ANÁLISIS DEL SECTOR

El Jardín Botánico José Celestino Mutis realiza el presente estudio con el propósito de analizar la oferta y demanda del sector del servicio requerido, para lo cual se tiene en cuenta el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, en el cual se establece que las Entidades Estatales deben 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; de la misma manera se tiene en cuenta la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector emitida por Colombia Compra Eficiente, en la cual se prevé la obligación de la Entidad estatal de conocer a) cuál es su necesidad y cómo puede satisfacerla; b) cómo y quiénes pueden proveer los bienes, obras y servicios que necesita; y c) el contexto en el cual los posibles proveedores desarrollan su actividad.

Adicional, se toma como referencia para el presente estudio las anteriores adquisiciones en el JBB, las compras realizadas por otras Entidades Estatales, así como las consultas en bases de datos especializadas, cuando así se requiera.

1. **OBJETO:** ***921-0001-CONTRATAR UN PROCESO FORMATIVO QUE PERMITA EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CON EL FIN DE BRINDAR HERRAMIENTAS QUE CONTRIBUYAN A MEJORAR SUS HABILIDADES EN EL MANEJO DE LA MAQUINA CHIPIADORA***

2. **CLASIFICACIÓN UNSPSC**

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
(86000000 – Servicios Educativos y de Formación	86100000 -Formación profesional	86101700 – Servicios de capacitación vocacional no - científica	

3. **PARTICIPACION MIPYMES**

Este proceso no requiere la participación de Mipymes por ser una contratación directa con un proveedor exclusivo. Sin embargo, no está de más informar que es muy probable que el futuro contratista este incluido dentro de ese grupo de empresas.

3.1. Conveniencia y oportunidad Decreto 1860 2021 y Decreto 332 2020.

El presente proceso no da aplicación al artículo tercero del Decreto Distrital 332 de 2020 *"Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital"*, y los lineamientos emitidos en la circular 013 de 2021 por la Secretaría Distrital de la Mujer ***"por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital"*** teniendo en cuenta que, el objeto y la naturaleza de este corresponde a una formación para el entrenamiento de tractores y equipos; a su vez el mismo es realizado a través de la contratación de una persona

jurídica por medio de una contratación directa con la empresa TRACTO CENTRO COLOMBIA S.A., proveedor dedicado a este tipo de actividad y con gran experiencia en formación por tener exclusividad en el mercado, de los cuales no es posible conocer la información respecto de su organización y estructura interna, partiendo del principio de planeación y evitando la discrecionalidad en las actuaciones públicas, no es posible realizar una exigencia en términos de objetividad que permita dar aplicación objetiva del decreto 332 de 2020. Considerando la imposibilidad de realizar una exigencia frente a hechos que no se conocen.

De acuerdo con los argumentos expuestos anteriormente no es factible realizar una exigencia en cuanto al porcentaje de vinculación de mujeres establecido dentro del precitado Decreto.

El presente proceso, luego de efectuado el análisis de oportunidad y conveniencia, no da aplicación al artículo 2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021: *"Fomento a la ejecución de contratos estatales por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional",* teniendo en cuenta que, el objeto, la naturaleza del proceso y el alcance de las obligaciones, corresponde a la formación para el mantenimiento de tractores , por lo que no existe una vinculación directa del personal con la Entidad ya que la formación es realizada a través de la contratación directa por ser un proveedor exclusivo en el mercado, que corresponden a una empresa dedicada a este tipo de formación.

De acuerdo lo anterior, no es factible incluir una obligación exigiendo un porcentaje al contratista con un número de personas, toda vez que por la especialidad del objeto y las obligaciones a desarrollar son de carácter técnico, se requiere personal especializados en los aspectos mencionados.

4. ASPECTOS GENERALES

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

Desde el año 1998, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control, con el fin de orientar a los responsables del talento humano en las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC)[1].

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada Gobierno Nacional. Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se adoptó una nueva manera de formular la política nacional basada en la consulta sobre las

[1]https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450185065_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887.pdf

prioridades reales de dichos organismos, el reconocimiento de los particulares problemas de la gestión de la capacitación, la limitación de recursos por cuenta de la restricción del gasto público, la dificultad de acceso a la información, particularmente a nivel territorial y las debilidades en el seguimiento de la política, entre otros.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias Laborales establecido mediante el Decreto 4665 de 2007 se incluyen orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales atendiendo a interrogantes tales como: ¿Qué prioridades de formación y capacitación surgen de estos propósitos nacionales y requerimientos territoriales?, ¿Cómo la formación y la capacitación pueden contribuir a que los funcionarios y las entidades resuelvan problemas en el desarrollo de sus objetivos?, ¿Cómo desarrollar competencias que permitan evidenciar mejoras sustanciales en el desempeño de los empleados públicos?, ¿Qué estrategias permitirían desarrollar efectivamente los planes de formación y capacitación de los entes nacionales y territoriales?.

A continuación, se describen algunos aspectos económicos, técnicos y regulatorios relevantes del sector de los servicios de educación no formal o continuada para su mejor entendimiento en el presente proceso de contratación. Por lo cual se analizaron diferentes fuentes de información.

4.1 ASPECTO GENERALES DEL MERCADO

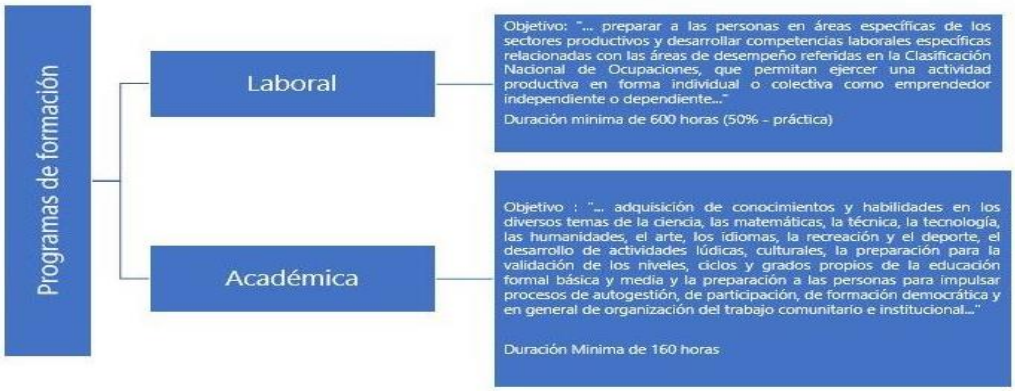
Los aspectos económicos del mercado para las capacitaciones que se deben realizar a los servidores públicos del Jardín Botánico José Celestino Mutis se encuentran dentro de las actividades profesionales, científicas y técnicas las cuales en esta vigencia se han comportado de la siguiente manera:

Educación para el trabajo y el desarrollo humano[2]

Según el decreto 4904 de 2009, la educación para el trabajo y desarrollo humano " *… hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5°de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta 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* ".

[2] https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-educacion/Paginas/educacion-para-el-trabajo-y-el-desarrollo-humano.aspx

ANÁLISIS DEL SECTOR



Elaboración Propia. Fuente: Decreto 4904 de 2009

Indicadores

Con base en los datos registrados en el Sistema de Información de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - SIET, por parte de las Secretarías de Educación de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación y las Instituciones oferentes de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se presenta a continuación un resumen del estado actual de la Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano en el país.[3]

Este espacio permite la consulta de los datos registrados a toda la ciudadanía, se incluyen dos archivos en formato Excel que permiten consultar un resumen general de toda la información registrada en el Sistema (Resumen SIET) y otro que contiene información de las Instituciones que ofrecen Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ambos archivos indican la fecha de corte de la información y se aclara que todas las cifras son preliminares:

- Reportado al Sistema por las Secretarías de Educación Certificadas la cuales aprueban licencia de funcionamiento y registros de programa:
    - Instituciones: Solo oferta activa
    - Programas: Solo oferta activa
- Reportado por las Instituciones Educativas, sin importar estado de la institución o la vigencia del registro de programa:
    - Matricula: Agregados por programa 2010-2021
    - Estudiantes Certificados: Agregados por programa 2010-2021

[3] https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano/Sistema-de-Informacion-Para-el-Trabajo-y-Desarrollo-Humano/353023:Datos-SIET

ANÁLISIS DEL SECTOR

Cobertura a Nivel Nacional

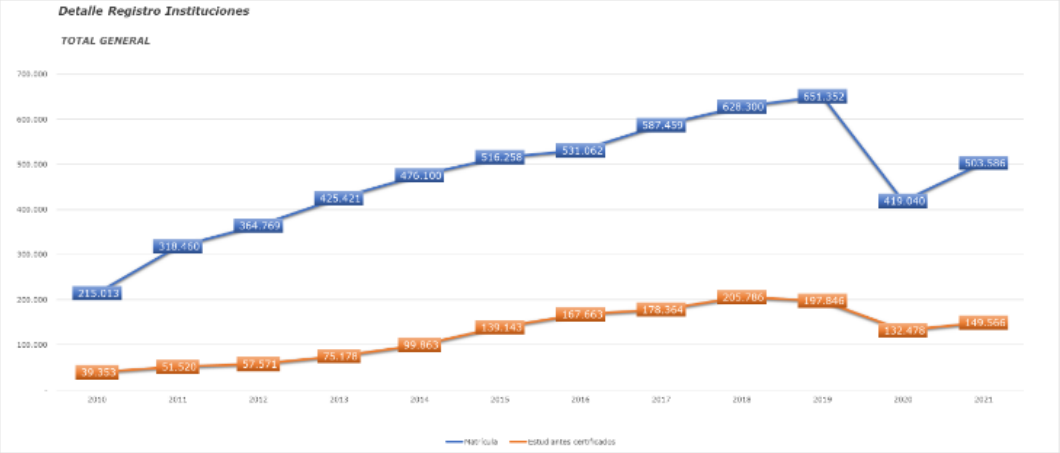
Total Instituciones Activas ETDH	Certificado Calidad	Certificado Calidad Vigente	Porcentaje Calidad Vigente
4.176	666	299	7,16%

Total Programas Activos ETDH	Certificado Calidad	Certificado Calidad Vigente	Porcentaje Calidad Vigente
22.183	3.027	1.592	7,18%

CIFRAS PRELIMINARES

FUENTE: Sistema de Información de la Educación Para El Trabajo y el Desarrollo Humano - SIET 11/08/2022

Registro por parte de las IETDH Nivel Nacional



CIFRAS PRELIMINARES

FUENTE: Sistema de Información de la Educación Para El Trabajo y el Desarrollo Humano - SIET 11/08/2022

4.2 APECTOS TÉCNICOS

El artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben adelantar la formación y capacitación de los servidores públicos orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios. La capacitación es el proceso organizado relativo a la educación formal y no formal, dirigido a prolongar y a 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 los propósitos Institucionales

ANÁLISIS DEL SECTOR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una Entidad pública.

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: "Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada Entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación".

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC.

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional. En el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la Entidad, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados.

Las fases en la formulación del PIC son las cuales deben ser implementada:
1. Sensibilización
2. Formulación de proyectos de aprendizaje
3. Consolidación del diagnóstico de necesidad de la entidad
4. Programa del Plan Institucional
5. Ejecución del PIC

CAPACITACIÓN.

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

Por lo anterior se hace necesario que el Jardín Botánico José celestino Mutis adelante un proceso de capacitación para el manejo adecuado de la maquina Chipeadora marca Vermeer modelo Bc1500 con la que cuenta la entidad, contribuyendo a que el operario adopte las buenas prácticas de operación en busca del cuidado personal y de la maquinaria de la entidad, a través de la empresa VE GROUP COLOMBIA quien es el distribuidor exclusivo de la maquinaria, autorizado para dar soporte técnico y cuenta con profesionales altamente calificados que aportan su amplia experiencia y conocimiento para brindar el adecuado soporte, capacitación y asistencia técnica a los clientes en la región.

El Jardín Botánico tiene previsto adelantar el siguiente proceso formativo:

ANÁLISIS DEL SECTOR

Competencia	Actividad a realizar	Detalle	Intensidad Horaria	Unidad de medida	Cantidad
Técnica	Capacitación de operación y mantenimiento Chipeadora	Temas a desarrollar: Teoría: detalles de seguridad; especificaciones técnicas; controles y operación; mantenimiento; ajuste y mantenimiento de cuchillas. Practica: detalles de seguridad; controles y operación; mantenimiento, ajustes y mantenimiento de cuchillas; triturado de madera.	4 días	personas	20

4.3 ASPECTO LEGAL

La Constitución Política de Colombia: Artículo 54 establece que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Ley 909 de 2004: Artículo 36, numeral 1º consagra que “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios” y el numeral 2º refiere que “Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”.

Decreto Ley 1567 de 1998: Artículo 1º por el cual se modifica el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

ANÁLISIS DEL SECTOR

Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.9.1 "Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación". Artículo 2.2.9.2 "Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

Ley 734 de 2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, consagra en el artículo 33 que "Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público..." numeral 3º "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

5. ANALISIS DE ANTECEDENTES EN EL JARDÍN

Durante los últimos dos (2) años, EL JARDIN no ha adelantado procesos de selección para el servicio objeto de la presente contratación.

6. ANALISIS DE ADQUISICIONES POR OTRAS ENTIDADES ESTATALES

Así mismo, se realizó una búsqueda en el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), identificando entidades estatales que hayan realizado contrataciones similares, de tal forma que se considere pertinente su análisis para la presente investigación de sector.

Los resultados de esta búsqueda se presentan a continuación:

Entidad Contratante	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL
No. de proceso	IDPC-SMC-014-2021
Tipo de Proceso	Mínima cuantía
Estado del Proceso	Finalizado
Objeto a Contratar	PRESTAR LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LOS SERVIDORES DEL IDPC
Cuantía a Contratar	15.500.000

Entidad Contratante	SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONOMICO
No. de proceso	SAMC 004-2021
Tipo de Proceso	Menor cuantía
Estado del Proceso	Finalizado
Objeto a Contratar	Prestación de los servicios para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación a los funcionarios de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Cuantía a Contratar	86.260.000

ANÁLISIS DEL SECTOR

Entidad Contratante	BATALLÓN DE APOYO Y SERVICIOS PARA EL COMBATE N° 19
No. de proceso	321-BASPC19-20 20
Tipo de Proceso	Mínima cuantía
Estado del Proceso	finalizado
Objeto a Contratar	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN VIRTUAL TIPO DIPLOMADO CON UNA ENTIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR (UNIVERSIDAD) EN GERENCIA DE PROYECTOS TECNOLÓGICOS Y GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN, DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (DITEC) ADSCRITO AL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA (CEDOC)
Cuantía a Contratar	$ 65.100.000

Al realizar la búsqueda de procesos, se puede concluir, que los objetos guardan relación con el proceso que pretende desarrollar la Entidad.

7. ANÁLISIS DE LA OFERTA

El plan institucional de capacitación se llevará a cabo mediante procesos de aprendizaje que puedan ser ejecutadas o diseñadas por entidades del sector educativo y que son regentadas a formación para el trabajo y el desarrollo humano. En este orden de idea se recibió oferta económica por el proponente VE GROUP COLOMBIA por un valor total del contrato **CUATRO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y UN MIL TRESCIENTOS SESENTA PESOS ($4.931.360) M/CTE**, incluido IVA, y todos los impuestos, contribuciones y gastos directos e indirectos en que deba incurrir el contratista para el cumplimiento del contrato. (valores adicionales, impuestos, tasas y contribuciones, etc.), de la vigencia fiscal 2022, con cargo al rubro de funcionamiento.

	Nombres y Apellidos	***Vo.Bo.***	***Fecha***
Proyectó:	*Keila Orozco – Profesional SG*		06/10/2022
Revisó:	*Adriana Cristiano – profesional SG*		09/11/2022