ANEXO: ANÁLISIS DEL SECTOR

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Productos del Sector: Los servicios objeto del presente proceso de contratación, están codificados en el Clasificador de Bienes y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC) con el nivel que se indica a continuación:

Código UNSPSC
80111500-Desarrollo de recursos humanos
86101700-Servicios de capacitación vocacional no - científica
86101705-Capacitación administrativa
86101714-Servicios de formación profesional en ejecución de la ley
86101807-Formación de recursos humanos para el sector de gestión

Tabla 1. Códigos UNSPSC.

1.2 Actores o agentes que intervienen en la formación y capacitación para el trabajo en Colombia:

Un análisis exploratorio de posiciones y expectativas de Jaime Ramírez Guerrero (1999) Agentes vinculados a la formación y capacitación para el trabajo en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Publicaciones de CEPAL, agrupa en cinco categorías a los agentes relevantes en el campo de la formación para el trabajo: Estatales, Empresariales, Laborales, Formadores e intermediarios, y otros actores no relevantes.

En cada una de estas categorías se desagregan los actores que desarrollan distintas funciones complementarias. En el Estado participan los ministerios de educación, trabajo, industria o desarrollo y hacienda.

En el caso de los empresarios se señalan asociaciones empresariales, grandes empresas y conglomerados, sindicales, sindicatos de empresa e industria, organizaciones de trabajadores informales, líderes sindicales y sindicatos de trabajadores docentes y las instituciones de formación profesional (IFP). Dentro del grupo de los formadores e intermediarios se identifican las IFP, escuelas de formación media técnica, escuelas de formación tecnológica (post-secundaria), empresas de capacitación no formal, instituciones de capacitación de origen empresarial, ONG y entidades de servicio solidario. Finalmente, los otros actores relevantes se componen de centros de investigación y desarrollo tecnológico, centros académicos de investigación, medios de comunicación, organizaciones cívicas y comunitarias y la cooperación internacional.

El Estado no es una realidad monolítica, los empresarios y los trabajadores reflejan la gran heterogeneidad de los sistemas productivos de la región; los formadores son cada vez más y más

variados, incluyendo algunos que no se reconocen formalmente como tales, perciben y actúan sobre la cuestión de la formación técnica y capacitación laboral, como punto de partida para elaborar estrategias dirigidas a impactar esta realidad social, las que necesariamente deben contar con estos agentes como sus interlocutores e impulsores.

2. ASPECTO ECONÓMICO

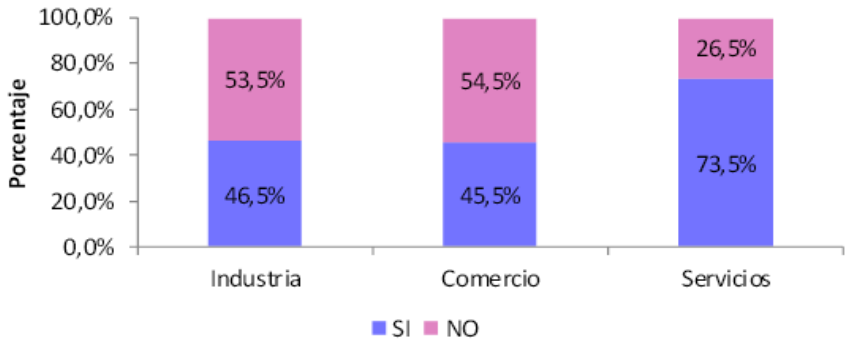
El sector de la economía al que pertenece el bien o servicio a contratar es el sector terciario o sector de servicios.

Ahora bien, los principales aspectos que influyen en la determinación de los presupuestos del proceso de Selección abreviada de menor cuantía se enmarcan principalmente en los costos que son generados por el ejercicio de las actividades y obligaciones planteadas para este tipo de contratos, como es el caso de las capacitaciones que incluyen además del formador y los contenidos, la logística necesaria para la ejecución de cada evento. Adicionalmente, en este tipo de procesos un factor muy importante y determinante es el económico, precio que influye en la determinación de la escogencia del contratista.

El DANE mediante la encuesta de Formación de capital Humano[1] 2012 (único estudio a la fecha 2022) indica las siguientes cifras de capacitación para el personal ocupado:

Con respecto a la capacitación de personal en el año 2012 el 54.5% de las empresas de comercio y el 53.5% de las empresas industriales indicaron que no se capacitó personal, mientras que el 73.5% de las empresas del sector servicios si se llevaron a cabo capacitaciones durante este periodo.

Gráfico 8. Capacitación de personal
Total nacional
2012



Fuente: DANE - EFCH

En los principales motivos de las empresas para no realizar procesos de capacitación se encuentran: La capacitación es muy costosa, (26,0 % en industria, el 25.4% en comercio y el 28,6% en servicios),

[1]https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/encuesta-de-formacion-de-capital-humano

no se necesita que el personal se capacite (el 21.0% en industria, el 25,0% en comercio y el 20,2% en servicios) y no se percibe el beneficio de la capacitación (el 13,5%en industria, el 17,5% en comercio y el 14,1% en servicios). Por otra parte, no se conoce instituciones que impartan capacitación, se ubica en el último lugar con el 5,8% en industria, el 4,6% en comercio y el 4,7% en servicios. La capacitación es un servicio que la mayoría de las empresas contratan en forma externa. Ya sea a través de una institución educativa, por medio de consultoría o profesionales independientes expertos en la materia.

La mayoría de las empresas de los sectores de industria (68,8%), comercio (56,4%) y servicios (65,4%)

Optimizaron los procesos de producción o prestación de servicios; y mejoraron la calidad del producto o servicio después de la capacitación.

En el sector industria las mayores variaciones en el personal capacitado entre 2011 y 2012 se presentaron en las áreas contables y financieras (30,9%) y mercadeo y ventas (30,1%). En comercio, las mayores variaciones se registraron en las áreas contables y financieras (32,9%). En servicios se observó en administración (44,5%) seguido del área contable y financiera (34,5%). Por otro lado, las mayores variaciones en las horas de capacitación se presentaron en la industria para las áreas de mercadeo y ventas (76,1%) e investigación y desarrollo (75,9%). En comercio se registraron en mercadeo y ventas (45,1%) e investigación y desarrollo (34,5%). En servicios se presentaron en área contable y financiera (41,3%) y producción (34,5%).

La única variación negativa se presentó en las horas de capacitación de la dirección general en el sector servicios con -57,4%

Tabla 1. Variaciones en personal y horas de capacitación
Total nacional
2012-2011

Variación (%)

Capacitación por áreas funcionales	Industria		Comercio		Servicios	
	Personas 2011-2012	Horas de capacitación 2011-2012	Personas 2011-2012	Horas de capacitación 2011-2012	Personas 2011-2012	Horas de capacitación 2011-2012
Dirección general	24,1%	74,9%	11,5%	19,0%	33,2%	-57,4%
Administración	27,3%	2,0%	26,0%	3,6%	44,5%	33,6%
Mercadeo y ventas	30,1%	76,1%	23,2%	45,1%	31,3%	33,7%
Producción	13,3%	36,0%	19,5%	3,9%	26,6%	34,5%
Contable y financiera	30,9%	0,9%	32,9%	30,1%	34,5%	41,3%
Investigación y Desarrollo	13,2%	75,9%	19,0%	34,5%	1,4%	20,4%
Otra no mencionada antes	12,1%	26,7%	8,6%	14,8%	16,9%	3,4%

Fuente: DANE – EFCH

Las instituciones del estado dentro de sus Planes de Adquisiciones, contemplan año a año en cumplimiento del desarrollo normativo que regula Los Planes Institucionales de Capacitación, los

procesos de formación y capacitación para el personal de la empresa, destinado un rubro específico para este tipo de contratación, por cuanto es imperativo para el sector, dar cumplimiento a este tipo de programas, luego, su cumplimiento se refleja económicamente año a año en las partidas presupuestales que las instituciones comprometen para la materialización de los PIC, estimación económica que dependerá del tamaño de la institución, el personal a capacitar y las necesidades de capacitación identificadas en cada caso.

Según el DANE[2],para el total nacional en el trimestre abril - junio 2021, la población de 15 años y más fue de 37.457 miles de personas. De estas, el 6,7% asistió a cursos de formación para el trabajo, mientras que el 93,3% no asistió. En el trimestre abril - junio 2019, estas proporciones se ubicaron en 10,3% y 89,7%, respectivamente.

Por sexo, en el trimestre abril - junio 2021, el 7,2% de los hombres y el 6,3% de las mujeres de 15 años y más, asistieron a cursos de formación para el trabajo. En el mismo periodo del 2019, estas proporciones se ubicaron en 10,9% y 9,7%, respectivamente

Para el total nacional, en el trimestre abril - junio 2021 el 47,2% de las personas que asistieron a un curso de formación para el trabajo en los últimos 24 meses se encontraban en el rango de edad de 25 a 40 años. Por su parte, el 23,6% correspondió a la población de 41 a 54 años y el 20,6% a la de 15 a 24 años. En el trimestre abril - junio 2019, estas proporciones fueron 45,6%, 24,9% y 21,3%, respectivamente.

Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2021, los máximos niveles educativos alcanzados por parte de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo fueron educación media (41,5%), educación superior^ (45,2%) y educación básica primaria (7,6%). En el mismo periodo del 2019, estas proporciones fueron 43,7%, 37,7% y 11,1%, respectivamente.

Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2021, las personas que asistieron a cursos de formación para el trabajo manifestaron que su principal objetivo al iniciar el curso fue Mejorar su desempeño laboral (40,9%), Conseguir empleo (23,0%) y Fue exigencia de la empresa (20,8%). En el mismo periodo del 2019, estas proporciones fueron 42,2%, 23,5% y 18,5%, respectivamente.

Según el Boletín Técnico del tercer trimestre 2021[3] de Bogotá, el PIB en su serie original creció 12,4% respecto al mismo periodo de 2020. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

• Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 26,5% (contribuye 5,3 puntos porcentuales a la variación anual del valor agregado).

[2] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/formacion-para-el-trabajo
[3]

• Industrias manufactureras crece 26,2% (contribuye 2,3 puntos porcentuales a la variación anual del valor agregado).

• Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 8,7% (contribuye 1,6 puntos porcentuales a la variación anual del valor agregado).

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Tercer trimestre 2021[pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2021[pr] - III/ 2020[pr] - III	2021[pr] / 2020[pr]	2021[pr] - III/ 2021[pr] - II
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	4,2	3,5	-0,5
Explotación de minas y canteras	-5,5	3,6	0,4
Industrias manufactureras	26,2	22,7	14,2
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	5,5	2,8	1,7
Construcción	-20,7	-10,6	-2,6
Comercio al por mayor y al por menor[3]	26,5	16,5	14,4
Información y comunicaciones	16,1	10,8	5,6
Actividades financieras y de seguros	2,2	3,4	1,1
Actividades inmobiliarias	1,4	1,3	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	10,7	8,3	4,8
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	8,7	5,6	2,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	23,1	33,4	-3,9
Valor agregado bruto	**11,9**	**9,4**	**5,9**
Total impuestos menos subvenciones sobre los productos	16,6	12,8	4,0
Producto Interno Bruto	**12,4**	**9,8**	**5,9**

Fuente: DANE, Secretaria Distrital de Desarrollo Económico (Convenio 440 de 2021). Cuentas Nacionales

Por otra parte, según el DANE, el aumento general de los precios durante 2021 fue de 5,62%.

3. ASPECTO TÉCNICO:

Amplitud de la oferta de características de los productos y especificaciones de calidad:

Para analizar el sector Público en materia de Plan Institucional de Capacitación, el Departamento Administrativo de la Función Pública publicó el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público, resultado del análisis de las experiencias que han dejado la implementación de la formación, la capacitación y el entrenamiento en las entidades públicas, desde la expedición del Decreto 4665 de 2007. Recoge las mejores prácticas de las nuevas tendencias internacionales y modelos de gestión de la capacitación a nivel organizacional que han

sido exitosas en la gestión pública colombiana. Orienta a las entidades públicas en el diseño y aplicación de programas de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020– 2030 comprende el conjunto de lineamientos y prioridades de política que buscan orientar a las entidades públicas del orden nacional y territorial en la formulación de acciones que promuevan el desarrollo administrativo; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación. Las estrategias contenidas en el Plan están basadas en un enfoque por competencias, dando continuidad a los lineamientos normativos y el desarrollo del modelo de Empleo Público en Colombia.

El objetivo general que plantea es desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Cambios Tecnológicos

Internet ha contribuido significativamente en el desarrollo de la globalización y por ende de la educación, permitiendo la alfabetización digital y audiovisual. Estos últimos materiales proporcionan a los alumnos un contacto con las TIC como medio de aprendizaje y herramienta para el proceso de la información (acceso a la información, proceso de datos, expresión y comunicación), generador de experiencias y aprendizajes.

Contribuyen a facilitar la necesaria alfabetización informática y audiovisual. Internet permite que la educación tenga muchos más servicios y de mejor calidad que en la actualidad, a medida que la globalización se introduzca cada vez más a los recónditos lugares del mundo, debido a que las redes de banda ancha se están creando, así como el espectacular desarrollo de la telefonía móvil permitirán aplicaciones como la telemedicina, videoconferencia de alta calidad y todo tipo de servicios en cualquier parte del mundo gracias a la telefonía móvil.

La educación en línea ha cobrado especial importancia en los últimos años, debido principalmente a tres aspectos fundamentales: el primero, se refiere al avance tecnológico que se ha venido llevando a cabo desde mediados del siglo pasado, el uso de la informática e internet, han dado cabida al aprendizaje a distancia; el segundo aspecto, se refiere a la necesidad de las empresas e instituciones de exigir formación continua de sus empleados con el fin de incrementar su competitividad en el mercado; el tercer punto se refiere al tiempo, el tiempo tiene un coste, y un coste de oportunidad elevado para cualquier trabajador, por lo que necesitan de flexibilidad en el tiempo y todo el proceso educativo.

Por estas razones, es importante la educación virtual como medio de globalización, porque facilita la continuidad de la formación académica en cualquier parte y a cualquier hora con un servicio de calidad, además de reducir los costes de capacitar a un cierto número de trabajadores.

4. ESTUDIO DE LA OFERTA

En Colombia el sistema educativo lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller), y la educación superior.

La educación en Colombia se establece como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se cimienta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Teniendo en cuenta la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación adaptada para Colombia del DANE, incluye la educación para el trabajo, conforme al Decreto 4904 de 2009 por el cual se reglamenta la organización, la oferta y el funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones, define para Colombia la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano como:

"Aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales; y que conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural fundamentada en una concepción integral de la persona que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal".

La educación continuada es el medio para estar actualizado con las últimas tendencias o avances en un tema específico. Permite profundizar en un aspecto particular a través de sus programas académicos en formato de seminarios, conferencias, talleres o cursos orientados al desarrollo de nuevas habilidades y competencias.

Las instituciones de educación superior u organizaciones y empresas con fines educativos son las encargadas de impartir estos programas que se convierten en una opción educativa fuera del sistema formal, pero presenta no solo alta calidad académica, sino también flexibilidades acordes a las necesidades de las organizaciones generalmente son de corta duración en comparación con otros programas académicos y se enfocan en aspectos particulares de un tema más amplio.

Dado lo anterior, la extensión universitaria es una opción para desarrollar las temáticas establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, para analizar la incidencia en las políticas nacionales y la manera de fortalecer la institucionalidad de la entidad generando valor público al atender de manera oportuna y eficiente las necesidades de la comunidad que atiende.

Así las cosas, en el mercado nacional se puede encontrar un amplio grupo de instituciones universitarias que están en capacidad de ofrecer una oportuna prestación del servicio requerido, utilizando los mejores recursos a su alcance, brindando a los usuarios la mayor calidad al mejor costo, y realizando el análisis correspondiente, se determina que existen universidades en Bogotá y otras ciudades de Colombia que se encuentran en capacidad de ofrecer los servicios de formación y

capacitación que requiere la Entidad cumpliendo con los requisitos de carácter técnico, económicos y jurídicos, razón por la cual es viable adelantar el presente proceso de contratación

Se concluye que en el mercado existen oferentes que están en capacidad de prestar el servicio que se investiga en este estudio. A estas organizaciones se les envió una invitación a presentar información, con el objeto de tener una mayor aproximación a las tarifas y condiciones de mercado. Estas fueron:

1. Universidad Militar Nueva Granada
2. Universidad Piloto de Colombia
3. Universidad del Valle
4. Universidad Distrital
5. Universidad Industrial de Santander
6. Universidad de Antioquia
7. Universidad Nacional de Colombia
8. Universidad Pontificia Bolivariana
9. Universidad Santo Tomas
10. Universidad de los Andes
11. Universidad del Rosario

La invitación enviada a las universidades contenía todos los detalles técnicos requeridos por el MVCT para la contratación del PIC 2022, que a su vez, está conformado por una totalidad de 16 temáticas clasificadas en los cuatro ejes temáticos bajo los cuales se formula el PIC de acuerdo con los lineamientos que da la guía "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030" del DAFP; estos 4 ejes temáticos son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Valor Publico, Transformación Digital y, Probidad y Ética de lo Público. Las 16 temáticas se ejecutarán por medio de 18 cursos en modalidad virtual sincrónica; 3 cursos serán para formación en el idioma inglés nivel I, II y III, y el restante de cursos serán para formación en las demás temáticas priorizadas, resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje realizado al interior de la entidad a finales del año 2021.

Características del prestador del servicio:

El proveedor del servicio educativo y de formación, requiere contar con un grupo interdisciplinario experto que pueda atender la diversidad temática contenida en el Plan Institucional de Capacitación, para su estructuración y evaluación bajo el modelo de competencias. Contar con la posibilidad de asesoría y acompañamiento continuo a la entidad en el desarrollo del Plan, como también contar con la logística necesaria para impartir las capacitaciones.

En el mercado las universidades en su mayoría cuentan con una oficina de extensión o educación continuada y permanente, y bajo esta coordinación se cuenta con la diversidad en los temas requeridos en varias materias, experiencia en el manejo administrativo y calidad en la docencia, aspectos que se requieren para este objeto contractual.

5. ESTUDIO DE LA DEMANDA

1.Históricos de compras de otras entidades:

En el Sistema Electrónico de Contratación Pública -SECOP, se observan procesos de selección cuyo objeto es la prestación del servicio para desarrollar Programas de Bienestar Social dirigidos a los funcionarios públicos, llevados a cabo por varias Entidades Públicas. Para el presente estudio se observaron los siguientes procesos:

Tabla 1. Procesos de contratación registrados en el SECOP para la ejecución de Planes de Capacitación:

	OBJETO DEL CONTRATO	MODAUDAD DE SELECCIÓN	VALOR DEL CONTRATO	No. PROCESO	CONTRATISTA
FONDO FINANCIERO DISTRITAL DE SALUD	Prestar servicios para el fortalecimiento de las competencias laborales *de* bs servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud mediante la implementación del	Selección abreviada mena cuantía	5235.025.000	FFOSSAMC-002-2019	CIDOR CONSULTING ALLIANCE SAS
SUPERINTENDENCIA DESERVIDOS PÚBLICOS	Realizar los eventos de formación y capacitación del Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. para la vigencia 2019.	Selección abreviada mena cuantía	S52.792.876	SSPD-SA.010-2019	FEEDBACK EXPERIENCES 8 CONSULTING SAS
SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	Contratar la prestación de servicios para desarrollar las actividades contempladas dentro de los programas del Plan Institucional de Gestión	Selección abreviada mena cuantía	544.940.000	SAMC - 006 DE 2019	ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE CONSULTORIA
DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES	Servicio de capacitación para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación PIC 2019 de la UAE-DIAN	Selección abreviada mena cuantía	$598.856.000,00	SAMC-00-003-2019	COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
AGENCIA NACIONAL DE MINERIA	Adquirir los servicios para llevar a cabo el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2019	Selección abreviada mena cuantía	103.971.840	SA-MC-008-19	EAN
INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL-IPES	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE	Selección abreviada mena cuantía	$96.495.216	PSAMC-IPES No.05 DE 2019	Kapital Group SAS

Al analizar los diferentes procesos consultados en la página web del SECOP, se evidencia que las características de los procesos varían en el tipo de capacitaciones requeridas, y demás condiciones técnicas requeridas para la prestación del servicio, por tanto no es posible tener en cuenta los valores adjudicados en el estudio de mercado.

2. Adquisiciones previas del Ministerio

2016		
MODALIDAD DE SELECCIÓN	Contratación Directa (Contrato Interadministrativo)	Contratación Directa (Contrato Interadministrativo)
OBJETO DEL CONTRATO	Desarrollar capacitaciones para funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de la realización de cursos y talleres.	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2016 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de la realización de seminarios, cursos, diplomado y talleres.
VALOR	$224.820.000	

2017		
MODALIDAD DE SELECCIÓN	Contratación Directa (Contrato Interadministrativo)	Contratación Directa
OBJETO DEL CONTRATO	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2017 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de la realización de Seminarios, Cursos y Talleres.	Prestar el servicio de capacitación en procesos de formación para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el desarrollo de habilidades de comunicación, relacionamiento y servicio de calidad que fortalezca las competencias del saber, del hacer y del ser aplicando metodologías con actividades y ejercicios de forma personalizada y práctica.
VALOR	$159.401.800	

2018	
MODALIDAD DE SELECCIÓN	Selección Abreviada Menor Cuantía
OBJETO DEL CONTRATO	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2018 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de la realización de Seminarios, Cursos y Talleres.
VALOR	$189.905.805

2019	
MODALIDAD DE SELECCIÓN	Contratación Directa (Contrato Interadministrativo)
OBJETO DEL	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2019 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de la realización de seminarios, cursos y

CONTRATO	talleres.
VALOR	$ 55.800.000,00

2020	
MODALIDAD DE SELECCIÓN	Contratación Directa (Contrato Interadministrativo)
OBJETO DEL CONTRATO	Prestar servicios en el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de conformidad con lo estipulado en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020
VALOR	$173.920.000

2021	
MODALIDAD DE SELECCIÓN	Contratación Directa (Contrato Interadministrativo)
OBJETO DEL CONTRATO	Prestar servicios en el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de conformidad con lo estipulado en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021
VALOR	182.370.000

3. Precios en el mercado de acuerdo con cotizaciones solicitadas por el Grupo de Talento Humano Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio:

Con el fin de establecer los valores reales con los que atenderá la contratación que se pretende con el presente estudio, se solicitó cotización a varias universidades y las instituciones que atendieron el llamado a cotizar según los requerimientos técnico económicos fueron: la Universidad Nacional de Colombia por valor de $ 190.000.000, la Universidad Industrial de Santander por valor de $ 184.341.980, la Universidad Piloto de Colombia por valor de $ 165.750.000 y la Universidad Pontificia Bolivariana por valor de $ 84,250.000; sin embargo, esta última cotizo solo 14 temáticas de las 16 solicitadas.

De acuerdo con lo anterior, en el estudio de mercado para la contratación del PIC 2022 se tuvieron en cuenta las propuestas que cumplan con la totalidad de los requisitos, por consiguiente, las propuestas de la Universidad Industrial de Santander, la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Piloto de Colombia se consideraron para el efecto:

Universidad Industrial de Santander - UIS	**Universidad Nacional de Colombia - UNAL**	**Universidad Piloto de Colombia**
Valor Modalidad Virtual	**Valor Modalidad Virtual**	**Valor Modalidad Virtual**

$	184,341,980	$	190,000,000	$	165,750,000
		$ 180,030,660		Promedio valores 3 cotizaciones	

4. Valor estimado del contrato.

El ministerio para determinar el valor se efectúo el siguiente análisis:

-Búsqueda en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP para identificar contratos celebrados por entidades públicas cuyo objeto tuviera relación con la ejecución de programas de capacitación, la cual fue incluida en el estudio del sector.

- Histórico de adquisiciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en relación con la ejecución del PIC.

-Precios en el mercado de acuerdo con cotizaciones solicitadas por el Grupo de Talento Humano del Ministerio a diferentes universidades. Cabe aclarar que la invitación a cotizar se hizo teniendo en cuenta las especificaciones técnicas referidas con anterioridad y se realizó con Instituciones de Educación Superior.

Teniendo en cuenta que, de la observación de procesos con el mismo objeto de otras entidades, publicados en el SECOP no permiten establecer un valor para el presente proceso contractual, no obstante, a partir del análisis (promedio) de las cotizaciones recibidas, adjunto, y el histórico de adquisiciones del ministerio, se decidió establecer el valor del presente proceso contractual en CIENTO NOVENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 190.000.000).

Vale la pena aclarar que ningún proponente podrá superar en su propuesta económica los precios unitarios de referencia ni el presupuesto oficial incluidos todos los impuestos, tasas y contribuciones, establecidos por la entidad en el presente análisis del sector.

RODOLFO ENRIQUE MARTINEZ QUINTERO
Coordinador Grupo de Talento Humano

Proyectó: María Fernanda Nieto C-Contratista GTH