Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial
Seccional Manizales
Área Administrativa y Financiera

ESTUDIO DEL SECTOR PARA CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE APOYO LOGÍSTICO Y ORGANIZACIONAL (PRESENCIAL) PROYECTO CAPACITACIÓN: TRABAJO EN EQUIPO Y DE COMUNICACIÓN ASERTIVA", DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS PERTENECIENTES A LA DIRECCIÓN SECCIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN JUDICIAL CARTAGENA-BOLÍVAR.

De conformidad con el Artículo 15 del Decreto 1510 de 2013, compilado por el Decreto 1082 de 2015 “La Entidad Estatal debe hacer durante la etapa de planeación el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de Análisis de Riesgo. La Entidad Estatal debe dejar constancia de este análisis en los Documentos del Proceso”.

1. Objeto.

Contratar en nombre de LA NACIÓN- CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA-DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE CARTAGENA -BOLÍVAR, la prestación del servicio de apoyo logístico y organizacional (presencial) Proyecto capacitación: Trabajo en equipo y de comunicación asertiva", dirigida a los empleados pertenecientes a la Dirección Seccional de la Administración Judicial Cartagena-Bolívar:

ITEM	DESCRIPCIÓN	ESPECIFICACIONES	DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO
1	**CAPACITACION DIRIGIDA A: Sesenta y un (61) empleados que conforman la Dirección de Administración Judicial de Cartagena a Cargo de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cartagena.**	**CONFERENCIA TIPO TALLER PARA FUNCIONARIOS DEAJ para 61 Participantes, Joranada: Jornada a ejecutarse en (8) ocho horas. Con dos (2) facilitadores permanentes en toda la jornada mas equipo de apoyo en campo .**	TALLER INDOOR Y OUT DOOR- TEMA FOCO: "Trabajo en equipo y Comunicación asertiva" Es obligatorio contar con la presencia de profesionales expertos, tales como psicólogos y Coaches motivacionales que acrediten título universitario y experiencia en los temas a tratar: Seniority. Temas a tratar:
			1. Definición del Conflicto.
			2. Autoconocimiento.
			3. Inteligencia Emocional/ manejo de emociones
			4. Trabajo en equipo
			5. Actividad ludica
			6. Comunicación efectiva en tiempos de virtualidad
			7. Actividad ludica
			8. Dinámicas de Grupo: Indoorr y Outdoor
			9. Manejo de quiebres en momentos de incertidumbre
			10. Sinergia Grupal.
			Informe Confidencial:
		Logística : SALONES, MEDIOS AUDIOVISUALES, ALIMENTACIÓN: (Servicios Hoteleros) y Alimentos y Bebidas	122 Refrigerios con bebida (61 sal y 61 dulce y/o fruta).
			63 Almuerzos.
			2 Puntos de Café e Hidratación.
			Instalaciones y Equipos: Auditorio totalmente equipado (Video Bean, Mesas, Sillas y Menaje Básico General).

			Material Formativo: Cartilla "Guía del Autoconocimiento" (Una por cada participante).
			Transporte:Traslado desde Edificio Cuartel del Fijo o Punto de Encuentro al lugar del evento ida y regreso.

2. ANÁLISIS DEL SECTOR

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

En los años 60 y basados en las exigencias del mercado de trabajo, las empresas introdujeron nuevas formas de capacitación y formación , para 1970 la formación y actualización de los trabajadores se había convertido en un 14 elemento clave de promoción de contratos y transferencia tecnológica , en los países en desarrollo las multinacionales y grandes empresas invierten parte de su capital en capacitación para el trabajo como una política de gestión de calidad , en especial en recursos humanos y sistemas contables .

Las grandes empresas de la Unión Europea y Estados Unidos introducen constantemente nuevas formas de organización para el trabajo y de capacitación basado en aprendizaje especializado individual y colectivo asegurando calidad y eficiencia Hacia los años 80 y 90 los países han adoptado políticas que contribuyan a transformar sus sistemas de educación y formación para responder a la demanda de capacitaciones y competencias, incentivando a las empresas para que inviertan más en la formación y organización de los grupos de trabajo.

A partir de la adopción de estas nuevas políticas y paradigmas o modelos de formación se ha establecido el termino empleabilidad por parte de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) 12 “el cual supone a una persona que tenga la capacidad para obtener y mantener un empleo y para mejorar su productividad, compitiendo eficazmente en el mercado de trabajo, su capacidad de aprender a aprender, de integrase plenamente a la vida económica y social y en general de trabajar bien en una sociedad de conocimiento avanzada en comunicaciones y tecnología.”

La empleabilidad comprende conocimientos, capacitaciones y actitudes en tres niveles: - Los activos de base, como las capacitaciones básicas y los atributos (como la fiabilidad e integridad). - Los activos intermedios, del tipo de las capacitaciones especificas para la ocupación correspondiente a todos los niveles, las capitaciones generales (como la capacidad de comunicación y de resolver los problemas) y los atributos personales (como la motivación y la iniciativa). • Los activos de alto nivel, que comprenden las capacitaciones que contribuyan

a la eficiencia organizativa (como el trabajo en equipo y la autogestión).

A partir de 1960 el proceso de industrialización se orientó hacia la producción de bienes de consumo, productos intermedios y algunos bienes de capital. Posteriormente llegó la política de sustitución de importaciones, este proceso se inició bajo determinadas circunstancias que no facilitaron la adaptación de las empresas y la competitividad. Hacia 1991 se dio el proceso de apertura económica con base en un proceso de modernización de la economía con reformas al marco legal del comercio exterior.

La capacitación es un aspecto estratégico que deben tomar de manera sistemática y continua las organizaciones de hoy, con el fin de que las personas creen los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo y sostenimiento de las empresas, en el sentido de mayor productividad y competitividad, por aumento de aceptación de los clientes externos; y a la vez que se logre satisfacer las necesidades de los clientes internos.

Lo anterior conlleva a que la organización tenga que diseñar políticas en donde se encaminen actividades y recursos para la formación del personal. Los procesos de formación ayudan a mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores en las organizaciones de hoy en día en búsqueda de mayor eficiencia, calidad, además del servicio al cliente, dadas las diferentes exigencias y niveles de fiabilidad y calidad.

En cuanto a los sistemas de calidad, la capacitación permite un buen desempeño y eficiencia en las organizaciones productivas, debido a que se alcanza el desarrollo de la planeación y control de todas las fases de mejora continua, que se hace por medio del enfoque de las habilidades que se requieren en un cargo determinado.

Con motivo de fomentar el Bienestar Social y Laboral de todos los servidores judiciales, el Área de Talento Humano y Bienestar Social, amparados en el Decreto 1567 de 1998 de las políticas de Bienestar Social y de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 indica "con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley "El Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" y demás normas vigentes aplicables", establece en su artículo 21 lo siguiente:

"Finalidad de los Programas de Bienestar Social.

Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines, entre otros:

(...) "a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; (...)

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la

construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar". A su vez el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015 señala que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuarlos siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.

3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

La responsabilidad de la labor de la Rama Judicial, las características del tipo y contenido del trabajo junto a las condiciones sociales del país pueden afectar la salud individual y colectiva en los sitios de trabajo y, en consecuencia, el rendimiento laboral, lo cual constituye la necesidad de llevar a cabo actividades de prevención e intervención en la población trabajadora. Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, aspecto trabajado por el Departamento de la Función Pública, DAFP, con su modelo de Bienestar Social Laboral (julio de 2002).

En el Plan de Bienestar Social Implementar el proceso de gestión del conocimiento, fortalecer el modelo de formación judicial, mantener las competencias, habilidades conocimientos de los servidores judiciales logrando el balance entre el desarrollo profesional, el bienestar integral, el mérito y el logro de las metas institucionales. optimizando los recursos asignados con eficiencia, eficacia y prontitud.

2.1. LEGAL

El presente proceso de selección de contratista y el futuro contrato que se suscriba, estarán sometidos a la legislación y jurisdicción colombiana y se regirán por las siguientes normas Ley 80 de 1993; Ley 1150 de 2007; Ley 1474 de 2011; Decreto 1082 de 2015, las normas orgánicas del presupuesto, las disposiciones cambiarias, el estatuto tributario y demás normas que las complementen, modifiquen o reglamenten. En lo que no se

encuentra particularmente regulado se aplicarán las normas del derecho contencioso administrativo, derecho comercial, civil laboral vigentes.

Podrán participar en esta convocatoria pública las personas naturales o jurídicas, en consorcios o uniones temporales, que cumplan con los requisitos mínimos de elegibilidad señalados en la convocatoria y que no estén incursos en causales de incompatibilidad o inhabilidades establecidas en el compilado por el decreto 1082 de 2015 y demás normas reglamentarias.

2.2. COMERCIAL

Por medio del presente documento se pretende llevar a cabo un análisis de la situación económica del país, analizando variables que pudiesen afectar los procesos de contratación que la entidad pretende llevar a cabo. De esta manera se hace un recorrido por las variables más representativas de la macroeconómica colombiana para poder adentrarse en el sector del bien o servicio que la entidad requiere contratar.

Actualmente el sector terciario es uno de los sectores más competitivos a nivel mundial gracias a la dramática reducción de los costos de comunicación, el mejoramiento de la velocidad y la fiabilidad en el transporte de personas y a la comunicación de la información.

El sector servicios representa más de la mitad del aparato productivo del país (55%), dentro del sector servicios se destacan, el sector bancario y el sector de servicios personales y sociales, el sector manufacturero concentra en cinco industrias, más de la mitad de la producción del sector.

2.3. FINANCIERA

En este proceso no se solicitará la demostración de una Capacidad Financiera Mínima por parte de los oferentes ya que el pago se efectuará contra entrega a satisfacción del servicio prestado, previa certificación del mismo por parte del supervisor designado.

2.4. TÉCNICA

Las especificaciones técnicas del servicio a prestar están bien definidas en el objeto del presente estudio, por lo que deberán cumplir con cada uno de los requerimientos allí solicitados por la Entidad.

Los bienes objeto del presente proceso de selección están codificados en el clasificador de bienes y servicios, así:

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	DESCRIPCION DEL PRODUCTO
81	14	16	01	Logística
72	15	40	17	servicios de instalación de

				equipos para el servicio de comida
90	**10**	**16**	**03**	**servicio de cafetín**
86	**10**	**18**	**10**	**Capacitación en habilidades personales**
80	**11**	**15**	**01**	**Desarrollo de Recursos Humanos**

3. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Por tratarse de un servicio de común utilización, el mercado cuenta con pluralidad de oferentes de reconocida trayectoria, con capacidad de ofrecer el servicio requerido por la entidad; y de acuerdo con el análisis de la oferta, se encuentra que en Cartagena existen varias empresas que suministran tales elementos, a las cuales se le enviaron solicitudes de cotización, entre las cuales se encuentran:

- Ximena Gavieria
  Cartagena, Bolívar
- Sermas
  Cartagena, Bolívar
- Despiertanet
  Cartagena, Bolívar
- Multitramites exprés
  Cartagena, Bolívar
- Profesionales
  Cartagena, Bolívar
- Roosevelt Mejía
  Cartagena, Bolívar
- Gestionamos
  Cartagena, Bolívar
- Consultorías Cooperativas
  Cartagena, Bolívar
- Adriana Camacho
  Cartagena, Bolívar

3.1. OFERTAS CONSULTADAS

El siguiente es el estudio de mercado realizado con el valor unitario (incluidos impuestos)

del ítem relacionado en el objeto, pese a enviar barias solicitudes de cotización solo se recibió respuesta de dos empresas:

ITEM	DESCRIPCIÓN	ESPECIFICACIONES	DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO	Gestionamos VALOR ACTIVIDAD	B&B CONSULTORES VALOR ACTIVIDAD	OSTO PROMEDIO
1	**CAPACITACION DIRIGIDA A: Sesenta y un (61) empleados que conforman la Dirección de Administración Judicial de Cartagena a Cargo de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cartagena.**	**CONFERENCIA TIPO TALLER PARA FUNCIONARIOS DEAJ para 61 Participantes, Joranada: Jornada a ejecutarse en (8) ocho horas. Con dos (2) facilitadores permanentes en toda la jornada mas equipo de apoyo en campo .**	TALLER INDOOR Y OUT DOOR- TEMA FOCO: "Trabajo en equipo y Comunicación asertiva" Es obligatorio contar con la presencia de profesionales expertos, tales como psicólogos y Coaches motivacionales que acrediten título universitario y experiencia en los temas a tratar: Seniority. Temas a tratar: 1. Definición del Conflicto. 2. Autoconocimiento. 3. Inteligencia Emocional/ manejo de emociones 4. Trabajo en equipo 5. Actividad ludica 6. Comunicación efectiva en tiempos de virtualidad 7. Actividad ludica 8. Dinámicas de Grupo: Indoorr y Outdoor 9. Manejo de quiebres en momentos de incertidumbre 10. Sinergia Grupal. Informe Confidencial:	$ 8.330.000	$ 9.197.600	$ 8.763.800
		Logística : SALONES, MEDIOS AUDIOVISUALES, ALIMENTACIÓN: (Servicios Hoteleros) y Alimentos y Bebidas	122 Refrigerios con bebida (61 sal y 61 dulce y/o fruta).	$ 2.380.000	$ 2.331000	$ 2.355.500
			63 Almuerzos.	$ 4.165.000	$ 3.276.000	$ 3.720.500
			2 Puntos de Café e Hidratación.	$ 833.000	$ 960.000	$ 896.500
			Instalaciones y Equipos: Auditorio totalmente equipado (Video Bean, Mesas, Sillas y Menaje Básico General).	$ 1071000	$ 3.260.300	$ 2.165.650
			Material Formativo: Cartilla "Guía del Autoconocimiento" (Una por cada participante).	$ 1428.000	$ 705.000	$ 1066.500
			Transporte:Traslado desde Edificio Cuartel del Fijo o Punto de Encuentro al lugar del evento ida y regreso.	$ 1428.000	$ 1525.000	$ 1476.500
TOTALES				**$ 19.635.000**	**$ 21.254.900**	**$ 20.444.950**

Teniendo en cuenta el anterior análisis de mercado, y dado que se tiene estimada la cantidad de elementos a requerir, el Director Ejecutivo Seccional, autoriza disponer de un presupuesto oficial de **VEINTE MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS MONEDA CORRIENTE ($20.444.950)** incluidos todos los impuestos legales.

4. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

A continuación se realiza un análisis de procesos de contratación históricos, teniendo en cuenta el objeto de contratación, la eficiencia, y la eficacia de dicho proceso:

4.1. Adquisiciones previas de la entidad: La entidad tiene registro de contratos realizados anteriormente, cuyo objeto es la adquisición de elementos para el mantenimiento de las diferentes sedes judiciales, así:

No. CONTRATO	FECHA DE FIRMA	CONTRATISTA	VALOR CONTRATO	MODALIDAD
CT04-27-2022	24/03/2022	JURIDICOS Y ASOCIADOS ESPECIALIZADOS S.A.S	$17.253.322	Mínima cuantía

CT04-159-2019	21 DE NOVIEMBRE DE 20219	JM GRUPO	$20.000.000	Mínima cuantía
CT04-169-2019	18 DE DICIEMBRE DE 2019	LABONET SAS	$11.500.000	Mínima cuantía
CTO4-130-2017	24 de noviembre de 2017	STALIN RODRIGO CHAPUEL TELLO	$13.500.000	Mínima cuantía
CTO4-140-2016	29 de diciembre de 2016	G & L Y/O GONZALEZ PADILLA LYRALBA SALUD OCUPACIONAL CIA LTDA	$13.500.000	Mínima cuantía
CTO4-127-2013	15 de octubre de 2013	G&L Y/O GONZALEZ PADILLA LYRALBA SALUD OCUPACIONAL CIA LTDA	$56,309,999.	Mínima cuantía

42. Histórico de otras entidades con la misma necesidad: De acuerdo a los procesos publicados en la página del Secop, se encuentran los siguientes:

Número de Proceso	Tipo de Proceso	Entidad	Objeto	Departamento y Municipio de Ejecución	Cuantía
CD 12 DE 2022	**CONTRATACION DIRECTA**	**RAMA JUDICIAL**	La prestación de servicios de apoyo logístico requeridos por la Coordinación de Seguridad y Salud en el trabajo y Bienestar Social, para el desarrollo las actividades orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales, personales y el bienestar de los Servidores Judiciales del Distrito Judicial de Sincelejo - Sucre para el año 2022.	**SINCELEJO**	**$ 99.962.500**
011-2021	Contratación régimen especial	**FONDO DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS PARA EL PERSONAL VICULADO A LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL CAQUETA**	Prestación de Servicios Profesionales para desarrollar el "SEMINARIO TALLER ASPECTOS NOVEDOSOS DE LA CONTRATACIÓN PUBLICA", de conformidad al contenido temático de la propuesta presentada al Fondo de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de la Contraloría Departamental del Caquetá, el cual es parte integral del contrato	**Caqueta**	**$7.800.000**
010-2021	Contratación régimen especial	**FONDO DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS PARA EL PERSONAL VICULADO A LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL CAQUETA**	contrato prestación de servicios, dictar seminario taller sobre control interno	**Caqueta**	**$2.600.000**

5. GARANTÍAS

El contratista una vez comunicada la carta de aceptación en el Sistema Electrónico de la Contratación Pública - SECOP, deberá constituir garantía única que avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas del presente contrato, para lo cual constituirá una póliza expedida por una compañía de seguros legalmente autorizada para funcionar en Colombia o en garantías a favor de La Nación – Consejo Superior de la Judicatura, con Nit: 800165831-4, que cubre los siguientes amparos:

GARANTÍA	PORCENTAJE O SMLMV	PLAZO
Cumplimiento	10%	El plazo de ejecución del contrato y seis (06) meses más.
Pago de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	10%	El plazo de ejecución del contrato y seis (3) Años más.
Calidad de los bienes y/o Servicios suministrados	10%	El plazo de ejecución del contrato y seis (06) meses más.
Seguro de responsabilidad civil extracontractual	200 SMLMV	El plazo de ejecución del contrato

Realizado en Cartagena, a los treinta (30) días del mes de marzo del año dos mil veintidos (2022).



MARLYS MILENA CANTILLO MARTINEZ
Profesional Universitario Grado11
Área Administrativa