

PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA REALIZACION DE TALLERES LUDICOS PRACTICOS ENFOCADOS A ABORDAR EL AQUÍ Y EL AHORA, (GESTÁLTICOS), PARA LA ORIENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y MONITORES DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACION IMDER – TULUA, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES DEL AÑO 2023.

1. ANÁLISIS DEL SECTOR ECONÓMICO Y OFERENTES POR PARTE DE LA ENTIDAD ESTATAL	
<p>IDENTIFICACIÓN ANÁLISIS PROCESO DE CONTRATACIÓN</p>	<p>Conforme a lo dispuesto en el Decreto 1082 de 2015, El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA en su calidad de entidad estatal contratante, se encuentra sujeta a las disposiciones contenidas en el Estatuto de Contratación de la Administración Pública, y demás normatividad que la adicione o modifique, razón por la que a través del presente documento realiza la respectiva justificación de la necesidad de contratar la prestación de servicios profesionales como capacitador respecto de la Ley 1952 de 2019, con el fin de fortalecer los conocimientos del equipo de profesionales y técnicos que conforman el instituto en temas inherentes al plan de capacitaciones 2023 de esta entidad con el fin de llevar a cabo la contratación de una capacitación dirigida a los funcionarios y monitores del IMDER sobre inteligencia emocional, con el fin de fomentar y mejorar el Talento Humano de la entidad.</p> <p>La formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación IMDER, se fundamenta en el siguiente marco legal y normativo:</p> <p>a) Constitución Política,</p> <p>Artículo 53. "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario (...)</p> <p>b) Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, que establecer:</p> <p><i>"El artículo 2: Sistema de Capacitación como "(...) el conjunto coherente de políticas planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (...)"</i></p> <p><i>El artículo 4: Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como la informal de acuerdo con lo establecido en la ley general de educación, dirigidos a prologar 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 la misión</i></p>

institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral".

El artículo 5: Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:

- *Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos*
- *Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público*
- *Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;*
- *Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;*
- *Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.*

Mediante el Decreto-Ley 1567 de 1998, que a su vez fue reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, se creó el Sistema Nacional de Capacitación, el cual se encuentra integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

a. Disposiciones Legales. *El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;*

b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. *El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;*

c. Planes Institucionales. *Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta*

que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

d. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.

Así mismo la sentencia C-1163/00 se ha pronunciado indicando

"El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de los servicios a cargo del Estado, para garantizar así, el bienestar y la consecución de los fines que le son propios (...)"

De la misma manera la ley la ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones "establece:

"ARTICULO 36. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

- 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientado al desarrollo de sus capacidades destrezas y 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"*

Es pertinente mencionar lo expresado por la Circular Externa No.100-010 de 2014 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, establece que las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programa de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional como lo son la inteligencia emocional

Se hace necesario disponer parte de los recursos asignados, para capacitar y aportar herramientas a los funcionarios de la IMDER Municipal de Tuluá, que les permitan fortalecer sus relaciones laborales e interpersonales; facilitar y vivenciar la comprensión de nuevos paradigmas que influyen en los procesos de cambio personal y facilitar las transiciones personales y profesionales; favorecer el desarrollo de las habilidades o competencias en liderazgo, empoderamiento, inteligencia emocional para lograr un mejor en el desempeño y rendimiento tanto individual como organizacional; brindar estrategias a los funcionarios a fin de motivar al equipo de trabajo para que incurse en un nuevo modelo de trabajo que los beneficie tanto a nivel interno como a nivel profesional y repercuta en la eficacia organizacional.

	<p>De acuerdo con lo anterior se hace necesario impartir a los funcionarios del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA estrategias pertinentes que promuevan la Inteligencia Emocional, factor que es de suprema importancia en el adecuado desarrollo de la cultura organizacional y laboral dentro de la entidad; lo anterior se enmarcara dentro del ámbito de la salud e integridad física y psicológica, con el fin de mejorar la calidad de vida y mejorar el desarrollo humano de los funcionarios de la IMDER.</p> <p>La Inteligencia Emocional se define como la capacidad y habilidad que tienen las personas para reconocer, entender y manejar sus propias emociones, así como las de las personas a su alrededor. De esta manera se facilitan las relaciones interpersonales, así como la obtención de metas, el manejo del estrés y la resolución de problemas. En pocas palabras, tener inteligencia emocional es estar sintonizado con las propias emociones y el impacto que estas tienen en nosotros y quienes nos rodean, así como el impacto que las emociones de los demás tienen en nosotros y las reacciones (empatía) que demostramos a amigos, familiares y/o colegas cuando estos manifiestan descontento, felicidad, rabia, aburrimiento, tristeza, etc. Es por ello que promover la Inteligencia Emocional en el ámbito laboral, maximiza la condición humana de los funcionarios y monitores, permitiéndole crear lazos que impulsen un adecuado desarrollo de la cultura organizacional y trato interpersonal.</p> <p>Por lo tanto, para el cumplimiento del plan de capacitaciones de 2023 de la IMDER de Tuluá, debe acceder a la adquisición de bienes y servicios que conlleven al apoyo de la gestión y al cumplimiento de los objetivos definidos por la institución y acorde con lo expuesto es necesario contratar la Prestación de servicios de una persona natural o persona jurídica que realice la capacitación sobre inteligencia Emocional, dirigido a los funcionarios y monitores del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA.</p>
<p>PERSPECTIVA LEGAL</p>	<p>El marco legal vigente aplicable al presente objeto de contratación, son las siguientes:</p> <p>Constitución Política de Colombia, Estatuto de Contratación Estatal Ley 80 de 1983, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015, artículo 2.2.1.2.1.4.9, normas pertinentes vigentes. Especialmente en lo relacionado con contratos de prestación de Servicios, su clasificación, efectos, responsabilidad, inhabilidades e incompatibilidades a las cuales se somete íntegramente.</p>
<p>PERSPECTIVA COMERCIAL</p>	<p>Dentro de las distintas alternativas que se presentan en el municipio de Tuluá, el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA estima que lo más conveniente es contratar una persona idónea natural que preste los servicios para el contrato de la referencia, por esa razón es de total importancia contratar el profesional en psicología para la realización de una capacitación encaminada al conocimiento en temas de talleres lúdicos prácticos gestálticos para la orientación y fortalecimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios y monitores de IMDER municipal de Tuluá en cumplimiento del plan de capacitaciones de 2022.</p>
<p>ANTECEDENTES DE CONTRATACIÓN</p>	<p>Se verifico mediante el sistema electrónico de contratación pública la forma de contratación en otras entidades del Valle del cauca y otros Departamentos arrojando los siguientes resultados, cuyos objetos son similares al presente proceso, evidenciando que los valores y plazos pactados son proporcionales al valor presupuestado por el Instituto:</p>

NÚMERO DEL PROCESO.	NOMBRE DE LA ENTIDAD	OBJETO CONTRACTUAL	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	TIEMPO	VALOR DE LOS HONORARIOS.
PS-126-2016	CÓRDOBA - ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTIELIBANO	DESARROLLAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIONES A TRAVÉS DE TALLERES DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD VIAL A ESTUDIANTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, INSTITUCIONES DEL NIVEL TÉCNICO.	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	4 meses	\$ 119,850,000
Ps-017	SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA - CONTRALORÍA GENERAL	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO PSICÓLOGA CONSISTENTE EN SENSIBILIZAR A LOS EMPLEADOS DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, ACERCA DEL TRABAJO EN EQUIPO, LA COMUNICACIÓN Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL CLIENTE. INCLUYE UNA EVALUACIÓN BÁSICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	1 día	\$ 2,500,000
CDN-1000-12 02-35-2014	NARIÑO - CONTRALORÍA GENERAL DE NARIÑO	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN, PARA DESARROLLAR TALLERES DE CAPACITACIÓN A 73 FUNCIONARIOS, DIVIDIDOS EN DOS GRUPOS, DONDE SE DESARROLLARÁN SEIS (6) TALLERES EN TEMAS RELACIONADOS CON; MANEJO DE PÚBLICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, CONVIVENCIA	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	4 Días	\$ 13,500,000

		PACÍFICA Y TOLERANCIA, MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESPACIOS QUE CUENTEN CON LA INFRAESTRUCTURA ADECUADA DONDE SE PUEDAN REALIZAR ACTIVIDADES LÚDICAS Y RECREATIVAS.			
VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO SI SE ESTABLECE UN PLAZO POR PARTE DEL INSTITUTO	<p>MODALIDAD DE SELECCIÓN: La modalidad de Selección del presente proceso es la de Contratación Directa, de conformidad con el artículo 2, No. 4 de la Ley 1150 de 2007 y el decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.2.1.4.9, sobre contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales.</p> <p>VALOR Y FORMA DE PAGO: Para todos los efectos legales y fiscales el valor se estima en la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000=)</p> <p>DURACIÓN: El contrato tendrá una duración de tres días, contados a partir de la suscripción del acta de inicio, hasta el 10 de mayo de 2023.</p>				
CONTRATISTA IDONEIDAD, FORMACIÓN PROFESIONAL Y EXPERIENCIA, PARA CELEBRAR EL CONTRATO.	<p>De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 221 del Decreto 019 de 2012, en los procesos de contratación directa, no es necesaria la inscripción de los contratistas en el Registro Único de Proponentes. Sin embargo, para efectos de esta contratación, la entidad verificará las condiciones del contratista a través de los siguientes documentos, que deberán ser aportados junto con la propuesta: 1. Propuesta de servicios 2. Hoja de Vida – SIGEP. 3. Fotocopia de Cédula de Ciudadanía 4. Fotocopia de Libreta Militar (Si aplica) 5. Copia de certificados laborales 6. Copia de certificados académicos. 7. Declaración de bienes y muebles (sigep) 8. Certificado de Antecedentes Disciplinarios (Procuraduría) 9. Certificado de Responsabilidad Fiscal (Contraloría) 10. Certificados antecedentes judiciales (Policía Nacional) 11. Certificado de medidas correctivas (RNMC) Policía Nacional. 12. certificado de inhabilidades de delito sexuales contra menores de 18 años 13. Certificado médico laboral. 14. Certificado de afiliación a salud y pensión. 15. RUT.</p>				
FUNCIONARIO RESPONSABLE	DIEGO FERNANDO SALAZAR QUINTERO				
CARGO	Director				
FECHA	Abril 21 de 2023				

DIEGO FERNANDO SALAZAR QUINTERO
Director IMDER