacional puede ser suplido por una experiencia de más de 3 años en el ejercicio de labores directamente relacionadas con el cargo que desempeña.

16. Actualmente existe un plan de desarrollo?

R: Sí, enfocado principalmente al desarrollo de los conocimientos del cargo

17. El modelo de competencias que ustedes tienen implementado se debe relacionar con el programa, en caso tal nos podrían proveer el modelo?

R: Sí.

18. El diseño e implementación para el montaje de plan de carrera debe incluir tanto la parte técnica como las habilidades gerenciales y de liderazgo?

R: La parte técnica no solo lo concerniente a habilidades gerenciales y de liderazgo.

19. Diferencia para ustedes entre plan de carrera y plan de sucesión?

R: El plan de carrera es un método aplicable a la profundización de las competencias requeridas en el cargo y en segunda instancia el desarrollo de futuras aptitudes para que los funcionarios que participen puedan desempeñarse en cargos de mayor jerarquía.

El plan de sucesión hace referencia a la continuación ordenada y planificada de una persona en lugar de otra, con iguales o superiores características. parte principalmente del mapa de competencias desarrolladas o potenciales de un funcionario y las comparan con los mapas correspondientes a las diferentes vacantes que puedan existir en alguna área, aquella que más se aproxime se podría convertir en el futuro sucesor.

20. De manera atenta solicitamos nos informen cuales serían la póliza a futuro, en caso de ser adjudicado el contrato de asesoría para el programa de desarrollo de potencial y habilidades de equipo de trabajo para el montaje del plan de carrera. Lo anterior se solicita ya que en los términos de referencia no están estipulados, ni hay minuta.

R: -En caso de salir favorecidos en la selección tendrían que contar las siguientes pólizas:

Cumplimiento del contrato, por un valor del 20% (del valor del contrato) La vigencia de dicha póliza deberá ser igual a la de la duración del contrato más 3 meses.

Prestaciones sociales, igual a la suma asegurada del 30% del precio, con una vigencia igual a la del contrato más 3 años y 3 meses.

Calidad del servicio, por un valor del 20% (del valor del contrato) La vigencia de dicha póliza deberá ser igual a la de la duración del contrato más 3 meses.

21. A qué tipo de documentos hace referencia cuándo de la acreditación de la experiencia del personal ó equipo del consultor se refieren? Hay algún documento en particular que debamos tener en cuenta?

R: Nos referimos en el caso del equipo consultor a hojas de vida con los anexos correspondientes donde se demuestre su formación y experiencia. En relación con la acreditación de la empresas se deben entregar certificaciones de otras entidades con las que hayan tenido experiencias similares,

22. Que fue lo que originó este proyecto? Cuales son algunos antecedentes?

R: La necesidad de contar con información sobre el potencial de nuestros colaboradores y el tener a los posibles sucesores en un nivel avanzado de competencias y habilidades directivas.

23. Cuál es el problema principal que esperan resolver con este trabajo?

R: para Bancóldex el ser humano es el factor primordial para ser competitivos, es así que al tener un mapeo de los funcionarios con los que contamos podemos desarrollar sus capacidades para alcanzar todas las metas que se han propuesto en nuestro plan estratégico.

24. Porque es importante para la empresa?

R: Porque las entidades van evolucionando y para que la evolución sea pareja (empresa-funcionarios) debemos saber si los funcionarios van avanzando en la misma medida.

25. Cuáles son los entregables esperados?

R: Diagnóstico individual, segundo un plan de implementación y por último el programa de desarrollo de potenciales. No obstante lo anterior de acuerdo con la metodología propuesta por la empresa proponente se deberá rendir informes que demuestren el cumplimiento de cada una de las etapas del proyecto.

26. Que información disponible hay sobre las personas (insumos?)

R: Perfiles de cargo que contienen una evaluación del nivel de desarrollo de las competencias por cada funcionario y el nivel académico de cada uno de ellos. El levantamiento de esta información es de hace 3 años.

27. Que esperan ó se imaginan que se mediría en la gente?

R: Competencias y potencial.

