



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero
ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

ACTA DE EVALUACION CONVOCATORIA PÚBLICA No 025

A los 11 días del mes de Junio de 2006 se reunieron los Miembros del Comité evaluador: **PATRICIA GÓMEZ DE LEÓN y LEONARDO ROJAS**, en representación del Ministerio de Educación Nacional para la evaluación técnica de las propuestas, **MARTIN HERNANDO MOYA**, en representación de ALMA MATER para la evaluación financiera y **BEDSY MARICHAL NIÑO**, en representación de ALMA MATER para la evaluación jurídica, con el fin de realizar la evaluación jurídica, técnica, financiera y económica de las propuestas presentadas en virtud de la Convocatoria Pública No 025 de 2006, cuyo objeto consiste en Seleccionar en igualdad de condiciones a la persona jurídica que pueda diseñar, socializar, probar e implementar por primera vez una metodología de evaluación de los Centros Regionales de Educación Superior - CERES que se aplique anualmente y cuyos fines son:

Ser la base de un sistema de incentivos para este programa del Ministerio

Guiar a los CERES en su consolidación y mejoramiento

Ser la base de selección de proyectos de mejoramiento para los CERES por mérito, Identificar experiencias y prácticas exitosas

1. OFERENTES PRESENTADOS

De acuerdo con el cronograma de la Convocatoria se presentaron antes del cierre de la convocatoria, el día 31 de mayo de 2006 a las 4:00 p.m. los siguientes proponentes:

NOMBRE	NIT	VALOR
ECONOMETRIA S. A	860065102	\$ 211.625.760
UNION TEMPORAL OPORTUNIDAD ESTRATEGICA QUALIFICAR.		\$ 227.523.580

2. EVALUACION JURIDICA :

Nº	TIPO DE DOCUMENTO	ECONOMETRIA	UNION Y TEMPORAL	
			QULIFICAR	OPORTUNIDAD ESTRATEGIA
1	CARTA DE PRESENTACION	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
2	CERTIFICADO DE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE

Calle 103 A No. 22 A - 40 Bogotá D.C teléfono 4824769 - 6184755

Universidad Tecnológica de Pereira, Ed. Administrativo Of. A-320 Teléfonos:Telefax 3217001. Conmutador 3215693 ext.323.
e-mail: alمامater@utp.edu.co



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero
ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

	EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL			
3	DOCUMENTO DE CONFORMACION DE CONSORCIOS O UNIONES TEMPORALES	N. A	NO CUMPLE	NO CUMPLE
4	COPIA DEL DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
5	GARANTIA DE SERIEDAD DE LAS PROPUESTA CON LA CONSTANCIA DE PAGO	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
6	INFORMACION DE LA EXPERIENCIA DEL PROPONENTE. (CERTIF. Y DECLARACION JURADA DE CUMPLIMIENTO)	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
7	PROPUESTA ECONOMICA	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
8	PROPUESTA TECNICA	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
9	BALANCE GENERAL	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
10	ESTADO DE RESULTADOS Y PERDIDAS	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
11	NOTAS A LOS ESTADO FINANCIEROS	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
12	FOTOCOPIA DE LA DECLARACION DE RENTA	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
13	FOTOCOPIA DE LA TARJETA PROFESIONAL DEL CONTADOR	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
14	ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS DEL CONTADOR	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
15	CERTIFICACION DEL PAGO DE PARAFISCALES	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
16	PASADO JUDICIAL VIGENTE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
17	ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS DE LA PROCURADURIA DE LA FIRMA	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
18	ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS DE LA	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero
ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

	PROCURADURIA DEL REPRESENTANTE LEGAL			
	BOLETIN DE RESPONSABLES FISCALES DE LA CONTRALORIA G.N. DE LA FIRMA	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE
	BOLETIN DE RESPONSABLES FISCALES DE LA CONTRALORIA G.N DEL REPRESENTANTE LEGAL	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE

De conformidad con la revisión de la documentación aportada por los proponentes descrita en el cuadro anterior se observa que ECONOMETRIA S. A cumplió con toda la documentación exigida en lo términos de referencia, no así la UNION TEMPORAL OPORTUNIDAD ESTRATEGICA, quien no aportó en forma el documento de Conformación de la Unión Temporal, documento del que por un error involuntario fue solicitada su subsanación, siendo éste insubsanable al tenor del numeral 3.5 literal g de los.

Así las cosas, la propuesta presentada por la UNION TEMPORAL OPORTUNIDAD ESTRATEGICA no se habilita desde el punto de vista jurídico.

3. EVALUACION FINANCIERA

En la medida en que la UNION TEMPORAL OPORTUNIDAD ESTRATEGICA, no fue habilitada desde el punto de vista jurídico, sólo se evaluará la propuesta presentada por ECONOMETRIA.

EVALUACION FINANCIERA CONVOCATORIA 025 DE 2006		
METODOLOGIA DE EVALUACION DE LOS CERES		
PRESUPUESTO OFICIAL	\$ 232.000.000	
INDICE PEDIDO	SOLVENCIA -SOLV-	ENDEUDAMIENTO - END-
	SOLV=AC/PC	END=PT/AT
	MAYOR E IGUAL	MINOR A



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero
ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

		1,20	70%
ECONOMETRIA			
Consultores			
ACTIVO CORRIENTE - AC	\$ 1.336.001.583	1,64 CUMPLE	
PASIVO CORRIENTE -PC	\$ 814.942.544		
ACTIVO TOTAL - AT	\$ 2.063.058.953		
PASIVO TOTAL - PT	\$ 814.942.544		39,50% CUMPLE

3. EVALUACION DE LA EXPERIENCIA MÍNIMA Y DE LA PROPUESTA TECNICA

Con el fin de evaluar la experiencia mínima del proponente habilitado jurídica y financieramente, es necesario considerar las siguientes definiciones:

1. Proyectos de Desarrollo Organizacional se refieren a la transformación integral de una organización humana que involucra procesos humanos de aprendizaje y cambios de comportamiento en las personas. De esta forma, proyectos de desarrollo organizacional no se refieren a mejoramiento de aspectos técnicos en una institución.

Se anexan referencias y definiciones más extensas de lo que se espera en este tipo de proyectos.

2. Proyectos de evaluación de Instituciones se refieren igualmente a evaluaciones integrales de gestión y desempeño instituciones, no a mediciones puntuales de un programa o un aspecto por ejemplo financiero.

Se anexan referencias de metodología de Evaluación probadas Premio Colombiano de Calidad, Galardón Escolar, etc. a las que hacen referencia las especificaciones técnicas de los términos de la convocatoria

1. Definiciones y referencias sobre Desarrollo Organizacional

El campo del Desarrollo organizacional (DO) trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas. Una organización se define como dos o más personas reunidas por una o más metas comunes.



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

El DO es una herramienta que por medio del análisis en el entorno adopta un camino o estrategia para buscar el cambio que conlleva a una evolución conforme a las exigencias o demandas del medio en el que se encuentre logrando la eficiencia de todos los elementos que la constituyen llegando a obtener el éxito de organización. Todo esto se requiere para que una organización se encuentre en capacidad o tenga los elementos necesarios para entrar a competir en el mundo actual convirtiéndose en una necesidad.

Para utilizar esta herramienta se emplea o se hace uso de un proceso fundamental como lo es el aprendizaje, que es la vía por la cual se accede al conocimiento adquiriendo destrezas y habilidades produciendo cambios en su comportamiento (es un eje para el D.O), es por esta razón que hay que tener en cuenta los aspectos que influyen en el rendimiento de los elementos que constituyen la organización

Figuras importantes

El campo del desarrollo organizacional el cual nació en la primera mitad del siglo XX, ha sido influenciado por muchas personas, incluyendo:

- [Kurt Lewin](#)
- [Edgar Schein](#)
- [Fred Emery](#) & [Eric Trist](#)
- [Richard Beckhard](#)
- [Roger Harrison](#)
- [Rensis Likert](#)
- [Robert R. Blake](#) & [Jane Mouton](#)
- [William Bridges](#)
- [Kathie Dannemiller](#)
- [David Cooperrider](#)
- [Elliott Jacques](#)
- [Peter Senge](#)
- [Marv Weisbord](#)

Página Web de Referencia, consultada el 9 de junio de 2006:

http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_organizacional.

Desarrollo Organizacional (DO) es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo".



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

Es así como el Desarrollo Organizacional busca el lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos (y su eficiencia...), en mejorar las relaciones humanas, en los factores económicos y de costos (balance costos-beneficios), en las relaciones entre grupos, en el desarrollo de los equipos humanos, en la conducción (liderazgo)... Es decir, casi siempre sobre los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional. En suma, sobre las personas más que sobre los objetivos, estructura y técnicas de la organización: el Desarrollo Organizacional se concentra esencialmente sobre el lado humano de la empresa.

Su área de acción fundamental es, por lo tanto, aquella que tiene relación con los recursos humanos de la institución. La importancia que se le da al Desarrollo Organizacional deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su eclosión.

Específicamente el Desarrollo Organizacional abordará, entre otros muchos, problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestiones de identificación y destino de la empresa o institución, el como satisfacer los requerimientos del personal o cuestiones de eficiencia organizacional.

Esta estrategia educativa busca utilizar los efectos de la acción a través de la retroalimentación la que se constituirá en la base para la acción planificada ulterior. Sin embargo, es necesario tener presente que la única forma de cambiar las organizaciones es a través de cambiar su "cultura", es decir, cambiar los sistemas de vida, de creencias de valores y de formas aceptadas de relaciones entre las personas. Además de lograr que las personas tengan una conciencia de pertenencia, de ser efectivamente miembros de la institución.

Página Web de Referencia, consultada el 9 de junio de 2006:

<http://www.relaciones-humanas.net/desarrolloorganizacional.html>

FUNDAMENTOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL- MODELOS Y TEORÍAS DEL CAMBIO PLANIFICADO

El desarrollo organizacional es un cambio planificado en el contexto de la organización.

Calle 103 A No. 22 A - 40 Bogotá D.C teléfono 4824769 - 6184755

Universidad Tecnológica de Pereira, Ed. Administrativo Of. A-320 Teléfonos:Telefax 3217001. Conmutador 3215693 ext.323.
e-mail: almamater@utp.edu.co



Kurt Lewin introdujo dos ideas acerca del cambio. La primera idea afirma que lo que está ocurriendo en cualquier punto en el tiempo es una resultante en un campo de fuerzas opuestas, la segunda era una idea del proceso de cambio mismo: sugirió que el cambio es un proceso de tres etapas, *descongelar* la antigua conducta o situación, *moverla* a un nuevo nivel de conducta y *volver a congelar* la conducta en el nuevo nivel.

Edgar Schein agrega: en la etapa 1, la *descongelación*, la falta de confirmación crea dolor e incomodidad, lo que causa culpa y ansiedad, lo que a su vez motiva a la persona a cambiar. En la etapa 2, *movearse*, la persona atraviesa por una reestructuración cognoscitiva. La tarea primordial en la etapa 3, *volver a congelar*, es integrar las nuevas conductas en la personalidad y las actitudes de la persona.

Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley ampliaron el modelo de tres etapas a un modelo de siete: (1) el desarrollo de una necesidad para el cambio, (2) el establecimiento de una relación de cambio, (3) la aclaración o el diagnóstico del sistema cliente, (4) el examen de rutas y metas alternativas de acción, (5) la transformación de intenciones en esfuerzos reales, (6) la generalización y estabilización del cambio y (7) llegar a una relación Terminal entre cliente - consultor.

Ralph Kilmann presenta el modelo de "*cambio de sistema total*", en el que hay cinco pasos de secuencia: (1) iniciar el programa, (2) diagnosticar problemas, (3) programar las "trayectorias", (4) poner en práctica las "trayectorias" y (5) evaluar los resultados. La programación y puesta en práctica de las "trayectorias" implica una intervención en cinco puntos de ventaja críticos que se encuentran en todas las organizaciones y que, cuando funcionan en forma apropiada, hacen que la organización tenga éxito: las cinco trayectorias son la trayectoria de la cultura (aumenta la confianza), la trayectoria de las habilidades gerenciales (proporciona nuevas formas de enfrentarse a problemas), la trayectoria de creación de equipos (infunde la nueva cultura en cada unidad), la trayectoria de la estrategia - estructura (desarrolla un plan estratégico totalmente nuevo) y la trayectoria del sistema de recompensas (establece un sistema basado en el desempeño).

Jerry Porras desarrolló otro modelo, el "*análisis de flujo*", en el que presenta en forma gráfica los problemas de una organización. Porras categorizó las características importantes del escenario de trabajo en cuatro clases de variables que clasificó como arreglos de la organización, factores sociales, tecnología y escenario físico (que constituyen las cuatro corrientes del análisis de flujo). Lleva a cabo un concienzudo diagnóstico de los problemas de la organización y sus barreras para la efectividad, observa las interconexiones entre los problemas (para identificar los problemas más importantes) y los aborda sistemáticamente, corrigiendo los aspectos disfuncionales de las cuatro clases de variables que constituyen el escenario de la organización.



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

Warner Burke y George Litwin plantean el modelo del *desempeño individual y de la organización*. Este modelo identifica las variables involucradas en la creación del cambio de primer orden y de segundo orden, que los autores llaman "cambio transaccional" y "cambio transformacional", respectivamente. Para comprender el modelo es necesario distinguir entre el ambiente y la cultura de la organización; el ambiente es la evaluación colectiva de las personas acerca de la organización basada en las prácticas gerenciales y en los sistemas y los procedimientos organizacionales y la cultura, por otro lado, es la evaluación colectiva basada en valores, normas e hipótesis más profundas. Burke y Litwin exponen que las intervenciones dirigidas hacia el liderazgo, la misión, la estrategia y la cultura de la organización producen un cambio transformacional en la cultura y las intervenciones dirigidas hacia las prácticas gerenciales, la estructura y los sistemas, producen un cambio transaccional en el ambiente.

Página Web de Referencia, consultada el 9 de junio de 2006:

www.tc.umn.edu

Los conceptos operacionales o la filosofía laboral mas adecuados para la explicación de la definición anterior (**o características**) se expresan en la siguiente conceptualización que contiene inclusive ciertas premisas y valores:

a. el D.O. debe ser...

... un proceso dinámico, dialéctico y continuo...

... de cambios planeados a partir de diagnósticos realistas de situación...

... utilizando estrategias, métodos e instrumentos que miren a optimizar la interacción entre personas y grupos...

... para constante perfeccionamiento y renovación de sistemas abiertos técnico-económico-administrativo de comportamiento...

... de manera que aumente la eficacia y la salud de la organización y asegurar así la supervivencia y el desarrollo mutuo de la empresa y de sus empleados.

b. el D.O. requiere...

... visión global de la empresa...

Calle 103 A No. 22 A - 40 Bogotá D.C teléfono 4824769 - 6184755

Universidad Tecnológica de Pereira, Ed. Administrativo Of. A-320 Teléfonos:Telefax 3217001. Conmutador 3215693 ext.323.
e-mail: almamater@utp.edu.co



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

...enfoque de sistemas abiertos...

... compatibilización con las condiciones de medio externo...

... contrato consciente y responsable de los directivos...

... desarrollo de potencialidades de personas, grupos, subsistemas y sus relaciones (internas y externas)...

...institucionalización del proceso y autosustentación de los cambios.

c. el D.O. implica...

... valores realísticamente humanísticos...

... adaptación, evolución y/o renovación- esto es...

... cambios que, aunque fueran tecnológicos, económicos, administrativos o estructurales, implicarán en último análisis modificaciones de hábitos o comportamientos.

d. el D.O. no es (no debe ser)...

... un curso o capacitación...

... solución de emergencia para un momento de crisis...

... sondeo o investigación de opiniones, solamente para información...

... intervención aislada o desligada de los procesos gerenciales normales...

... iniciativa sin continuidad en el tiempo...

... un esfuerzo de especialistas y otras personas bien intencionadas, pero sin compromiso de los ejecutivos responsables...

... una serie de reuniones de diagnóstico, sin generar soluciones y acciones.

... una maniobra de algún ejecutivo para obtener o preservar poder, prestigio o ventajas a costa de otras personas...



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero
ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

... proceso para explorar, manipular, perjudicar o castigar a individuos o grupos...

... un medio de hacer que todos queden contentos...

... algo que termine siempre en un "final feliz".

Página Web de Referencia, consultada el 9 de junio de 2006:

<http://www.monografias.com/trabajos14/desarrollo-organiz/desarrollo-organiz.shtml#CONCEP>

2. Referencias de metodología de evolución a las que hacen referencia las especificaciones técnicas de los términos de la convocatoria

METODOLOGÍA PREMIO COLOMBIANO DE LA CALIDAD

Página Web de Referencia, consultada el 9 de junio de 2006:

www.ccalidad.org/pccindex.htm

METODOLOGÍA GALARDON ESCOLAR

Página Web de Referencia, consultada el 9 de junio de 2006:

<http://www.ccalidad.org/galardonindex.htm>

EVALUACION EXPERIENCIA MINIMA

El numeral 1.14.2 EXPERIENCIA MÍNIMA, establece lo siguiente:

“El proponente deberá acreditar como mínimo:

Cinco (5) proyectos de consultoría referentes a desarrollo organizacional y/o evaluación de instituciones y tres (3) proyectos de consultoría en el sector educación.



Un proyecto que tenga ambos fines (desarrollo organizacional en el sector de educación) puede acreditarse para el cumplimiento de ambos requisitos. (Subrayado fuera de texto)

El director del proyecto deberá ser profesional con título de postgrado, y su formación debe incluir áreas relacionadas con psicología, ingeniería industrial o administración de empresas, y tener mínimo cinco (5) años de experiencia contados a partir de la fecha de grado, en dirección de proyectos de consultoría.”

Calificación

Oportunidad Estratégica No se evalúa el aspecto técnico por encontrarse un incumplimiento previo no subsanable

Econometría: NO HABILITADA

Explicación de la calificación de Econometría

3.1 El proponente deberá acreditar como mínimo Cinco (5) proyectos de consultoría referentes a desarrollo organizacional y/o evaluación de Instituciones

Ninguno de los proyectos que presenta para acreditar la experiencia mínima se refiere a desarrollo organizacional. Algunos proyectos se refieren a evaluación de aspectos puntuales pero no a una evaluación institucional integral:

- Programa Mundial de Alimentos no se refiere ni a evaluación institucional ni a desarrollo organizacional
- Secab Computadores para Educar: Monitoreo de una estrategia de acompañamiento no se refiere ni a evaluación institucional ni a desarrollo organizacional.
- Veeduría Distrital Rendición de cuentas. No se refiere a desarrollo organizacional, es una evaluación de resultados pero no de gestión institucional
- Bancoldex Establecimiento de factores de riesgo. Evaluación de comportamiento de clientes. No se refiere ni a evaluación institucional ni a desarrollo organizacional



Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero ALMA MATER

NIT. 816.004.907 – 3

Si se toman otros proyectos que se presentan para experiencia general adicional, y se analizan para calificar el cumplimiento del mínimo requerido se encuentra lo siguiente:

- Caja de Vivienda Popular- Diseño, implementación Sistema de Información
- ISS Evaluación de modelo de simulación
- Empresa de Acueducto y Alcantarillado Sistema de Información de historia laboral para manejo de trabajadores, pensionados y beneficiarios
- Cajanal Validar estrategia. Puede asimilarse a Direccionamiento Estratégico
- Consejo Superior de la Judicatura Medición de Impacto en despachos judiciales, fiscalías. Puede asimilarse a evaluación institucional aunque no se refiere a evaluación de gestión.

De esta manera no se encuentran 5 proyectos que cumplan los requisitos pedidos.

- 3.2 El proponente deberá acreditar como mínimo tres (3) proyectos de consultoría en el sector educación. Un proyecto que tenga ambos fines (desarrollo organizacional en el sector de educación) puede acreditarse para el cumplimiento de ambos requisitos

Presenta tres proyectos de consultoría con el Ministerio de Educación. Ninguno de ellos se refiere a desarrollo organizacional ni a evaluación institucional

De esta manera no se encuentran 3 proyectos que cumplan los requisitos de desarrollo organizacional o evaluación institucional pedidos

- 3.3 El director del proyecto deberá ser profesional con título de postgrado, y su formación debe incluir áreas relacionadas con psicología, ingeniería industrial o administración de empresas, y tener mínimo cinco (5) años de experiencia contados a partir de la fecha de grado, en dirección de proyectos de consultoría.

El director del proyecto es Ingeniero Industrial con Maestría en Economía.

En cuanto a su experiencia, si se suman los tiempos de dirección de los proyectos presentados y que son posteriores a mayo del 2000 como piden los términos, no alcanzan los 5 años solicitados.



De acuerdo con lo anterior, la propuesta presentada por ECONOMETRIA no se encuentra habilitada desde el punto de vista de la EXPERIENCIA MINIMA.

CALIFICACIÓN DE LA PROPUESTA TECNICA CON ENFOQUE -ALCANCE SOLICITADO

Oportunidad Estratégica No se evalúa el aspecto técnico por encontrarse un incumplimiento previo no subsanable

Econometría: NO HABILITADA

Explicación de Calificación de Econometría

Su metodología de evaluación no cumple con la solicitud del Ministerio por las siguientes razones:

- Sí incluye los criterios mínimos solicitados, Alianza, Oferta etc. pero los evalúa con unos indicadores de cumplimiento, sin involucrar evaluaciones de enfoque, proceso y resultado, como las metodologías de los premios de Calidad a que se hace referencia en las especificaciones técnicas de los términos.
- Plantea la evaluación como un diligenciamiento de formularios que los CERES llenan lo que no se asemeja a los procesos de autoevaluación y reflexión que involucran los premios de Calidad a que se hace referencia en las especificaciones técnicas.

De acuerdo con lo anterior, la propuesta presentada por ECONOMETRIA no se encuentra habilitada desde el punto de vista de la PROPUESTA TECNICA.

4. CONCLUSIONES

De conformidad con los términos de referencia se estableció lo siguiente:

FACTORES PUNTAJE

1. JURÍDICO	HABILITA O DESHABILITA
2. FINANCIERO	HABILITA O DESHABILITA
3. EXPERIENCIA MINIMA REQUERIDA	HABILITA O DESHABILITA
4. PROPUESTA TECNICA CON ENFOQUE -ALCANCE SOLICITADO	HABILITA O DESHABILITA
5. CALIFICACION DE EXPERIENCIA	85 puntos
6. ECONOMICOS (PRECIO)	15 puntos
TOTAL	100 puntos



**Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero
ALMA MATER**

NIT. 816.004.907 – 3

De acuerdo con la anterior y toda vez que la Unión Temporal Oportunidad Estratégica y Qualificar no fue habilitada desde el punto de vista jurídico y que ECONOMETRIA, no fue habilitada desde el punto de vista de la experiencia mínima y de la propuesta técnica, este Comité recomienda al Director Ejecutivo de ALMA MATER, declarar desierta la convocatoria.

MARTIN HERNANDO MOYA
Asesor Financiero
Comité Evaluador

BEDSY MARICHAL NIÑO
Asesora Jurídica
Comité Evaluador

PATRICIA GÓMEZ DE LEÓN
Comité Evaluador

LEONARDO ROJAS
Comité Evaluador

