

**ANÁLISIS DEL SECTOR
ANEXO 6**
OBJETO A CONTRATAR

Prestar servicios para la intervención de clima laboral en los temas relacionados con liderazgo y trabajo en equipo.

**CLASIFICACION UNSPSC
HASTA EL TERCER NIVEL**

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
8000000 - Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos. objeto	80110000 - Servicios de Recursos Humanos	80111504 – Formación o desarrollo laboral
8600000000-Servicios Educativos y de Formación	861000000-Formación profesional	86101705 – Capacitación administrativa
8600000000-Servicios Educativos y de Formación	861000000-Formación profesional	86101808 –Servicios de Formación de recursos humanos para el sector público
8600000000-Servicios Educativos y de Formación	861000000-Formación profesional	86111600- Educación de adultos
8600000000-Servicios Educativos y de Formación	86130000-Servicios Educativos Especializados	8613200-Servicios de Capacitación en Administración

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo realizar un análisis de la oferta y demanda para la contratación del servicio de coaching para la Agencia Nacional de Minería.

Lo anterior en aras de que la ANM obtenga la mejor oferta económica y seleccione la empresa idónea para suplir las necesidades de la entidad, reduciendo el riesgo de incumplimiento por parte del contratista seleccionado.

II. ANÁLISIS DEL MERCADO:

a. Aspectos generales del mercado del servicio a contratar:

En Colombia existe un gran número de entidades dedicadas al tema de coaching para el trabajo y desarrollo humano, dentro de estas empresas se encuentran universidades e instituciones de educación superior que abordan dicha temática a través de las áreas de extensión universitaria, educación continuada, las corporaciones educativas y los centros de formación y desarrollo, entre otras, que manejan con calidad e idoneidad dichos servicios. Esta oferta de servicios se ha ido ampliando progresivamente adecuándose a los nuevos cambios normativos y a las necesidades presentadas por las entidades públicas para el desarrollo de competencias de sus funcionarios.

Se puede establecer que Bogotá cuenta con varias instituciones educativas, empresas de consultoría, universidades y en general empresas especializadas en brindar este tipo de servicio, las cuales cuentan con la experticia, logística, equipos de trabajo, de personal y de infraestructura física, por lo que se puede concluir que existe un nivel competitivo bastante amplio; dicho nivel de competencia para la adjudicación de los procesos obedece a un mercado considerable que se genera por la necesidad de las entidades tanto públicas como privadas por cumplir las normas que rigen en materia de capacitación, formación y desarrollo humano. De esta forma, al existir pluralidad de oferentes se puede precisar una competencia directa y efectiva para lograr el cumplimiento de la función pública del Estado.

Boletín Técnico del DANE

Administración pública y defensa¹⁰

En el primer trimestre de 2019pr, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 3,3% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2018pr. Esta dinámica se explica por el siguiente comportamiento:

- Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crecen 4,9%.
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 2,7%.
- Educación crece 2,3 %

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el valor agregado de la actividad administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales decrece 0,9% en su serie corregida de efecto estacional y calendario.

DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS

Boletín Técnico

Producto Interno Bruto (PIB)

I Trimestre de 2019

Tabla 12. Administración pública y defensa¹
Tasas de crecimiento en volumen²
2019^{PR} – Primer trimestre

Actividad económica	Tasas de crecimiento	
	Serie original	Serie corregida de efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2019 ^{PR} - I / 2018 ^{PR} - I	2019 ^{PR} - I / 2018 ^{PR} - IV
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	2,7	-1,4
Educación	2,3	0,0
Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	4,9	2,9
Administración pública y defensa²	3,3	-0,9

Fuente: DANE, Cuentas nacionales.

^{PR} preliminar.

¹Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales.

²Serie encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

B. Aspectos institucionales

Esta clase de servicio es prestado por empresas especializadas que tienen el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de quienes requieren dichos servicios, acomodándose a los nuevos requerimientos, nuevas necesidades y nueva normatividad.

En nuestro país se cuenta con un gran número de entidades dedicadas al tema de educación para el trabajo y desarrollo humano y entidades que se dedican entre otras actividades a la educación, formación y capacitación, en diferentes campos del crecimiento humano. En ese sentido, se seleccionaron para el presente análisis aquellas ubicadas en Bogotá que ofrezcan servicios de capacitación para los temas seleccionados.

III. ANÁLISIS LEGAL

La ANM señala que para llevar a cabo este proceso de selección, utilizará el proceso de **selección abreviada de menor cuantía**, regulado por las normas contenidas en el estatuto general de contratación de la administración pública contenido en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015 y las demás normas legales vigentes sobre la materia, y en lo no regulado particularmente, por las normas civiles y comerciales y, en general, todas aquellas que adicionen, complementen o regulen las condiciones que deben reunir los proponentes y todas las relacionadas con el objeto de la contratación. Esto por cuanto el presupuesto del proceso de contratación no sobrepasa el valor de la menor cuantía de conformidad a lo establecido en la circular 001 de 2019 expedida por la ANM.

Lo anterior se respalda en el numeral 2° del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007 que esgrime: "Selección abreviada. La Selección abreviada corresponde a la modalidad de selección objetiva prevista para aquellos casos en que, por las características del objeto a contratar, las circunstancias de la contratación o la cuantía o destinación del bien, obra o servicio, puedan adelantarse procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual."

El proceso de **selección abreviada de menor cuantía** se desarrollará conforme las disposiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.1.2.20 del DUR 1082 de 2015, que reza: "*Procedimiento para la selección abreviada de menor cuantía. Además de las normas generales establecidas en el presente título, las siguientes reglas son aplicables a la selección abreviada de menor cuantía:*

- ✓ *En un término no mayor a tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha de apertura del Proceso de Contratación los interesados deben manifestar su intención de participar, a través del mecanismo establecido para el efecto en los pliegos de condiciones.*
- ✓ *Si la Entidad Estatal recibe más de diez (10) manifestaciones de interés puede continuar el proceso o hacer un sorteo para seleccionar máximo diez (10) interesados con quienes continuará el Proceso de Contratación. La Entidad Estatal debe establecer en los pliegos de condiciones si hay lugar a sorteo y la forma en la cual lo hará.*
- ✓ *Si hay lugar a sorteo, el plazo para la presentación de las ofertas empezará a correr el día hábil siguiente a la fecha en la cual la Entidad Estatal informe a los interesados el resultado del sorteo.*
- ✓ *La Entidad Estatal debe publicar el informe de evaluación de ofertas durante tres (3) días hábiles."*

Para la evaluación de ofertas en este proceso se tendrán en cuenta los elementos determinados en el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015:

“En la licitación y la selección abreviada de menor cuantía, la Entidad Estatal debe determinar la oferta más favorable teniendo en cuenta: (a) la ponderación de elementos de calidad y precio soportados en puntajes o fórmulas; (...)”

a. Indicadores financieros mínimos exigidos como requisito de participación.

Índice de Liquidez = Activo Corriente / Pasivo Corriente, el cual determina la capacidad que tiene un proponente para cumplir con sus obligaciones de corto plazo. A mayor índice de liquidez, menor es la probabilidad de que el proponente incumpla sus obligaciones de corto plazo.

Índice de Endeudamiento = Pasivo Total / Activo Total, el cual determina el grado de endeudamiento en la estructura de financiación del proponente. A mayor índice de endeudamiento, mayor es la probabilidad del proponente de no poder cumplir con sus pasivos.

Razón de Cobertura de Intereses = Utilidad Operacional / Gastos de Intereses, el cual refleja la capacidad del proponente de cumplir con sus obligaciones financieras. A mayor cobertura de intereses, menor es la probabilidad de que el proponente incumpla sus obligaciones financieras.

IV. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

La capacidad organizacional es la aptitud de un proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato en función de su organización interna.

Indicadores financieros mínimos exigidos como requisito de participación.

Rentabilidad sobre patrimonio: Utilidad Operacional / Patrimonio, el cual determina la rentabilidad del patrimonio del proponente, es decir, la capacidad de generación de utilidad operacional por cada peso invertido en el patrimonio. A mayor rentabilidad sobre el patrimonio, mayor es la rentabilidad de los accionistas y mejor la capacidad organizacional del proponente.

Rentabilidad sobre activos: Utilidad Operacional / Activo Total, el cual determina la rentabilidad de los activos del proponente, es decir, la capacidad de generación de utilidad operacional por cada peso invertido en el activo. A mayor rentabilidad sobre activos, mayor es la rentabilidad del negocio y mejor la capacidad organizacional del proponente. Este indicador debe ser siempre menor o igual que el de rentabilidad sobre patrimonio.

a. Los márgenes de los indicadores

Para fijar en los estudios previos de la ANM los márgenes de los indicadores, referente a los requisitos de Capacidad Financiera y Organizacional. La ANM realiza un estudio estadístico del sector y de las posibles empresas que pueden participar teniendo como base los datos financieros



registrados en el SIREM, DANE, Banco de la Republica, y los procesos con el mismo objeto registrados en el SECOP, igualmente se tiene en cuenta la forma de pago establecida y el plazo de ejecución con el fin de determinar que los posibles oferentes puedan cumplir financieramente con el objeto del contrato.

La información financiera para determinar los indicadores tanto a nivel financiero como organizacional se basa en los estados financieros reportados a 31/12/2017, a partir de esta se toma una muestra aleatoria de los posibles proponentes y se establecen los indicadores de capacidad financiera y organizacional, teniendo siempre presente la necesidad a cubrir por parte de la ANM.

Igualmente se tiene en cuenta la forma de pago establecida y el plazo de ejecución con el fin de determinar que los posibles oferentes puedan cumplir financieramente con el objeto del contrato.

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	RESULTADOS CAPACIDAD FINANCIERA				RESULTADOS CAPACIDAD	
	LIQUIDEZ	ENDEUDAMIENTO	COB. INTERÉS	CAP. TRABAJO	R. PATRIMONIO	R. ACTIVO
Fundación Universitaria del Área Andina	1.44	031	4581	35.155.765.000	0.11	008
Universidad Nacional de Colombia Medellín	6.19	019	-	600.799.260.42 6		-
Universidad Francisco de Paula Santander	4.82	017	4246	31.896.453.000	0.07	006

Por ende se establece los indicadores de la siguiente manera:

REQUERIMIENTOS INDICADORES	DATO	VALOR	A
	31/12/2018		
LIQUIDEZ (veces) Mayor o igual a	1.3		
ENDEUDAMIENTO (%) Mayor o igual a	60%		
COBERTURA INTERES (veces) Mayor o igual a	-		
CAPITAL TRABAJO (\$COP) Mayor o igual a	50% ppto		
PATRIMONIO (\$COP) Mayor o igual a	30%ppto		
RENTABILIDAD PATRIMONIO (%) Mayor o igual a	7%		

RENTABILIDAD ACTIVO (%) Mayor o igual a

6%

Teniendo en cuenta que, existe la posibilidad que puedan participar en el proceso de selección entidades sin ánimo de lucro, y que aquellas por gozar de beneficios de **“RÉGIMEN ESPECIAL”** y por ser organizaciones cuyo objeto social en ningún caso es lucrativo, es posible que su actividad operacional sea negativo o cero (utilidad operacional), para verificar el cumplimiento, se deberá acreditar los siguientes indicadores:

1) Capital de trabajo

(Activo corriente-pasivo corriente)

Se acepta mayor o igual al 50% del valor del presupuesto oficial asignado para el presente proceso.

2) Patrimonio Razón de cobertura de intereses

(Activo Total - Pasivo Total):

Se acepta mayor o igual al 30% del valor del presupuesto oficial asignado para el presente proceso.

Para efectos de determinar la verificación y evaluación financiera de una organización sin ánimo de lucro, se contempla que los indicadores que se determinan con base a la utilidad operacional, pueden ser menor o igual a cero, y si fuere este el caso, -deberían cumplir con el indicador capital de trabajo y el indicador de patrimonio señalado por la Agencia-. Todo esto se tiene en cuenta para verificar que la organización sin ánimo de lucro cuenta con la capacidad financiera y organizacional para cumplir con lo solicitado para el proceso de selección.

Se considera que la organización sin ánimo de lucro CUMPLE con la capacidad financiera y organizacional solicitada por la Agencia y que está habilitada para continuar en el proceso de selección, si obtiene en cada indicador los márgenes anteriormente establecidos.

V ANÁLISIS DE LA DEMANDA:

Verificando los procesos de contratación realizados por la entidad en años anteriores se pudo constatar que la entidad de acuerdo a los requerimientos de los servidores públicos ha incluido dentro de sus planes de capacitación las temáticas de mayor demanda y que son transversales a la entidad, con el fin de lograr una mayor participación de los funcionarios.

Para lo anterior se relaciona la contratación realizada por la entidad para la vigencia 2016 Y 2017 en donde se puede resaltar que la entidad ha promovido los eventos de capacitación destinados a mejorar las competencias, destrezas y habilidades de los servidores públicos, especialmente



teniendo en cuenta lo relacionado con el conocimiento de la administración pública y los temas que le son transversales a la entidad, igualmente se han tenido en cuenta temas del área misional, por lo tanto la entidad ha venido cumpliendo con la obligación de ejecutar las políticas y los programas de capacitación para los funcionarios públicos. Igualmente es importante señalar que para los años 2017 y 2018 se contrataron todos los temas de capacitación con una sola institución que cubriera todos los requerimientos, es decir, en virtud de las políticas de economía y eficiencia administrativa se contrató de manera global toda la capacitación objeto del presente proceso precontractual. Para la presente vigencia se pretende realizarlo de la misma manera, es decir, con un solo contratista.

Fuentes internas

Es la primera vez que la Agencia Nacional de Minería realiza una solicitud de contratación para estos servicios, puesto que esto surge como necesidad de intervención en los resultados de los servicios contratados en el año 2018 sobre medición de clima laboral y la medición de riesgo psicosocial.

Fuentes externas

Dando cumplimiento a uno de los aspectos más relevantes del análisis del sector, que consiste en tomar las buenas prácticas y soluciones que satisficieron las necesidades de otras entidades públicas similares, la ANM con el fin de dar inicio al presente proceso, analizó las condiciones que las demás entidades utilizan para este tipo de contratos, encontrando ajustado a las necesidades y a la normatividad el presente proceso teniendo en cuenta los siguientes referentes:

VIGENCIA	PROCESO	TIPO DE PROCESO	ENTIDAD	OBJETO	VALOR A CONTRATAR
2016	UAECOP-SAMC-018-2016	Selección abreviada de menor cuantía	UAE Cuerpo Oficial de Bomberos	Realizar la intervención del clima organizacional de la Unidad Administrativa oficial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.	\$ 107.474.000
2018	SAMC001 2018CAU	Selección abreviada de menor cuantía	Instituto colombiano de bienestar familiar (ICBF)	Prestar servicios de organización, administración y ejecución de las actividades logísticas, culturales, deportivas, vacacionales ,recreativas, intervención de clima laboral y cultura organizacional, correspondientes al sistema de estímulos (programa de bienestar social laboral e incentivos) para los servidores públicos de la regional cauca del instituto colombiano de bienestar familiar (ICBF)	\$ 86,364,567
2018	SDP-LP-004-2018	Licitación pública.	Secretaría Distrital de Planeación.	Desarrollar las actividades del plan de bienestar y del modelo de intervención del clima laboral para los servidores públicos de la secretaria distrital de planeación	\$114.743. 500

Del anterior cuadro se puede verificar que las entidades públicas cumplen con la obligación legal de brindar a sus funcionarios capacitación en diferentes temáticas - muchas de ellas son comunes a este proceso de contratación - y por ser frecuentes en la gestión pública, ya han sido contratadas por otras entidades estatales.

Las principales conclusiones de la forma como otras entidades públicas contratan el servicio objeto de este proceso son:

- Por lo general las entidades realizan contratación de servicios por medio de menor cuantía.
- Las entidades han realizado contrataciones en las que incluyen actividades logísticas e incluso servicios complementarios cuando el objeto a contratar es más complejo y se inscribe en un objetivo institucional mayor.
- Se evidencia que existe pluralidad de oferentes que cumplen con los requisitos de diversa índole exigidos por las entidades para los procesos del mismo objeto.
- Los potenciales oferentes se encuentran principalmente domiciliados en la ciudad de Bogotá D.C., y en otras ciudades capitales; sin embargo, de acuerdo con experiencias anteriores y el estudio de los procesos de contratación de otras entidades, estas firmas tienen redes de comunicaciones (para conferencias virtuales) o amplios convenios con otras empresas prestadoras de servicios para dar cobertura en otras ciudades diferentes si se requiere.
- Los proveedores que han participado en los diferentes procesos que han adelantado entidades públicas con similar objeto se presentan de manera individual, es decir, generalmente no requieren conformar consorcios o uniones temporales.
- El valor del contrato contempla todos los costos (a todo costo), es decir incluye costos por el desarrollo del contrato, incluyendo IVA, demás impuestos, tasas y contribuciones a que haya lugar, y la realización de los exámenes en las ciudades donde tiene presencia regional la Agencia.
- Entre los riesgos que han identificado otras entidades y que vale la pena analizar para ver si es menester tener en cuenta en el presente proceso están:
 - Que los Profesionales presenten alguna dificultad el día de la programación de la sesión y no puedan asistir.
 - Que la calidad de los contenidos, profesionales e instalaciones no cumplan los requerimientos y expectativas de la Agencia.

Justificación del valor



La Vicepresidencia Administrativa y Financiera a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, solicitó cotización a diferentes proveedores de las necesidades de intervención para el presente proceso en el cual se detallan los programas que se deben adelantar con sus especificaciones técnicas, requerimientos y condiciones para ser tenidos en cuenta dentro del estudio para establecer los precios del mercado correspondiente.

Para contratar los servicios para llevar a cabo Prestar servicios para la intervención de clima laboral en los temas relacionados con liderazgo y trabajo en equipo, se solicitaron las cotizaciones con las siguientes especificaciones:

ÍTEM	SEDE	No. PARTICIPANTES	No. SESIONES	Vr UNITARIO SESIÓN (IVA incluido, lugar y gastos de viaje)	Vr TOTAL
1	Bogotá- Nivel técnico	61	3		
2	Bogotá- Nivel profesional 1	50	3		
3	Bogotá- Nivel profesional 2	50	3		
4	Bogotá- Nivel profesional 3	50	3		
5	Bogotá- Nivel asesor	35	3		
6	Bogotá- Nivel coordinador	10	3		
7	Bogotá- Nivel directivo	12	3		
8	Medellín	23	3		
9	Cali	12	3		
10	Bucaramanga	8	3		
11	Cartagena	6	3		
12	Cúcuta	12	3		
13	Ibagué	10	3		
14	Manizales	10	3		
15	Nobsa	18	3		
16	Pasto	7	3		
17	Valledupar	7	3		
18	Ubaté	6	3		
19	Quibdó	6	3		
TOTAL					

De acuerdo a esta solicitud de cotizaciones, se recibieron dos de proveedores en el tiempo establecido, por lo anterior el estudio de mercado es el siguiente, teniendo en cuenta la actualización normativa y

temas de vital importancia para el normal desarrollo de los objetivos de la ANM. Las cotizaciones recibidas fueron las siguientes:

Ítem	SEDE	No. PARTICIPANTES	No. SESIONES	GO TALENTO HUMANO		PRIME CONSULTORES	
				Vr UNITARIO SESIÓN (IVA Incluido, lugar y gastos de viaje)	Vr TOTAL	Vr UNITARIO SESIÓN (IVA Incluido, lugar y gastos de viaje)	Vr TOTAL
1	Bogotá- Nivel técnico	61	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 7.382.912	\$ 22.148.736
2	Bogotá- Nivel profesional 1	50	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 6.351.579	\$ 19.054.737
3	Bogotá- Nivel profesional 2	50	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 6.351.579	\$ 19.054.737
4	Bogotá- Nivel profesional 3	50	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 6.351.579	\$ 19.054.737
5	Bogotá- Nivel asesor	35	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 5.796.246	\$ 17.388.738
6	Bogotá- Nivel coordinador	10	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 6.430.912	\$ 19.292.736
7	Bogotá- Nivel directivo	12	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 6.430.912	\$ 19.292.736
8	Medellín	23	3	\$ 4.641.000	\$ 13.923.000	\$ 6.748.246	\$ 20.244.738
9	Cali	12	3	\$ 4.581.500	\$ 13.744.500	\$ 7.382.912	\$ 22.148.736
10	Bucaramanga	8	3	\$ 4.581.500	\$ 13.744.500	\$ 7.224.246	\$ 21.672.738
11	Cartagena	6	3	\$ 4.807.600	\$ 14.422.800	\$ 7.541.579	\$ 22.624.737
12	Cúcuta	12	3	\$ 4.795.700	\$ 14.387.100	\$ 9.286.912	\$ 27.860.736
13	Ibagué	10	3	\$ 4.403.000	\$ 13.209.000	\$ 7.541.579	\$ 22.624.737
14	Manizales	10	3	\$ 4.545.800	\$ 13.637.400	\$ 7.541.579	\$ 22.624.737
15	Nobsa	18	3	\$ 4.010.300	\$ 12.030.900	\$ 6.430.912	\$ 19.292.736
16	Pasto	7	3	\$ 4.736.200	\$ 14.208.600	\$ 7.541.579	\$ 22.624.737
17	Valledupar	7	3	\$ 4.783.800	\$ 14.351.400	\$ 7.541.579	\$ 22.624.737
18	Ubaté	6	3	\$ 4.010.300	\$ 12.030.900	\$ 5.954.912	\$ 17.864.736
19	Quibdó	6	3	\$ 4.712.400	\$ 14.137.200	\$ 7.541.579	\$ 22.624.737
TOTAL					\$ 231.300.300		\$ 400.119.999

Nota: El valor cotizado deberá incluir salones y gastos de viaje para las sesiones fuera de Bogotá

Promedio \$315.710.150

Por lo anterior, La Agencia Nacional de Minería ajustó las sesiones que se contratarán de acuerdo con las necesidades de la ANM y el presupuesto asignado, teniendo en cuenta la actualización normativa y temas de vital importancia para el normal desarrollo de los objetivos de la ANM, mejora del clima laboral y atender los requerimientos de la encuesta psicosocial y llevar a cabo las intervenciones pertinentes. Es por esto que las sesiones que se llevarán a cabo son los siguientes:



Ítem	SEDE	No. PARTICIPANTES	No. SESIONES	GO TALENTO HUMANO		PRIME CONSULTORES	
				Vr UNITARIO SESIÓN (IVA Incluido, lugar y gastos de viaje)	Vr TOTAL	Vr UNITARIO SESIÓN (IVA Incluido, lugar y gastos de viaje)	Vr TOTAL
1	Bogotá- Nivel técnico	61	1	\$ 3.213.000	\$ 3.213.000	\$ 7.382.912	\$ 7.382.912
2	Bogotá- Nivel profesional 1	50	1	\$ 3.213.000	\$ 3.213.000	\$ 6.351.579	\$ 6.351.579
3	Bogotá- Nivel profesional 2	50	1	\$ 3.213.000	\$ 3.213.000	\$ 6.351.579	\$ 6.351.579
4	Bogotá- Nivel profesional 3	50	1	\$ 3.213.000	\$ 3.213.000	\$ 6.351.579	\$ 6.351.579
5	Bogotá- Nivel asesor	35	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 5.796.246	\$ 17.388.738
6	Bogotá- Nivel coordinador y directivo	22	3	\$ 3.213.000	\$ 9.639.000	\$ 6.430.912	\$ 19.292.736
7	Medellín	23	1	\$ 4.641.000	\$ 4.641.000	\$ 6.748.246	\$ 6.748.246
8	Cali	12	1	\$ 4.581.500	\$ 4.581.500	\$ 7.382.912	\$ 7.382.912
9	Bucaramanga	8	1	\$ 4.581.500	\$ 4.581.500	\$ 7.224.246	\$ 7.224.246
10	Cartagena	6	1	\$ 4.807.600	\$ 4.807.600	\$ 7.541.579	\$ 7.541.579
11	Cúcuta	12	1	\$ 4.795.700	\$ 4.795.700	\$ 9.286.912	\$ 9.286.912
12	Ibagué	10	1	\$ 4.403.000	\$ 4.403.000	\$ 7.541.579	\$ 7.541.579
13	Manizales	10	1	\$ 4.545.800	\$ 4.545.800	\$ 7.541.579	\$ 7.541.579
14	Nobsa	18	1	\$ 4.010.300	\$ 4.010.300	\$ 6.430.912	\$ 6.430.912
15	Pasto	7	1	\$ 4.736.200	\$ 4.736.200	\$ 7.541.579	\$ 7.541.579
16	Valledupar	7	1	\$ 4.783.800	\$ 4.783.800	\$ 7.541.579	\$ 7.541.579
17	Ubaté	6	1	\$ 4.010.300	\$ 4.010.300	\$ 5.954.912	\$ 5.954.912
18	Quibdó	6	1	\$ 4.712.400	\$ 4.712.400	\$ 7.541.579	\$ 7.541.579
TOTAL					\$ 86.739.100	\$	151.396.737

Promedio \$119.067.919

VL. ASPECTOS TÉCNICOS

El presente estudio previo se realiza con el fin de cumplir con las metas establecidas para la Vicepresidencia Administrativa y Financiera a través del Grupo de Gestión del Talento Humano en el Plan Operativo Anual, que contempla que la entidad requiere:

Actividades a desarrollar:

1. Establecer un bosquejo de las actividades a realizar en los talleres que integren las competencias por sesiones de conformidad con la programación entregada y teniendo como línea base la información suministrada por la ANM para el desarrollo del contrato y los lineamientos establecidos. El contenido de estas sesiones debe describirse en el plan de trabajo de cada sesión. El auditorio en donde se realizarán todas las sesiones estará a cargo del proveedor. El profesional que realice el diseño y la ejecución de los talleres solicitados debe cumplir requisitos exigidos por la ANM.

Especificaciones:

A continuación se especifican los grupos de la sede central Bogotá, con las competencias que se sugieren entrenar, sin embargo se especifica que se trabajará una competencia por sesión, los grupos que tienen tres sesiones se entrenarán tres competencias y esta elección se tomará con base en el desarrollo del plan de trabajo previamente establecido por sesión.

No	Nivel del grupo	Sesiones	Horas por sesión	Número de participantes	Competencias para abordar
1	Nivel técnico	1	4	61	Autogestión, trabajo en equipo y compromiso
2	Nivel asesor	3	4	35	Planeación, liderazgo, solución de problemas, adaptación al cambio, solución de problemas.
3	Nivel Profesional 1	1	4	50	Innovación y orientación a resultados.
4	Nivel Profesional 2	1	4	50	Innovación y orientación a resultados.
5	Nivel Profesional 3	1	4	50	Innovación y orientación a resultados.
6	Nivel Coordinador y directivo	3	4	22	Liderazgo, retroalimentación del desempeño y planeación

A continuación se especifican los grupos a nivel nacional con las competencias que se sugieren entrenar. El auditorio en donde se realizarán todas las sesiones estará a cargo del proveedor.

No	Nivel del grupo	Número de participantes	Numero de sesiones	Horas por sesión	Competencias para abordar
1	Medellín (junto con los grupos de Amagá y Remedios)	23	1	4	Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional y motivación intrínseca.
2	Cali (junto con el grupo de Jamundi)	12	1	4	Compromiso, sentido de pertenencia, liderazgo, inteligencia emocional y motivación intrínseca.
3	Bucaramanga	8	1	4	Trabajo en equipo, planeación, inteligencia emocional, sentido de pertenencia, inteligencia emocional y motivación intrínseca.
4	Cartagena	6	1	4	Estrategias de afrontamiento, adaptación al cambio, liderazgo y planeación.
5	Cúcuta	12	1	4	Sentido de pertenencia, inteligencia emocional. Motivación intrínseca, liderazgo y adaptación al cambio.
6	Ibagué	10	1	4	Comunicación asertiva, retroalimentación del desempeño, liderazgo, inteligencia emocional y motivación intrínseca.
7	Manizales (junto con el grupo de Marmato)	10	1	4	Liderazgo, retroalimentación, comunicación asertiva y solución de problemas.

8	Nobsa	18	1	4	Trabajo en equipo, liderazgo, retroalimentación, inteligencia emocional y motivación intrínseca.
9	Pasto	7	1	4	Inteligencia emocional, motivación intrínseca y adaptación al cambio.
10	Valledupar	7	1	4	Inteligencia emocional, motivación intrínseca y adaptación al cambio.
11	Ubaté	6	1	4	Retroalimentación del desempeño, estrategias de afrontamiento, sentido de pertenencia.
12	Quibdó	6	1	4	Trabajo en equipo, inteligencia emocional y sentido de pertenencia.

Descripción de actividades:

- Incluir estrategias dinámicas que promuevan la participación, motivación, apoyo, interacción, comunicación y retroalimentación a sus equipos de trabajo.
 - Tener en cuenta el tipo de actividades indoor u outdoor que se realicen en cada una de las sesiones y especificar el auditorio en el cual se llevará a cabo en cada una de estas.
 - Abordar temáticas especificadas con anterioridad.
 - Presentar la propuesta de entrenamiento al grupo talento humano antes de su ejecución.
 - Realizar actividades que faciliten la interacción e integración entre los participantes.
 - Recibir y ajustar el plan de trabajo, teniendo en cuenta las recomendaciones y/o sugerencias planteadas por talento humano y la vicepresidencia administrativa y financiera.
 - Realizar encuesta de satisfacción a los participantes en el formato suministrado por la ANM.
 - Realizar una presentación gerencial con los resultados generales y la propuesta técnica del taller de intervención a desarrollar.
 - Realizar un Plan de trabajo por sesión a intervenir del taller, a entregar al supervisor del contrato cinco (5) días hábiles anteriores a cada sesión.
2. Ejecución del taller para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería donde se trabajan las competencias sugeridas por la ANM.

Descripción de actividades:

- El taller deberá ser 100% dinámico, con actividades creativas, que faciliten el conocimiento por medio del aprendizaje experiencial, vivencial, de auto reflexión y que fomente el auto cuestionamiento.
- Realizar entrega de certificados de asistencia a los participantes y remitir copia digital y física al supervisor.

- Las especificaciones de las sesiones serán:
 - Los grupos que tienen tres sesiones, se ejecutarán con un tiempo no superior a un mes una de la otra.
 - Una sesión por grupo que se desarrollara en 4 horas.
 - En la sede central de Bogotá se organizaran 6 grupos: con participantes de 22-61 por grupo.
 - A nivel nacional se tienen 12 grupos que se encuentran ubicados en las zonas anteriormente mencionadas con grupos de 2-25 participantes.
 - La organización y logística de los grupos estará sujeta a disponibilidad de la Agencia.

- Al finalizar la ejecución del taller, el contratista deberá socializar al grupo de gestión de talento humano y seguridad y salud en el trabajo, una ficha resumen de cada una de las sesiones que contengan recomendaciones a seguir por parte de la entidad conforme a como se llevó a cabo el taller, así mismo deberá entregar listas de asistencias originales de la Agencia Nacional de Minería a los participantes por cada una de las sesiones desarrolladas.

Plazo de ejecución

El plazo de ejecución será hasta el 30 de noviembre de 2019 previa formalización del contrato.

APOYO LOGISTICO PARA LA REALIZACION DE LAS ACTIVIDADES

- Especificar en la propuesta económica el auditorio en el cual se llevara las diferentes sesiones del taller de coaching. Este espacio tiene que cumplir con condiciones de instalaciones, confort e infraestructura y deben contar con espacios abiertos para la ejecución de las actividades.
- Especificar los auditorios en el cual se realizarán las sesiones en los grupos de las sucursales.

EL ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO.

De conformidad con las disposiciones del artículo 4º de la ley 1150 de 2007 y de los artículos 3º, 15, 17 y el numeral 2º del artículo 2.2.1.2.5.2 del Decreto 1082 de 2015 y con base en la Metodología para identificar y clasificar los riesgos elaborado por Colombia Compra Eficiente, se procedió a tipificar, estimar y asignar los riesgos, los cuales se adjuntan en el documento Excel del anexo 2 de estudios previos, denominado Matriz para el Análisis, Identificación y Cobertura de Riesgos.



GUILLERMO ALEXANDER PINZÓN MARTÍNEZ
Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano

Elaboró: Mora Ayala puentes, Contratista Grupo de Planeación *OK*
PA Paola Vivas Arango, Contratista Grupo Gestión del Talento Humano
Revisó: Miriam Cecilia Toro, Contratista Grupo de Recursos Financieros *Toro*
Revisó: María Alejandra Salas Alvarado, Abogada Contratista Grupo de Contratación