Estudio del Sector que soporta el Proceso de Contratación para "Aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira."

Secretaría de Educación – Municipio de Palmira

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 3
Definiciones 4
ASPECTOS GENERALES DE MERCADO 4
Aspectos económicos 4
Aspectos técnicos 5
Aspectos regulatorios 5
ANÁLISIS DE LA DEMANDA 6
Procesos de Contratación anteriores del Municipio de Palmira 6
Tabla 4: Procesos de contratación analizados del Municipio de Palmira para la contratación del servicio de capacitaciones para docentes y directivos docentes en las IEO de Palmira 7
Procesos de Contratación de otras Entidades Estatales 7
Tabla 5: Procesos de contratación analizados de otras Entidades Estatales para la contratación del servicio de capacitaciones para docentes y directivos docentes en las IEO de Palmira 7
Análisis de los Procesos de Contratación identificados 8
Tabla 6: Análisis de la experiencia exigida en los procesos de contratación para la contratación del servicio de capacitaciones para docentes y directivos docentes en las IEO de Palmira 9
ASPECTOS TÉCNICOS DE LA DEMANDA 12
ANÁLISIS DE LA OFERTA
SUSTENTACIÓN CONTRATACIÓN MECANISMO ESPECIAL 13
Identificación de proveedores 14
Tabla 10: Identificación de proveedores la contratación del servicio de capacitaciones para docentes y directivos docentes en las IEO de Palmira 14
Cadena de suministro 15
Análisis de precios 15
Tabla 11. Deducciones aplicables por parte de la Alcaldía de Palmira 16
CONCLUSIONES 19

Introducción

La función de compras debe estar orientada a satisfacer las necesidades del municipio obteniendo el mayor valor por los recursos de la población palmirana. Para cumplir con este objetivo, la Secretaría de Educación debe conocer claramente cuál es su necesidad y determinar la mejor manera en que el mercado puede satisfacerla.

En este sentido, el Artículo No. 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, estableció como deber de las entidades estatales elaborar el análisis de sector durante la etapa de planeación de un proceso de contratación pública. El análisis de sector es el documento que sustenta la toma de decisiones en el Proceso de Contratación y orienta aspectos como la determinación de requisitos habilitantes y técnicos de su proceso, criterios de evaluación de las ofertas, especificaciones del bien, obra o servicio a contratar, posibles riesgos del proceso de contratación, condiciones del mercado, así como otros aspectos relevantes que deban ser tenidos en cuenta para una correcta planeación de la compra.

De acuerdo con lo anterior, el presente documento contiene los resultados del análisis del sector realizado por la Secretaría de Educación para la realización de un convenio para aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira buscando la mejor inversión de los recursos públicos en términos de economía, eficiencia y eficacia.

Ahora bien, la Alcaldía de Palmira en desarrollo de su misión institucional de garantizar el derecho a una educación con calidad a todos los habitantes del Municipio, viene trabajando para que los estudiantes y maestros de las Instituciones Educativas mejoren su calidad, desarrollando sus habilidades y competencias para enfrentar las realidades actuales del contexto a través de programas, planes y diferentes estrategias.

De acuerdo con lo que establecen la Ley 115 de 1994 y el Decreto 709 de 1996, en cuanto a la organización de la formación en servicio para docentes y directivos docentes, las entidades territoriales certificadas, deben contar con un Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) para docentes y directivos docentes en servicio, que contenga programas y acciones de formación específicas para los educadores de su entidad territorial, de tal forma que su ejecución contribuya al mejoramiento de la calidad educativa que el territorio y el país necesitan.

De esta manera y, teniendo en cuenta que hacen parte de las directrices establecidas en el Plan de Gobierno y está establecido en el Plan de Desarrollo 2020 -2023: “PALMIRA PA` LANTE” en la Línea Estratégica 1. Palmira, Territorio Participativo, Inclusivo y Erradicador de la Pobreza, a través del Proyecto “FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL MUNICIPIO DE PALMIRA” con los objetivos: "Consolidar un Programa Educativo Municipal para el fortalecimiento de competencias en educación preescolar, básica, secundaria y media, alineado al plan de formación docente”, se hace necesario realizar formación y crear espacios de interacción entre docentes y directivos docentes con el objetivo de fortalecer sus procesos educativos en competencias básicas, y de innovación siguiendo lo aprobado por el comité de formación docente del Municipio de Palmira en el mes de mayo de 2022 por medio de acta con TRD 2022-202.1.2.57.

El Plan de formación docente aprobado tiene como objetivo gestionar la implementación de programas, estrategias o acciones que permitan fortalecer los procesos formativos de los docentes y directivos docentes, con el fin de garantizar la formación y actualización de su servicio, teniendo en cuenta que sus prácticas y actividades pedagógicas inciden en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

Dicho Plan Territorial, elaborado para el cuatrienio 2020-2023 además de ser un requerimiento normativo, se convierte en una estrategia de gran valor a través de la cual la Secretaría de Educación desde la Subsecretaría de Calidad Académica y el Comité Territorial de Formación docente del Municipio, una vez identificadas las necesidades y expectativas de los docentes y directivos, materializan una propuesta contextualizada que redundará en prácticas que fortalecerán la calidad educativa en nuestras instituciones.

Dentro de las recomendaciones del Plan de formación se manifestó el brindar capacitaciones en formación continua y avanzada en temas que fortalezcan las competencias básicas, prácticas, y de innovación de docentes y directivos docentes.

De ahí que, hoy más que nunca se reconoce el papel preponderante de los docentes en el proceso educativo, por tanto, es necesario sentar las bases de unas nuevas competencias laborales que les permita a docentes adaptarse a los grandes cambios que se están experimentando en el ámbito educativo, social, económico, político y cultural. Los docentes son un elemento clave de la transformación educativa, son actores fundamentales en la renovación de los modelos de enseñanza. Toda cualificación docente redundará en su entorno, en su trabajo y por ende en sus estudiantes.

Si bien, los estándares, la evaluación y los planes de mejoramiento son componentes fundamentales de una estrategia a favor de la calidad de la educación, es claro que por sí solos no garantizan la calidad, para lograr resultados se hace necesario que los docentes de las Instituciones Educativas Oficiales reciban capacitaciones que les permitan poner en marcha las nuevas metodologías y pedagogías acordes a las necesidades actuales, que promuevan la divulgación de experiencias significativas y que atiendan las necesidades de la población.

En virtud de lo anterior se hace necesario desarrollar un programa de Orientación Docente y Acompañamiento Institucional en el Desarrollo y Evaluación de Competencias Básicas y Específicas en Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Palmira. Dado el comportamiento Histórico de los resultados de la Prueba Saber 11 en nuestro Municipio y los resultados obtenidos el 28 de diciembre de 2022 con relación a la Clasificación de Planteles emitido por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, en el cual se evidencia la necesidad de implementar estrategias y acciones que busquen fortalecer la formación de docentes a través de acciones de mejoramiento institucional, reforzar el sistema de evaluación, actualizar en el manejo de herramientas pedagógicas para la elaboración de planes de mejoramiento, ajustes y rediseño curricular, etc, esto con el fin de sostener y mejorar el desempeño de sus estudiantes en la Prueba Saber 11 a realizarse en el año 2023.

Por las razones expuestas y considerando que una de las principales responsabilidades de la Secretaría de Educación de Palmira, es garantizar formación continua a maestros en aspectos pedagógicos y metodológicos.en las diversas áreas del conocimiento en especial las del núcleo único de la pruebas estandarizadas, tomando como guías referentes los textos que se ciñen a todo lo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en su ley general de educación -Ley 115 de 1994, a los estándares y lineamientos curriculares y a las actualizaciones que en los últimos años ha realizado el Instituto Colombiano para la evaluación de la calidad (ICFES), se considera conveniente adelantar un proceso para aunar esfuerzos y así dar cumplimiento a la necesidad de la entidad..

Definiciones

A continuación, encontrara en una tabla las expresiones que serán utilizadas a lo largo del documento y que son explicadas o abreviadas para facilitar la comprensión del lector:

Definiciones	
Instituciones Educativas Oficiales "IEO"	Es un establecimiento que pertenece al sistema de educación oficial, donde se imparte educación formal, desde el grado de transición hasta el grado noveno inclusive, esto es, educación básica primaria y secundaria. En algunas ocasiones, las instituciones educativas prestan el servicio de educación media: grados 10 y 11 ó hasta el grado 13, como en el caso de las Normales.
Plan Territorial de Formación Docente (PTFD)	El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) es el horizonte orientador que permite encaminar las acciones de formación, capacitación e innovación para directivos docentes y docentes, con el propósito de cualificar su labor pedagógica y educativa en las instituciones educativas.[1]
Prueba SABER 11	Evaluación del nivel de la Educación Media a partir del año 2014 que se alinea con las evaluaciones de la Educación Básica para proporcionar información a la comunidad educativa en el desarrollo de las competencias básicas que debe desarrollar un estudiante durante el paso por la vida escolar.[2]
Evaluación Docente de Carácter Diagnóstica Formativa ECDF.	Es un proceso de reflexión e indagación orientado a identificar, en su conjunto, las condiciones, aciertos y necesidades en que se realiza el trabajo de los docentes, directivos docentes, directivos sindicales, docentes tutores y orientadores, regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, con el objeto de incidir positivamente en la transformación de su práctica educativa pedagógica, directiva y/o sindical; su mejoramiento continuo; sus condiciones y favorecer los avances en los procesos pedagógicos y educativos al interior de los

[1] https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-319469_Rionegro_PTFD_2023.pdf
[2] https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-244735.html

Definiciones	
	Establecimientos Educativos.[3]

Aspectos generales de mercado

Aspectos económicos

La Secretaría de Educación del Municipio de Palmira, mediante el análisis del sector que está realizando, revisa algunos factores y variables económicas que puedan afectar el entorno y funcionamiento de las Empresas y el sector económico al que pertenecen, en cuanto a oportunidades de aumentar beneficios que ofrecen, como también conocer la estructura del sector en que se mueve, ya que ello influirá en competencias y rentabilidad.

Para la contratación, se analizarán los aspectos más importantes a nivel macroeconómico y sectorial de la economía colombiana. El estudio incluye un análisis coyuntural de las principales variables y de las perspectivas de corto plazo del entorno macroeconómico y del sector al cual pertenecen los elementos objeto de contratación:

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

En nuestra Constitución Política se dan las notas fundamentales de la naturaleza del servicio educativo. Allí se indica, por ejemplo, que se trata de un derecho de la persona, de un servicio público que tiene una función social y que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio educativo con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se establece que se debe garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

El sistema educativo colombiano lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller.), y la educación superior.[4]

A continuación el análisis coyuntural de algunas variables económicas que pueden tener incidencia en el sector..

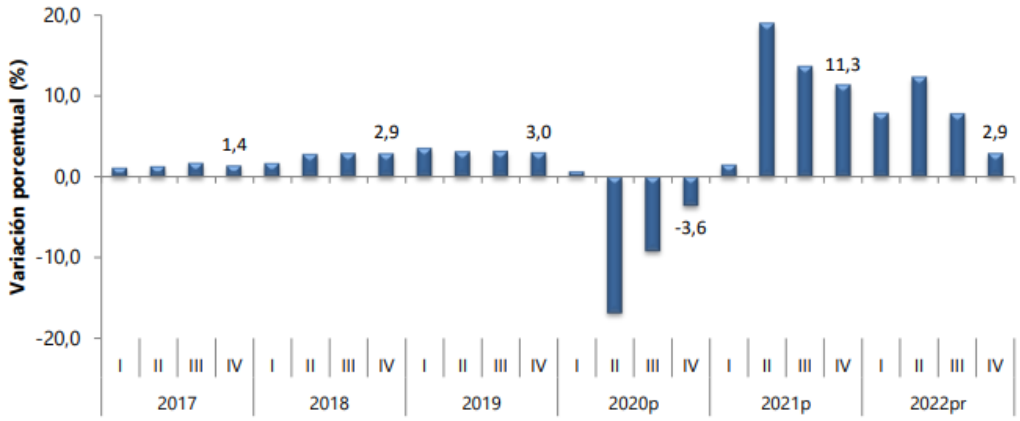
Producto Interno Bruto (PIB)[5]

[3]https://mineducacion.gov.co/1759/articles-381664_Instructivo_para_atender_situaciones_administrativas_de_los_edu
[4]https://www.mineducacion.gov.co/portal/Preescolar-basica-y-media/Sistema-de-educacion-basica-y-media/233839:Sistema-educativo-colombiano#:~:text=El%20sistema%20educativo%20colombiano%20lo,)%2C%20y%20la%20educaci%C3%B3n%20superi
[5]https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IVtrim22_producion_y_gasto.pdf

El producto interno bruto (PIB) es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un territorio en un determinado periodo de tiempo. Se utiliza para medir la riqueza que genera un país. El Producto Interno Bruto crece 7,5% en el año 2022 respecto al año 2021. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 10,7% (contribuye 2,1 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 9,8% (contribuye 1,2 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 37,9% (contribuye 1,2 puntos porcentuales a la variación anual).

Gráfico 1. Tasa de crecimiento Producto Interno Bruto (2017-2022)



Fuente: DANE, cuentas nacionales

Para el año 2022, 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 4,9%, en su serie original, respecto al mismo periodo de 2021.

Tabla 1. Tasa de crecimiento en volumen sector Administración pública, educación y defensa

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Año total	Anual	Trimestral
	2022^{pr} / 2021^{p}	2022^{pr}-IV / 2021^{p}-IV	2022^{pr}-IV / 2022^{pr}-III
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	5,8	0,8	0,2
Educación	4,0	1,1	-0,2
Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	4,8	2,9	0,9
Administración pública y defensa [1]	**4,9**	**1,4**	**0,3**

Fuente: DANE, cuentas nacionales

Índice de Precios al consumidor (IPC)[6]

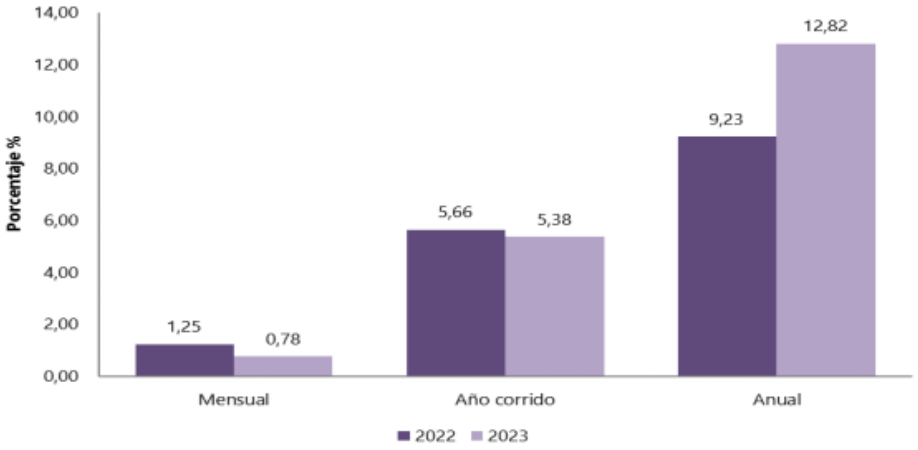
Es necesario analizar el Índice de Precios al Consumidor (IPC) debido a que es un indicador que mide la evolución y la variación en el precio de bienes y servicios representativos del consumo final en los hogares.

En el mes de abril de 2023, el IPC registró una variación de 0,78% en comparación con marzo de 2023, siete divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,78%): Bebidas alcohólicas y tabaco (1,43%), Transporte (1,28%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (1,15%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (1,05%), Salud (1,04%), Restaurantes y hoteles (1,04%) y, por último, Bienes y servicios diversos (0,90%). Por debajo se ubicaron: Prendas de vestir y calzado (0,56%), Recreación y cultura (0,44%), Educación (0,11%), Información y comunicación (0,03%) y por último, Alimentos y bebidas no alcohólicas (-0,07%).

Los mayores aportes a la variación mensual del IPC (0,78%), se ubicaron en las divisiones de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, Transporte y Restaurantes y hoteles, las cuales aportaron 0,63 puntos porcentuales a la variación total.

Gráfico 2: IPC variaciones total, nacional. Abril (2022-2023)

[6] https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ipc/bol_ipc_ene23.pdf



Fuente: DANE, IPC.

Tabla 2: IPC Variación y contribución mensual según divisiones de gasto. Abril (2022-2023)

		2022		2023	
Divisiones de Gasto	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,68	0,01	1,43	0,02
Transporte	12,93	0,66	0,08	1,28	0,17
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,82	0,26	1,15	0,35
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	1,49	0,06	1,05	0,04
Restaurantes y hoteles	9,43	1,09	0,11	1,04	0,11
Salud	1,71	0,87	0,01	1,04	0,02
Bienes y servicios diversos	5,36	0,96	0,05	0,90	0,05
TOTAL	100,00	1,25	1,25	0,78	0,78
Prendas de vestir y calzado	3,98	2,99	0,10	0,56	0,02
Recreación y cultura	3,79	1,18	0,04	0,44	0,02
Educación	4,41	0,01	0,00	0,11	0,00
Información y comunicación	4,33	0,13	0,00	0,03	0,00
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	2,75	0,51	-0,07	-0,01

Fuente: DANE.IPC.

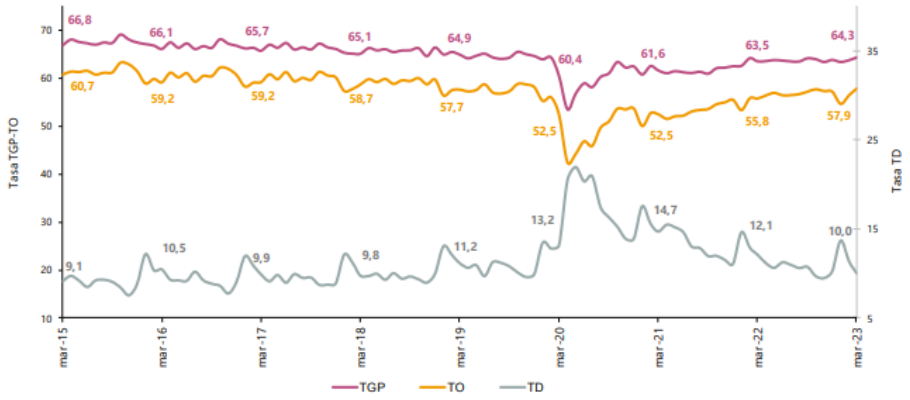
Empleo [7]

Para el mes de marzo de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue 10,0%, lo que representó una reducción de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (12,1%). La tasa global de participación se ubicó en

7 https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_mar_23.pdf

64,3%, mientras que en marzo de 2022 fue 63,5%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 57,9%, lo que representó un aumento de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (55,8%).

Gráfico 4: Tasa global de participación, ocupación y desempleo marzo 2023

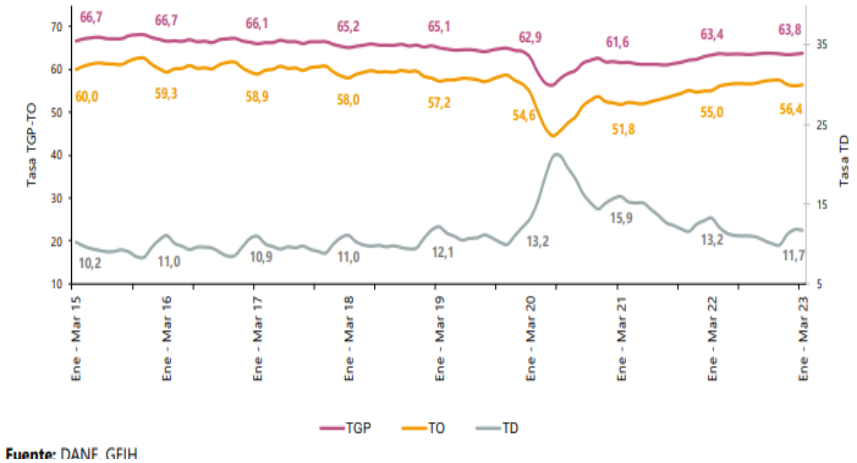


Fuente: DANE, GEIH.

En marzo de 2023, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 10,5%, lo que representó una reducción de 2,2 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (12,6%). La tasa global de participación se ubicó en 66,8%, mientras que en marzo de 2022 fue 66,0%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 59,8%, lo que representó un aumento de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (57,7%).

En el total nacional, la tasa de desempleo del trimestre enero - marzo de 2023 fue 11,7%, lo que representó una disminución de 1,5 puntos porcentuales respecto al trimestre enero - marzo de 2022 (13,2%). La tasa global de participación se ubicó en 63,8%, mientras que en el trimestre enero – marzo de 2022 fue 63,4%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 56,4%, lo que representó un aumento de 1,3 puntos porcentuales respecto al trimestre enero - marzo de 2022 (55,0%).

Gráfico 5: Tasa global de participación, ocupación y desempleo Enero a marzo (2015 – 2023)



Fuente: DANE-Gran Encuesta Integrada de Hogares

Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

La definición que aparece en el documento Boletín Técnico Encuesta Mensual Manufacturera con Enfoque Territorial EMMET Junio 2021, elaborado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2022) es la siguiente:

Sueldos: se entiende por sueldos y salarios la retribución fija u ordinaria que el personal (permanente o contratado directamente por el establecimiento) percibe como pago por los servicios prestados durante el periodo al que se refiere la información, antes de deducir los descuentos por retención en la fuente, seguro social, sindicato, fondo de empleados y similares, etc. Incluye salarios básicos, sobresueldos y bonificaciones mensuales permanentes (por mayor costo de vida, condiciones ambientales, riesgos, etc.), pago a los trabajadores a destajo o por producción, pagos por trabajos en horas extras o en días de descanso obligatorio, recargos nocturnos y festivos, licencias por enfermedad o maternidad pagadas directamente por el patrono, comisiones o porcentajes sobre ventas y mayor producción, viáticos cuando son permanentes. También se cuenta con desagregación de personal y salarios según área funcional (administrativo o producción) o según contratación (permanente temporal) (p. 28-29)

Para la ejecución de las actividades que conforman el proyecto se dispondrá de personal. El Banco de la República aborda el salario mínimo y su comportamiento de la siguiente forma:

En Colombia los salarios de cada sector se determinan mediante la interacción entre oferta y demanda laboral. Sin embargo, existe un salario mínimo que se utiliza como referencia salarial y base para determinar auxilios, pagos mínimos para cotizar a seguridad social y otros. Al final de cada año se instala una Mesa de Concertación Laboral tripartita para acordar el salario mínimo mensual que tendrá vigencia el año inmediatamente siguiente. En esta negociación participa la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conformada por representantes del Gobierno nacional, las centrales de trabajadores y dirigentes gremiales. Tanto trabajadores como empleadores proponen una cifra de ajuste teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República, la Productividad Total de los Factores, la Contribución de los Salarios al Ingreso Nacional, el incremento del Producto Interno Bruto (PIB) y el Índice de Precios al Consumidor (IPC). En caso de no lograr un consenso entre las partes, el Gobierno nacional fijará el salario mínimo mediante decreto, teniendo en cuenta los mismos parámetros. De tal suerte, el comportamiento de los últimos 10 años del salario mínimo fluctuó en ascenso de la siguiente manera:

Tabla 3. Comportamiento Salario Mínimo Mensual Vigente 2008-2023.

PERÍODO MONTO	MENSUAL
Enero 1 de 2008 a dic. 31 de 2008	$461.500
Enero 1 de 2009 a dic. 31 de 2009	$496.900
Enero 1 de 2010 a dic. 31 de 2010	$515.000
Enero 1 de 2011 a dic. 31 de 2011	$535.600
Enero 1 de 2012 a dic. 31 de 2012	$566.700

Enero 1 de 2013 a dic. 31 de 2013	$589.500
Enero 1 de 2014 a dic. 31 de 2014	$616.000
Enero 1 de 2015 a dic. 31 de 2015	$621.000
Enero 1 de 2016 a dic. 31 de 2016	$689.454
Enero 1 de 2017 a dic. 31 de 2017	$737.717
Enero 1 de 2018 a dic. 31 de 2018	$781.242
Enero 1 de 2019 a dic. 31 de 2019	$828.116
Enero 1 de 2020 a dic. 31 de 2020	$877.803
Enero 1 de 2021 a dic. 31 de 2021	$908.526
Enero 1 de 2022 a dic. 31 de 2022	$1.000.000

Enero 1 de 2023 a dic. 31 de 2023	$1.160.000

Fuente: Banco de la República - Gerencia Técnica

Aspectos técnicos

El Ministerio de Educación Nacional en su papel de garante del derecho fundamental a la educación, ha construido un marco estratégico a partir de los lineamientos sectoriales e institucionales que demarcan la gestión educativa y dan respuesta a las necesidades sentidas del sector. Dentro de estos lineamientos se encuentran los compromisos adquiridos en agendas internacionales y nacionales educativas como: los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y las metas educativas 2021 a nivel supranacional; y los compromisos nacionales como: el Plan Marco de Implementación (PMI), el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 y el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia pacto por la equidad”.

Este marco estratégico armoniza los objetivos y compromisos propuestos en dichas agendas y se orienta en busca de un objetivo: garantizar la calidad y equidad en la educación, con oferta pertinente y flexible a las demandas de los territorios locales. Tiene como misión liderar, implementar y evaluar políticas públicas educativas que garanticen el derecho a la educación con calidad, desde una atención integral a lo largo de toda la trayectoria educativa de tal manera que se logren las transformaciones estructurales en el sistema educativo, mejorando las condiciones y oportunidades para el desarrollo de los individuos y sus comunidades.

El Municipio de Palmira recoge esta política nacional en su Plan Municipal de Desarrollo “Palmira Pa’lante 2019-2022” y la Secretaría de Educación Municipal presenta su Plan Territorial de Formación Docente –PTFD- convencidos de que la formación de los docentes es fundamental para obtener los resultados esperados en el sistema educativo. Teniendo en cuenta la perspectiva de los mismos docentes, quienes también son sujetos de derechos, con sueños personales y retos profesionales quienes requieren el apoyo y que se le brinden condiciones para mejorar sus prácticas de acuerdo a las necesidades de su entorno.

El Plan Territorial de Formación Docente –PTFD- elaborado para el cuatrienio 2020-2023 además de ser un requerimiento normativo, se convierte en una estrategia de gran valor a través de la cual la Secretaría de Educación, desde la Subsecretaría de Calidad Académica y el Comité Territorial de Formación docente del Municipio, una vez identificadas las necesidades y expectativas de los docentes y directivos, materializan una propuesta contextualizada que redundará en prácticas que fortalecerán la calidad educativa en nuestras instituciones.

Este PTFD recoge las necesidades de formación detectadas en la entidad territorial, es pertinente al contexto cultural – educativo, viable administrativa, técnica y financieramente, de tal manera que se pueda convertir en una herramienta de gestión y organización de las acciones de formación que se implementen en este periodo. El PTFD presenta una serie de estrategias y mecanismos que posibilitan alcanzar las diferentes competencias de quienes intervienen en la educación, fortaleciendo de esta manera su quehacer pedagógico.

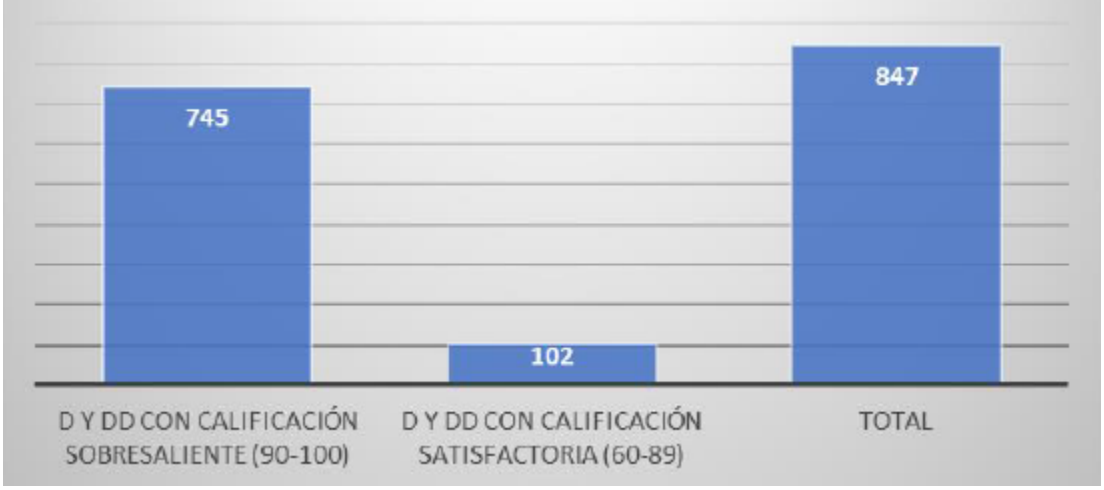
Muchas de las necesidades de formación identificadas para este PTFD han estado enmarcadas por las vivencias acontecidas durante la pandemia sufrida por el covid-19. Otras necesidades se han retomado de los planes anteriores a las cuales no se ha logrado suplir. El presente plan presenta una ventaja frente a los anteriores planes y es que la administración municipal ha designado una partida presupuestal para el desarrollo de programas específicos de formación docente que obedecen a los lineamientos políticos y de formación aquí estipulados y será el que se ejecute desde la Secretaría de Educación como cumplimiento al PTFD. Este documento contiene un marco legal, información diagnóstica sobre la población docente y de directivos docentes del municipio, la política educativa municipal, objetivos del Plan, las metas, indicadores, estrategias de ejecución y seguimiento.

Aunque la Constitución no aborda la especificidad de la formación de docentes, si define un marco normativo al establecer en el artículo 68, las condiciones del docente y de su actividad profesional: "*La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente" (Constitución Política art.68). La Ley General de Educación No. 115 de 1994 en su artículo 4º, inciso 2, expresa que: "El Estado debe atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación, especialmente velará por la cualificación y formación de educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación profesional, la inspección y vigilancia del proceso educativo*".

De acuerdo con el artículo 109 de la Ley 115 de 1994 la formación de los educadores tendrá como fines generales: Formar un educador de la más alta calidad científica y ética. Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador. El Decreto 709 de 1996 del MEN reglamenta el desarrollo de programas de formación de educadores y crea condiciones para el mejoramiento profesional. La formación permanente o en servicio está dirigida a la actualización y al mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio público educativo, a través de programas académicos ofrecidos por las universidades u otras instituciones de educación superior, directamente por sus facultades de educación.

Ahora bien, con respecto a los resultados obtenidos en la evaluación anual de desempeño laboral del año 2021 de docentes y directivos docentes pertenecientes al estatuto 1278, La siguiente gráfica nos muestra el desempeño general:

Gráfico 5: evaluación desempeño docentes 2021



Fuente: PTFD

Se puede observar que el 88% de los Docentes y Directivos Docentes, es decir 745 de los evaluados obtuvieron una calificación SOBRESALIENTE en su puntaje general. Lo que significa que estos docentes cumplen con las contribuciones individuales pactadas, con los criterios de calidad definidos y supera lo esperado en sus instituciones educativas IE. Paralelo a esto el 12% de los D y DD es decir 102 de los evaluados obtuvieron una calificación SATISFACTORIA en su puntaje general, cumpliendo con las contribuciones individuales pactadas pero los criterios de calidad estuvieron entre aceptables y buenos.

De acuerdo a la Guía 31 de Evaluación de desempeño Docente, se debe formular para cada docente un plan de desarrollo personal y profesional, en el cual se planteen acciones concretas para que el evaluado mejore su desempeño, priorizadas con base en los puntajes finales. Sin embargo no ha sido posible acceder a esta información desde el aplicativo. Poder contar con esta información es importante ya que nos permite identificar y conocer las competencias y estrategias en las cuales los D y DD solicitan mejoramiento y desde la Secretaría de Educación poder brindarles apoyo.

Es relevante destacar que quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas se denominan directivos docentes, y son responsables del funcionamiento de la organización escolar. Los cargos de directivos docentes estatales serán: director rural de preescolar y básica primaria; rector de institución educativa en educación preescolar y básica completa y/o educación media; y coordinador.

El rector y el director rural tienen la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo. Es una función de carácter profesional que, sobre la base de una formación y experiencia específica, se ocupa de lo concerniente a la planeación, dirección, orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro de una institución, de sus relaciones con el entorno y los padres

de familia, y que conlleva responsabilidad directa sobre el personal docente, directivo docente a su cargo, administrativo y respecto de los alumnos. El coordinador auxilia y colabora con el rector en las labores propias de su cargo y en las funciones de disciplina de los alumnos o en funciones académicas o curriculares no lectivas (Art. 6 Decreto 1278 de 2002).

Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.(Art.5 Decreto 1278 de 2002).

CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

NIVEL EDUCATIVO DOCENTES	
2	TÉCNICO O TECNÓLOGO EN EDUCACIÒN
3	DOCTORADO EN EDUCACIÒN
4	BACHILLER PEDAGÓGICO
4	DOCTORADO EN OTRAS ÁREAS
4	TÉCNICO O TECNÓLOGO EN OTRAS ÀREAS
83	MAESTRÍA EN OTRAS ÁREAS
91	NORMALISTA SUPERIOR
115	ESPECIALIZACIÒN EN OTRAS ÀREAS
148	PROFESIONAL LICENCIADO EN OTRAS ÀREAS
321	MAESTRÍA EN EDUCACIÒN
402	PROFESIONAL LICENCIADO EN EDUCACIÒN
546	ESPECIALIZACIÒN EN EDUCACIÒN

Es importante que desde la Secretaría se indague sobre el por qué y las motivaciones de cada docente para lograr su mejoramiento profesional y laboral. También es importante lograr con las universidades de la ciudad que puedan ofertar programas de pregrado que interesen a los docentes. Aproximadamente hay 80 docentes y directivos profesionales del estatuto 2277 en escalafón menor a 14, a los cuales se les podría apoyar mediante capacitaciones o formación aprobada por el CFD válida para ascenso.

Es importante adelantar el proceso desde la Secretaría para el registro de programas de formación inicial, continua y avanzada que sean de interés para los docentes de nuestra entidad territorial. Se ha podido evidenciar que los docentes desean ascender en su escalafón y mejorar sus ingresos pero han encontrado impedimento por el cumplimiento de algunos requisitos como la validez de los créditos de estudio ya que los programas de estudio realizados no se encuentran registrados ante el comité de formación. También han encontrado dificultad en superar el examen Evaluación Docente de Carácter Diagnóstica Formativa ECDF.

Para el periodo 2018-2019 del ECDF se calcula que aprox.600 docentes y directivos docentes de Palmira eran candidatos habilitados para participar en el proceso de evaluación ECDF III, sin embargo no se cuenta con el dato total de inscritos. De acuerdo a datos del MEN, 202 docentes y directivos docentes de Palmira aprobaron el examen ECDFIII. Aún no se tiene informe nacional de resultados.

A marzo 30 de 2021 la ETC Palmira contaba con 114 docentes en el nivel transición de las cuales el 68% están vinculadas por el estatuto 2277 y el 40% por el estatuto 1278. Un poco más del 50% de nuestras docentes de transición se encuentran entre 50 y 68 años de edad. Aprox. El 60% de las docentes tienen entre 20 y 40 años de servicio en la docencia. El 90% de nuestras docentes son profesionales de las cuales el 60% cuentan con estudio pos gradual.

El Plan de Desarrollo “Palmira Pa’lante 2020-2023” tiene como meta en el sector educativo mejorar la calidad de la educación preescolar, básica primaria, secundaria y media, para el logro de ello se propone el programa: Educación de calidad, desde cero y para toda la vida. Los indicadores de logro son los siguientes:

- *Mejorar la clasificación de los planteles educativos según las pruebas saber 11*
- Estrategia de Prevención de los riesgos sociales en los entornos escolares
- Docentes beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus competencias
- Instituciones fortalecidas en competencias de bilingüismo
- Instituciones educativas apoyadas y conectadas, para la implementación de semilleros de investigación y divulgación de proyectos de robótica utilizando metodología STEAM.

La política educativa en el municipio está dirigida a mejorar la calidad de la educación preescolar, básica primaria, secundaria y media. El mejoramiento de la calidad educativa está ligado al fortalecimiento profesional y pedagógico de nuestros docentes y directivos docentes, lograr que nuestro Municipio continúe posicionándose como primero en el departamento en resultados de pruebas Saber es fundamental para que nuestros estudiantes puedan acceder a los beneficios y subsidios otorgados por el gobierno nacional y municipal.

A futuro esperamos que Palmira cuente con una oferta educativa en la media que responda a las necesidades laborales y que los jóvenes de nuestras instituciones puedan acceder a esas ofertas laborales, para ello nuestros docentes de las instituciones educativas oficiales deben estar preparados para orientarlos académica y socioemocionalmente. Lo vivido durante la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19, evidenció la necesidad

de fortalecer a nuestros docentes y directivos en el manejo de herramientas tecnológicas, que puedan ser usadas en el quehacer pedagógico y también en el manejo y orientación de situaciones socioemocionales y de convivencia.

La formación continua de nuestros docentes, la actualización permanente de sus conocimientos y los incentivos y condiciones que favorezcan su crecimiento personal, profesional y su bienestar permitirá que mejoren sus estrategias pedagógicas de trabajo en el aula, las cuales son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de esta política.

Así mismo, el Plan Institucional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 de la Alcaldía de Palmira están encaminados a que el servidor se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que este se destaque en la realización de sus funciones y dé aportes sustanciales en proyectos o ideas estratégicas.

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.

CARACTERÍSTICAS DE UNA CAPACITACIÓN DE CALIDAD

1. Programa concreto y manejo efectivo del tiempo. Una óptima propuesta de capacitación debe contar con un programa bien estructurado, con temas y tiempos definidos para cada fase y objetivo. Esto a su vez no solo permite desarrollar las actividades propuestas de manera organizada, sino que también nos permite sacar indicadores y medir por ejemplo que tan eficiente ha sido el proceso de capacitación dependiendo de cómo se ha manejado el programa.
2. Identificación de las necesidades del grupo y de los objetivos de la empresa. Es claro que el objetivo de cada capacitación puede variar: tal vez sobre la materia o una forma de fomentar el liderazgo. Aunque estas capacitaciones suelen contar con programas y metodologías preestablecidas, a la hora de hacer e implementar una propuesta de capacitación es importante que se tomen en cuenta tanto las necesidades de los alumnos como los objetivos a lograr por parte de la empresa.
3. Establecimiento de metas e instrumentos de medición. En el punto 1 programa concreto y manejo efectivo del tiempo se mencionó que el manejo efectivo de un programa de capacitación funciona como un indicador de eficiencia. Es necesario que la capacitación cuente también con otros instrumentos de medición de cumplimiento de objetivos, como encuestas, pruebas o actividades que nos permitan saber si las metas establecidas se han cumplido adecuadamente. Una buena capacitación también toma en cuenta la opinión de los participantes sobre el proceso.
4. Fomento del liderazgo y del trabajo en equipo. Es difícil pensar en un área de la empresa que se componga de una sola persona: incluso los startups necesitan de más de una persona para cumplir tanto con la idea de negocio como con sus obligaciones legales y administrativas. Una buena capacitación toma en cuenta esta

realidad, fomentando tanto el trabajo en equipo como el liderazgo a través de actividades grupales.

5. Creatividad y dinamismo. Las capacitaciones deben hacer todo lo posible por encantar a los alumnos con las materias a tratar y, para esto, deben abordarse con creatividad y dinamismo, es decir: deben incluir actividades de participación en donde los alumnos se sientan seguros expresando sus ideas y se diviertan aprendiendo. Discusiones, juegos y plataformas interactivas durante la capacitación nunca estarán de más, siempre que cumplan con un objetivo concreto.
6. Expertise del docente. La capacidad del responsable en dictar los cursos o de quien diseña el plan de capacitación de una empresa u organización es vital. Esta es una de las características más importantes para el éxito de la capacitación en la empresa. Muchas empresas eligen profesionales con miles de horas de dictado de cursos en su trayectoria o títulos en pedagogía o docencia. La experiencia en el "subject" o tema a tratar también es igual o más importante que la experiencia en dictado. Para industrias muy competitivas como la petrolera los especialistas son muy buscados y valorados. Aquellos que carezcan de habilidades pedagógicas para el dictado de cursos pueden formarse previamente en el CÓMO para desarrollar esa capacidad que les falta.

Aspectos regulatorios

Marco regulatorio	
Decreto 092 de 2017	Por el cual se reglamenta la contratación con entidades sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política. Establece la necesidad de que la Entidad Estatal haga un proceso competitivo, pero no establece plazos ni condiciones. Las Entidades Estatales son autónomas de establecer los términos y condiciones de estos procesos.
Constitución Política: Artículo 67	"La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura, el Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica"
Decreto N.1075 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector Educación.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Plan Nacional de Desarrollo	"Pacto por Colombia, pacto por la equidad", existe un Pacto por la transformación digital de Colombia, el cual tiene como premisa "Gobierno, empresas y hogares conectados con la era del conocimiento" y su enfoque es: Las TIC habilitan la agregación de valor transversal en la economía, generan nuevos negocios y son la puerta de entrada a la industria 4.0".
Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026	El camino hacia la calidad y la equidad" el cual impulsa en su sexto desafío estratégico el uso de las nuevas y diversas tecnologías en el entorno educativo.
Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad	"Pacto por Colombia pacto por la equidad" tiene como premisa "Gobierno, empresas y hogares conectados con la era del conocimiento"
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 894 de 2017	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".
Decreto Ley 1567 de 1998	Artículo 3º, literal 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".
Ley 115 de 1994	Ley general de Educación.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Establece los Lineamientos en materia de formación y capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ley 715 de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

Acuerdos Marco de Precios

La Secretaría de Educación del municipio de Palmira verificó si en la Tienda Virtual del Estado Colombiano se encuentra suscrito algún Acuerdo Marco de Precios, que supla la necesidad de la Entidad con respecto a un programa que permita el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira. Como resultado de lo anterior, no se encontró ninguno.

Análisis de la Demanda

La información de la demanda, le permite a la Secretaría de Educación, recopilar información histórica sobre cómo se ha contratado la prestación del servicio de capacitaciones en diferentes entidades, conocer las experiencias y recopilar información sobre las buenas prácticas que implementa tanto el Municipio de Palmira, como otras entidades estatales, entidades internacionales u organizaciones del sector privado para su contratación.

La siguiente información orienta la verificación de la necesidad, así como la determinación de requisitos habilitantes, especificaciones, requisitos mínimos técnicos y metodologías de evaluación y adjudicación, entre otros.

Procesos de Contratación anteriores del Municipio de Palmira

No se ubicaron procesos con objeto de contratación similar al del proyecto en el municipio de Palmira.

Procesos de Contratación de otras Entidades Estatales

A continuación, se relacionan los procesos de contratación de otras entidades estatales que consultó el organismo para identificar la manera en que se compra el bien o servicio y recopilar las buenas prácticas de contratación.

Tabla 4: Procesos de contratación analizados de otras Entidades Estatales para aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira

Número de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selección	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
ESAL-005-II-2022	GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ	AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA CONTRATAR UN OPERADOR LOGÍSTICO CON EL PROPÓSITO DE REFORZAR LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LA CUEN	$90.000.000	Contratación régimen especial (con ofertas)	FUNDACIÓN PARA LA REIVINDICACIÓN DE DERECHOS DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA EN EL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ	8 días	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice=CO1.NTC.3587180
INVITACIÓN PÚBLICA SED 002-2022	ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA	CONVENIO DE ASOCIACIÓN PARA LA FORMACIÓN DOCENTE EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES Y ATENCIÓN A LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA CÁTEDRA DE LA BARRANQUEÑIDAD	$125.000.000	Contratación régimen especial (con ofertas)	FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN LA CULTURA Y EL TURISMO SOSTENIBLE Y AMBIENTAL	135 días	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManageme

Número de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selección	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
							nt%2fIndex&notice=CO1.NTC.2989488
ESAL 008-2022	MUNICIPIO DE RIONEGRO	AUNAR ESFUERZOS PEDAGÓGICOS E INVESTIGATIVOS PARA LA FORMACIÓN Y EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO ANTIOQUIA	$ 262.653.159	Contratación régimen especial (con ofertas)	—-	8 meses	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice=CO1.NTC.2875754
ESAL 007 2020	MUNICIPIO DE RIONEGRO	AUNAR ESFUERZOS PEDAGÓGICOS E INVESTIGATIVOS PARA EJECUTAR EL PROYECTO DE DINAMIZACIÓN DE LAS REDES DE APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES, LA SISTEMATIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE EXPERIENCIAS Y LA REALIZACIÓN DE	$ 197.992.985	Contratación régimen especial (con ofertas)	UNIVERSIDAD CATOLICA DE ORIENTE	105 días	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex

Número de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selección	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
							&notice=CO1.NTC.1419297
PC-ESAL-002-2022	MUNICIPIO DE DUITAMA	DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE INCLUSIÓN EDUCATIVA SOBRE EL MANEJO Y RUTAS DE ATENCIÓN DE ESTUDIANTES CON CAPACIDADES Y/O TALENTOS EXCEPCIONALES MEDIANTE CAPACITACIÓN DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE DUITAMA	$ 36.601.659	Contratación régimen especial (con ofertas)	FINNOVENTO	3 meses	https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex&notice=CO1.NTC.2879749

Análisis de los Procesos de Contratación identificados

Los siguientes son algunos aspectos que fueron analizados tomando como base la información de los Procesos de Contratación realizados por la Administración Municipal y por las otras entidades estatales.

a) Modalidad de Contratación

Con base en la información reportada en los procesos analizados se observa que la modalidad de selección más utilizada para contratar el bien o servicio objeto del Proceso de Contratación, fue a través del Decreto 092 de 2017, con el 100% de los casos.

Modalidad de Contratación	Porcentaje
Contratación régimen especial (con ofertas)	100%

b) Plazo del contrato

Con base en la información reportada en las secciones anteriores, se observa un plazo promedio aproximado de 115 días (4 meses).

c) Experiencia exigida al proveedor

En cuanto a la experiencia general, de los contratos consultados, los proponentes han acreditado experiencia de la siguiente manera:

Tabla 5: Análisis de la experiencia exigida en los procesos de contratación analizados para aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira

Proceso	Experiencia exigida
ESAL-005-II-2022	Haber desarrollado seis (06) contratos con entidades públicas o privadas de los cuales tres (03) deben estar relacionados con la atención a población vulnerable dentro del territorio del departamento del chocó.
INVITACIÓN PÚBLICA SED 002-2022	No se especifican condiciones de experiencia
ESAL 008-2022	Mínimo TRES (3) certificaciones y/o convenios o contratos que sumados los valores sean igual o mayor al sesenta (60%) por ciento del valor del presupuesto oficial fijado por la entidad. Cada uno de ellos deberá acreditar experiencia relacionada con “programas de formación docente, sistematización de experiencias y apoyo a redes de aprendizaje de docentes”.
ESAL 007 2020	Mínimo TRES (3) certificaciones y/o convenios o contratos que sumados los valores sea igual o mayor al sesenta (60%) por ciento del valor del presupuesto oficial fijado por la entidad. Cada uno de ellos deberá acreditar

Proceso	Experiencia exigida
	experiencia relacionada con “programas de formación docente, sistematización de experiencias y apoyo a redes de aprendizaje de docentes”.
PC-ESAL-002-2022	El proponente debe acreditar experiencia en procesos relacionados con el desarrollo de programas o capacitación de inclusión educativa, para acreditarla deberá presentar un (1) contrato o convenio terminado y liquidado con entidades públicas o privadas cuyo objeto tenga relación con: el desarrollo de programas de inclusión educativa en atención a estudiantes con capacidades y/o talentos excepcionales cuya sumatoria de valores sea igual o superior o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial para el presente proceso.

Fuente: SECOP II

Los procesos de contratación consultados han requerido entre uno (1) y seis (6) contratos o convenios ejecutados y terminados y cuyo objeto contractual sea igual o similar al aquí ofertado, con entidades públicas o privadas y que el valor de los contratos sea igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial del presente proceso.

d) Garantías exigidas

Tabla 6: Análisis de garantías exigidas en los procesos de contratación analizados para aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira

Contrato	Garantías exigidas
ESAL-005-II-2022	Cumplimiento 10% del contrato y Cuatro (4) meses más. Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones del personal que haya de utilizar. 10% del contrato y tres (3) años más. Responsabilidad Civil Extracontractual. 200 SMLMV con una vigencia igual al plazo del contrato y tres (3) años más contados a partir de la fecha de expedición de la póliza. Calidad del servicio 10% del contrato y cuatro (4) meses más.
INVITACIÓN PÚBLICA SED 002-2022	Cumplimiento 10% del contrato y Cuatro (4) meses más. Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones del personal que haya de utilizar. 5% del contrato y tres (3) años más. Responsabilidad Civil Extracontractual. 200 SMLMV con una vigencia igual al plazo del contrato y tres (3) años más

Contrato	Garantías exigidas
	contados a partir de la fecha de expedición de la póliza. Calidad del servicio 5% del contrato y cuatro (4) meses más.
ESAL 008-2022	Garantía de seriedad de la oferta. Por el 10% del valor del presupuesto, con una vigencia desde la presentación de la propuesta y tres (3) meses más. Cumplimiento, 10% del convenio y una vigencia igual al plazo de ejecución y seis (6) meses más. Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones del personal que haya de utilizar. 10% del contrato y tres (3) años más. Responsabilidad Civil Extracontractual. 200 SMLMV con una vigencia igual al plazo del contrato y tres (3) años más contados a partir de la fecha de expedición de la póliza. Calidad del servicio 10% del valor del convenio y vigencia igual al plazo contractual.
ESAL OO7 2020	Cumplimiento, 10% del convenio y una vigencia igual al plazo de ejecución y seis meses más. Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones del personal que haya de utilizar. 10% del contrato y tres (3) años más. Responsabilidad Civil Extracontractual. 200 SMLMV de conformidad con lo establecido en el Decreto 1082 de 2015 y una vigencia igual al plazo. Calidad del servicio 10% del valor del convenio y vigencia igual al plazo contractual.
PC-ESAL-002-2022	Cumplimiento, 10% del convenio y una vigencia igual al plazo de ejecución y seis meses más. Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones del personal que haya de utilizar. 5% del contrato y tres (3) años más. Calidad del servicio 10% del valor del convenio y vigencia igual al plazo contractual.

Tabla 7: Resumen de garantías exigidas en los procesos de contratación analizados para aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira

Cobertura Exigible	Rango de porcentaje de cobertura	Rango de plazo	Porcentaje de los contratos que solicitaron la garantía
Seriedad de la oferta	10% del valor del contrato	Noventa (90) días calendario contados a partir de la fecha de cierre del proceso	20% de los contratos consultados

Cobertura Exigible	Rango de porcentaje de cobertura	Rango de plazo	Porcentaje de los contratos que solicitaron la garantía
Cumplimiento general del contrato	10% del valor del contrato	Por el plazo del contrato y entre 4 y 6 meses más.	100% de los contratos consultados
Calidad del servicio	Entre el 5% y 10% del valor del contrato	Por el plazo del contrato y entre 4 y 6 meses más.	100% de los contratos consultados
Pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones	Entre el 5% y 10% del valor del contrato	Por el plazo del contrato y tres años más.	100% de los contratos consultados
Responsabilidad civil extracontractual	200 SMMLV	Por la duración del contrato	80% de los contratos consultados

Fuente: SECOP II

Analizando las garantías exigidas por otras Entidades Estatales relacionadas en la Tabla 7, se puede observar que las garantías exigibles más comunes para la contratación de este servicio son la garantía de cumplimiento general del contrato, la garantía de calidad del servicio, la garantía de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, y la garantía de responsabilidad civil extracontractual.

e) Especificaciones o requisitos técnicos relevantes

En los procesos analizados de otras entidades estatales, se pudo constatar que dentro de los requisitos técnicos solicitados se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos técnicos para la prestación de los servicios de capacitaciones. Para cada caso se indica el porcentaje de procesos consultados que solicitaron dichos requisitos.

Condición técnica	Porcentaje
Personal mínimo requerido con experiencia en docencia	100%
Certificado de acreditación institucional y/o de programas expedido por el Ministerio de Educación Nacional.	60%

Adicionalmente, se pudo concluir que una condición técnica relevante es la entrega del diploma por la participación, asistencia a las capacitaciones y el garantizar la disponibilidad a todo costo de los docentes.

f) Criterios de evaluación

En cumplimiento a los lineamientos del artículo 4 del Decreto 092 de 2017, la entidad contratante evalua las ofertas de los proponentes que hayan acreditado los requisitos habilitantes establecidos en la invitación correspondiente. En

la evaluación de las ofertas se realizará ponderación de la eficiencia de la ESAL, del factor técnico y del incentivo a la industria nacional, de acuerdo con los porcentajes definidos. El puntaje se usará exclusivamente para efectos de establecer el orden de elegibilidad, conforme a las condiciones establecidas en el objeto a contratarse.

g) Códigos UNSPSC solicitados

Código	Segmento	Familia	Clase	Producto
80111504	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Formación o desarrollo laboral
86101700	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - científica	No aplica
86101710	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - científica	Servicios de formación pedagógica
86101808	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra	Servicios de formación de recursos humanos para el sector público
93141511	Servicios Políticos y de Asuntos Cívicos	Servicios comunitarios y sociales	Desarrollo y servicios sociales	Estudios de grupos sociales o servicios relacionados

Aspectos técnicos de la demanda

a) Clasificación UNSPSC

Tabla 8: Clasificación UNSPSC sugerido para la contratación del servicio de capacitaciones para aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira

Código	Segmento	Familia	Clase	Producto	Proveedores registrados en SECOP II
80111504	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Formación o desarrollo laboral	378
86101710	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - científica	Servicios de formación pedagógica	303
86101808	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra	Servicios de formación de recursos humanos para el sector público	209

Nota: La fecha de consulta del número de proveedores inscritos en SECOP II con los anteriores códigos es a corte del día 12 del mes de marzo del año 2023.

b) Especificaciones técnicas relevantes del bien o servicio a contratar

Descripción del bien o servicio a contratar.

Fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de 12 instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del Municipio de Palmira.

De acuerdo al comportamiento Histórico de los resultados de la Prueba Saber 11 en nuestro Municipio y los resultados obtenidos el 28 de diciembre de 2022 con relación a la Clasificación de Planteles emitido por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, en el cual se evidencia la necesidad de implementar estrategias y acciones que busquen fortalecer la formación de docentes a través de acciones de mejoramiento institucional, reforzar el sistema de evaluación, actualizar en el manejo de herramientas pedagógicas para la elaboración de planes de mejoramiento, ajustes y rediseño curricular, etc, esto con el fin de sostener y mejorar el desempeño de sus estudiantes en la Prueba Saber 11 a realizarse en el año 2023.

Por esta razón una de las principales responsabilidades de la Secretaría de Educación de Palmira, es la de garantizar a maestros asesorías pedagógicas y metodológicas en las diversas áreas del conocimiento en especial las

del núcleo único de la pruebas estandarizadas, tomando como guías referentes los textos que se ciñen a todo lo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en su ley general de educación -Ley 115 de 1994-, a los estándares y lineamientos curriculares y a las actualizaciones que en los últimos años ha realizado el Instituto Colombiano para la evaluación de la calidad (ICFES).

Teniendo los objetivos que desde el municipio se pretenden cumplir con la suscripción de un convenio asociativo por Decreto 092 de 2017, la Secretaría de Educación de Palmira ha identificado las siguientes actividades a desarrollar como fundamentales:

ID	CANTIDAD	ACTIVIDAD
1	920	Realizar prueba diagnóstica en estudiantes de grado 11°
2	12	Realizar jornadas de análisis de resultados y de las trayectorias escolares desde los aprendizajes evaluados en la prueba diagnóstica.
3	12	Realizar jornadas de capacitación especializada de cuatro horas a los docentes y directivos docentes de las 12 Instituciones Educativas Focalizadas del Municipio de Palmira, con énfasis en “Documentos de orientación para el rediseño curricular en Colombia, en cada una de las 5 áreas del conocimiento que evalúa la prueba saber (matemáticas, lectura crítica, ciencias naturales, ciencias sociales e inglés)”.
4	12	Realizar de jornadas de capacitación especializada de cuatro horas a los docentes y directivos docentes de las 12 Instituciones Educativas Focalizadas del Municipio de Palmira, con énfasis en “Análisis de las Trayectorias Escolares desde los aprendizajes evaluados y su articulación en cada una de las 5 áreas del conocimiento que evalúa la prueba saber (matemáticas, lectura crítica, ciencias naturales, ciencias sociales e inglés)”.
5	12	Realizar jornadas de capacitación especializada de cuatro horas a los docentes y directivos docentes de las 12 Instituciones Educativas Focalizadas del Municipio de Palmira, con énfasis en “Diagnóstico curricular de la IE en cada una de las 5 áreas del conocimiento que evalúa la prueba saber (matemáticas, lectura crítica, ciencias naturales, ciencias sociales e inglés)”.

6	12	Realizar jornadas de capacitación especializada de cuatro horas a los docentes y directivos docentes de las 12 Instituciones Educativas Focalizadas del Municipio de Palmira, con énfasis en “Orientación a ajustes curriculares en cada una de las 5 áreas del conocimiento que evalúa la prueba saber (matemáticas, lectura crítica, ciencias naturales, ciencias sociales e inglés)”.
7	12	Realizar jornadas de capacitación especializada de cuatro horas a los docentes y directivos docentes de las 12 Instituciones Educativas Focalizadas del Municipio de Palmira, con énfasis en “La Evaluación formativa desde el currículo, en cada una de las 5 áreas del conocimiento que evalúa la prueba saber (matemáticas, lectura crítica, ciencias naturales, ciencias sociales e inglés)”.

Cronograma estimado

ACTIVIDADES	JUN	JUL	AGO	SEPT
Test diagnóstico	X			
Jornadas de análisis de resultados y de las trayectorias escolares desde los aprendizajes evaluados en la prueba diagnóstica	X			
Jornadas de capacitación “Documentos de orientación para el rediseño curricular”	X	X		
Jornadas de “Análisis de las Trayectorias Escolares desde los aprendizajes evaluados”		X	X	
Jornadas de “Diagnóstico curricular de las IE “		X	X	X
Jornadas de “Orientación a ajustes curriculares”			X	X

Jornadas de “Evaluación formativa desde el currículo”			X	X
Socialización a la SEM de actividades desarrolladas en la IEO				X

Personal mínimo requerido

CARGO	PERFIL PROFESIONAL	REQUISITO ACADÉMICO	EXPERIENCIA PROFESIONAL MÍNIMA EN AÑOS	CANTIDAD
Coordinador (a) del proyecto	Licenciado (a) en cualquiera de las áreas básicas de aprendizaje.	Posgrado en el área de las Tic	Experiencia mínima de 15 años en educación. Con nivel de inglés B2 y experiencia de 5 años en la formulación, diseño y diseño y ejecución de programas y/o proyectos	1
Capacitador (a) en competencias del Lenguaje	Licenciado (a) en el área de Literatura o Lengua Castellana.	Posgrado en el área de Literatura o Lengua Castellana.	Experiencia mínima de 10 años como docente o capacitador en educación de jóvenes y docentes, con nivel de inglés B2.	1

Auxiliar de capacitación en inglés	Técnico, Tecnólogo	Estudios relacionados con el área	Experiencia mínima de 15 años como docente o capacitador(a) en educación de los cuales como acredite mínimo 7 años en preparación de jóvenes para pruebas o exámenes de Estado de la Educación Media	1
Capacitador (a) en competencias del idioma Inglés	Licenciado (a) en el área de Inglés y/o Lenguas extranjeras	Posgrado en pedagogía con estudios relacionados con plataformas de aprendizaje basadas en la web y técnicas educativas modernas.	Experiencia mínima de 10 años como docente o capacitador en educación de jóvenes y docentes, con nivel de inglés B2.	1
Capacitador (a) en competencias de lectura crítica	Licenciado(a) en el área de filosofía y/o Ciencias Sociales y Humanas	Maestría en el área relacionada área de filosofía y/o Ciencias Sociales y Humanas	Experiencia mínima de 7 años como docente o capacitador(a) en educación de jóvenes y/o docentes en lectura crítica, Matemáticas, Sociales y Ciudadanas, Ciencias Naturales.	1

Análisis de la Oferta

A continuación, la Secretaría de Educación presenta la información proveniente de la oferta del mercado del servicio de capacitaciones para el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes.

Identificación de proveedores

Para dar inicio del análisis de la oferta del presente proceso de contratación, es importante tener en cuenta el análisis realizado de la demanda del servicio donde se establece las consultas de los procesos de contratación de la Entidad y otras Entidades, para ir definiendo las conclusiones del sector con respecto a la modalidad de selección a llevar, el plazo de ejecución, las garantías a exigir y la forma de pago.

Como primera medida encontramos que la necesidad descrita por la entidad según el sector se contrata por la modalidad de contratación directa a través de la celebración de convenios interadministrativos. Partiendo de esta premisa la Secretaría de Educación investigó el sector relativo con el que cuenta la administración central con base al principio de coordinación y colaboración armónica entre entidades dispuesto en la Ley 489 de 1998, donde se establece que podrá celebrarse directamente contratos entre entidades siempre que, las obligaciones de a quién se contrata tengan relación directamente con el objeto de la entidad de ejecutora.

En la siguiente tabla se relaciona la información de proveedores identificados en procesos realizados por otras Entidades con objeto similar como posibles asociados de la Secretaría de Educación para satisfacer su necesidad y dar cumplimiento al objeto del proceso.

Tabla 9: Identificación de posibles asociados para aunar esfuerzos técnicos, financieros y administrativos que permitan el fortalecimiento en competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales focalizadas por su puntaje global en la pruebas saber 11° 2022 del municipio de Palmira

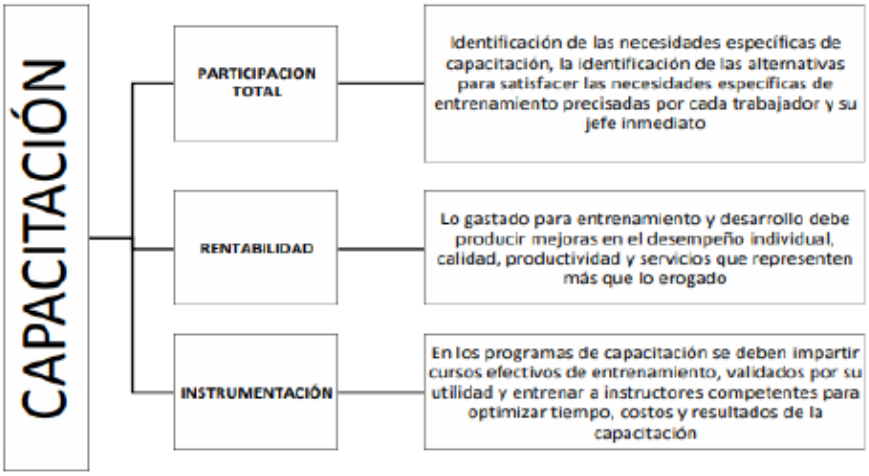
N°	NIT	Razón social	Tipo	Registrado SECOP	Ciudad	Tamaña de la empresa
1	890399010	Universidad del Valle	ESAL	Sí	Palmira	Grande
2	860013720	Pontificia Universidad Javeriana	ESAL	Sí	Palmira	Grande
3	860056070	Universidad Antonio Nariño	ESAL	Sí	Palmira	Grande
4	891500319	Universidad del Cauca	ESAL	Sí	Popayán	Grande
5	860029924	Universidad Cooperativa de Colombia	ESAL	Sí	Santiago de Cali	Grande
6	860512780	Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD	ESAL	Sí	Bogotá	Grande
7	800116217	Corporación Universitaria Minuto de Dios	ESAL	Si	Bogotá	Grande
8	890316745	Universidad ICESI	ESAL	Sí	Santiago de Cali	Grande
9	890902922	Universidad Pontificia Bolivariana	ESAL	Sí	Medellín	Grande
10	890303797	Universidad Santiago de Cali	ESAL	Si	Santiago de Cali	Grande
11	890305881	Universidad Autónoma de Occidente	ESAL	Si	Santiago de Cali	Grande
12	901006897	Corporación Educativa Supérate	ESAL	Si	Montería	Grande

Tamaño de la empresa	Número de empresas de la muestra	Porcentaje
Grande	12	100%

Fuente: SECOP II

Cadena de suministro

Figura 1. Factores de importancia en materia de capacitación en organizaciones



Fuente: Qian, Li, & Zhou, 2008

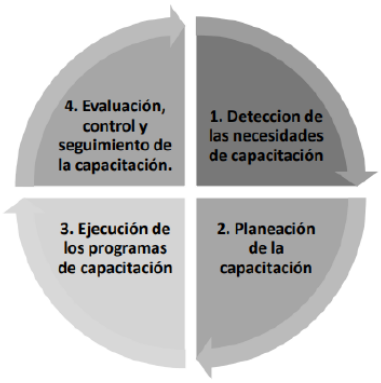
Lo anterior, demuestra que el sector de capacitación tiene el objetivo de garantizar el cumplimiento de la misión de la organización, se hace necesario que dicho ámbito haga parte de las estrategias organizacionales que se aplican a todos los niveles y áreas de la empresa, toda vez que, es necesario que la organización se adecue de forma rápida y efectiva a las necesidades del mercado.

Así las cosas, se deberán generar planes o programas de capacitación eficaces, que no pueden diferenciarse entre grandes, medianas o pequeñas empresas, ya que cualquiera de ellas debe enfrentar situaciones previsibles o situaciones imprevisibles, para las cuales las máquinas no están preparadas, y donde la participación intelectual de los colaboradores será la diferencia.

Existen diversos estudios frente al tema de los planes de capacitación y las etapas que ella requiere para ser efectiva, sin embargo, para identificar los principales factores a tener en cuenta para su implementación en cualquier

organización, más allá de su complejidad, es necesario conocer y concluir con la siguiente gráfica que demuestra el objetivo de la realización de capacitaciones:

Figura 2. Etapas de la capacitación



Fuente: (Carrillo, 2012)

Análisis de precios

Conforme a los proveedores identificados en la sección anterior y dado su necesidad de solicitud de información a proveedores, la Secretaría de Educación de Palmira realizó un estudio de mercado a través de una Solicitud de Información a Proveedores por medio del Secop II bajo los códigos UNSPSC 86101710 y 80111504 (681 proveedores registrados en esta plataforma), el día 25 de mayo de 2023 a las 05:45 p.m., con un plazo o fecha límite para radicar respuestas a la solicitud del 29 de mayo de 2023 a las 5:00 p.m. A través del siguiente enlace se puede ubicar la solicitud de información a proveedores:

https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticePhases/View?PPI=CO1.PPI.25155993&isFromPublicArea=True&isModal=False



A continuación, se relacionan la propuesta recibida a través de esta plataforma como respuesta a la solicitud de información registrada:

NIT	ENTIDAD	FECHA RECEPCIÓN PROPUESTA	VALOR PROPUESTA	MEDIO DE RECEPCIÓN	RECURSOS PROPIOS A COMPROMETER
901006897	Corporación Educativa Supérate	29/05/2023	265.338.120	SECOP II	30%

La Corporación Educativa Supérate, presentó una propuesta económica, enmarcada en las condiciones técnicas descritas en la sección de aspectos técnicos de la demanda.

Valor de propuesta económica: Doscientos sesenta y cinco millones trescientos treinta y ocho mil ciento veinte pesos ($265.338.120). Adicional a lo anterior, los recursos en especie por contrapartida que compromete la Corporación Educativa Supérate equivalen en proporción al 30% del valor de su oferta.

Para la estimación del valor del proceso, la Secretaría de Educación tomó como base esta cotización. El porcentaje de contrapartida propuesto se encuentra dentro del rango establecido por la entidad para la cobertura de al menos 3 instituciones educativas adicionales tal como se mencionó en la necesidad.

Así las cosas se tiene que la contrapartida mínima para atender 3 instituciones educativas es de SESENTA Y SEIS MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE ($66.333.450) y la contrapartida máxima es la ofertada por la ESAL cotizante, SETENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE.

Se recomienda establecer en el presente proceso que el proponente tenga en cuenta que el Contrato objeto de este proceso de selección, está sujeto al pago de tasas, contribuciones, deducciones e impuestos, entre los que se encuentran:

A continuación, se detallan las estampillas a considerar:

Tabla 11: Deducciones aplicables por parte de la Alcaldía de Palmira

Impuesto	Descripción	Rangos	Tasa impositiva	Regulación
PRO-UNIVALLE	Contribución parafiscal con destinación específica, creada para el fortalecimiento de las universidades estatales.	Valor del contrato	2% del pago o abono en cuenta sin incluir IVA	Ordenanza 474-2017
PRO-HOSPITALES	Contribución parafiscal con destinación específica, creada para el fortalecimiento de los hospitales estatales.	Valor del contrato	1% del valor total, antes de IVA	Ordenanza 474-2017
PRO-DEPORTE Y RECREACIÓN MUNICIPAL	Gravamen destinado a fomentar y estimular el deporte y la recreación, conforme a planes, programas, proyectos y políticas nacionales o territoriales.	Valor del contrato	2% del valor total del contrato determinado en el comprobante de egreso que se establezcan entre el ente territorial y las personas naturales y/o jurídicas, públicas o privadas	Acuerdo Municipal 009-2020
ADULTO MAYOR	Gravamen para contribuir a la construcción,	Valor del contrato	2% de cada valor pagado, sin incluir IVA	Decreto 163-2018

Impuesto	Descripción	Rangos	Tasa impositiva	Regulación
	instalación, adecuación, dotación, funcionamiento y desarrollo de programas de prevención y promoción de los centros de Bienestar del Anciano y Centros de vida para la tercera edad.			
PRO-CULTURA	Gravamen establecido en el artículo 38 de la Ley General de Cultura –Ley 397 de 1997- para contribuir a la financiación del quehacer cultural en las diferentes regiones del país.	Valor del contrato	1% del valor del contrato, a partir de 50 SMLMV	Acuerdo 064 de agosto de 2010 y Acuerdo 027 diciembre 2018.
RETENCIÓN DE INDUSTRIA Y COMERCIO	Proceso en el que cada cliente retiene un valor a su proveedor y que luego le paga a la ciudad o municipio	Valor del contrato	Tarifa aplica según Acuerdo de tasas y tarifas	Artículo 69 del Acuerdo 71 (noviembre 2010), Agentes de Retención del Impuesto de Industria y Comercio
RETENCIÓN EN EL IMPUESTO DE RENTA	Mecanismo de recaudo anticipado del impuesto sobre la renta y complementario,	Valor del contrato	El % se establece de acuerdo a la categoría Tributaria certificada por el Contratista.	Artículo 368 del estatuto tributario

Impuesto	Descripción	Rangos	Tasa impositiva	Regulación
	la cual es aplicada por quien realiza el pago.			

Análisis financiero

Para establecer los requisitos habilitante de capacidad financiera, se consultó en las bases de datos del Sistema Integrado de Información Societaria de la Superintendencia de Sociedades de la empresas clasificados principalmente en los códigos CIIU 8543 - Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas.; 8544 – Educación de universidades; 8559 – Otros tipos de educación; y 8560 - Actividades de apoyo a la educación. Realizada la búsqueda, se encontraron que 21 empresas se encuentran clasificadas bajo los códigos mencionados. Se eliminaron aquellas que presentaron utilidad operacional negativa en el periodo.

Luego de aplicar la metodología de la puntuación z: (método estadístico que permite identificar que datos tienen un comportamiento anormal o extraño, que están fuera del rango normal) se procede a estimar los Requisitos Habilitantes de capacidad financiera para el sector objeto del estudio. Para este propósito se analizaron los métodos que la guía de Colombia Compra Eficiente propone: (i) el método de la Desviación Estándar y (ii) el método del Intervalo de Confianza, tomando el segundo como referencia de acuerdo a las condiciones del sector. Los indicadores que se recomiendan para el presente proceso de contratación son los siguientes:

	Metodo del intervalo de confianza		
	Índice de Liquidez	Nivel de endeudamiento	Razón de Cobertura de Intereses
Tamaño de la muestra	19.00	17.00	10.00
Mínimo	0.40	0.04	0.07
Máximo	5.33	0.93	5.21
Mediana	2.34	0.57	2.77
Promedio	2.96	0.54	2.77
Desviación estándar	2.09	0.29	2.36
Nivel de confianza	0.95	0.95	0.95
Valor t	2.09	2.11	2.23
Límite inferior	1.96	0.40	1.11
Límite superior	3.97	0.69	4.43

CAPACIDAD FINANCIERA		
INDICADOR	CONDICIÓN	MARGEN SOLICITADO
ÍNDICE DE LIQUIDEZ	Mayor o igual	1.96
ÍNDICE DE ENDEUDAMIENTO	Menor o igual	69%

RAZÓN DE COBERTURA DE INTERESES	Mayor o igual	1.11

Además de los indicadores de capacidad financiera, se requiere un indicador de eficiencia de conformidad con lo establecido en el Decreto 1082 de 2015 y la Guía de Colombia compra eficiente dado que las ESAL no generan utilidades, este indicador se medirá de acuerdo con la eficiencia y el cumplimiento de objetivos; se verifica por la siguiente fórmula y debe estar certificado por el contador de la entidad:

$$\frac{\text{Gastos de implementación de los proyectos en el año 2022}}{\text{Total, gastos de funcionamiento de la ESAL en el año 2022}}$$

El resultado del cálculo anterior deberá ser mayor o igual al 20% (de acuerdo al porcentaje en dinero establecido como contrapartida) y la información será tomada de los estados financieros con corte a 31 de diciembre de 2022.

Para determinar con claridad dicha información este indicador deberá ser certificado por el Contador Público y/o Revisor Fiscal de la Entidad el cual será verificado y analizado por el evaluador financiero del organismo.

Sustentación Contratación Mecanismo Especial

Dando alcance a los previsto y recomendado por Colombia Compra eficiente en la Guía para la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad y en la circular No. 41435.020.022.2.1020.000.344 del 27 de julio de 2017, en este estudio del sector se sustenta el por qué la Entidad Estatal utiliza un mecanismo especial que procede en los casos previstos en el artículo 355 de la Constitución Política y el Decreto 092 de 2017, mediante la respuesta a las siguientes preguntas:

¿Contratar con una entidad privada sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad es la manera más efectiva para alcanzar los objetivos de política pública del plan de desarrollo y de la Entidad Estatal?

Sí, es la manera más efectiva para alcanzar los objetivos del plan de desarrollo y de la Entidad Estatal en la implementación de la meta del mismo que consiste en "*Consolidar un Programa Educativo Municipal para el fortalecimiento de competencias en educación preescolar, básica, secundaria y media, alineado al plan de formación docente"*, a través de los procesos de formación que permite crear espacios de interacción entre docentes y directivos docentes con el objetivo de fortalecer sus procesos educativos en competencias básicas, y de innovación. Esta figura cobra especial importancia por la experiencia de la entidad sin ánimo de lucro en proyectos de impacto en el sector; toda vez que las ESAL son entidades cuyo fin no es la persecución de un beneficio económico sino que principalmente persiguen una finalidad social, educativa, altruista, humanitaria, Social y/o comunitaria. Este tipo de instituciones por lo general se financian gracias a ayudas y donaciones derivada de personas físicas, empresas, e instituciones y organizaciones de todo tipo, y en algunos casos (aunque no en todos) también se reciben ayudas estatales puntuales o regulares (en forma de subsidios, usufructo de fincas, exoneraciones fiscales o aduaneras,

etc.). Generalmente el excedente económico de la actividad de este tipo de instituciones, si lo hay, se reinvierte en su totalidad en obra social y/o en el desarrollo de la propia institución, o eventualmente queda (en todo o en parte) como reserva para el siguiente ejercicio. Este tipo de organizaciones básicamente trabaja para el progreso, desarrollo o bien común de la sociedad, con enfoque en ciertos colectivos o personas con necesidades especiales o generalmente vulnerables, como pueden ser los niños, los ancianos, los grupos delincuenciales o problemáticos, la juventud sin acceso a la educación o al trabajo, y/o la orientación se dirige a cubrir otros aspectos de la sociedad en que se puedan llegar a tener efectos positivos de algún tipo (por ejemplo ecología, medio ambiente, especies en peligro de extinción, adelantos de la ciencia, mejoramiento de la educación, etc.). La conformación organizacional de una fundación puede llegar a ser muy similar a la de una empresa comercial, y aunque puede llegar a ser administrada por personas asalariadas, en muchos casos existen programas de voluntariado para apoyar los fines sociales con tiempo y/o dinero. Por lo cual, esta opción es la más efectiva para garantizar la ejecución exitosa de cada una de las actividades del presente convenio que tiene como objetivo.

La normatividad vigente permite contratar con entidades sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad, para llevar a cabo planes, programas y proyectos que faciliten el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

¿Hay otros mecanismos para alcanzar el objetivo de política pública? Si hay otros mecanismos para alcanzar el objetivo de política pública?.

Sí, existen otros mecanismos para alcanzar el objetivo de plan de desarrollo, sin embargo, está demostrado que una entidad sin ánimo de lucro con experiencia e idoneidad en los procesos de formación o educativos tiene mayores capacidades para generar confianza entre la comunidad educativa. La contratación con una entidad sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad de la que trata el artículo 355 de la Constitución Política y el decreto 092 de 2017, permite que estas entidades surjan como aliados estratégicos interinstitucionales e intersectoriales con el Estado, permitiéndoles realizar propósitos comunes mediante la contribución al alcance de mejores condiciones para la comunidad educativa a través del desarrollo social y económico en aplicación del principio de corresponsabilidad gracias al cual se aúnan esfuerzos y recursos institucionales de origen público y privado en torno a promover la garantía, realización, restitución y la protección de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos; promover el ejercicio efectivo de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en todos los niveles de la sociedad; promover la calidad educativa.

¿Cuál es el beneficio de contratar con una entidad privada sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad?

Contratar a una entidad sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad para el caso de la intervención permitirá activar de manera más eficiente consolidar una propuesta que permita mejorar la calidad educativa, logrando así la participación activa de la comunidad educativa y que no genere costos adicionales que harían inviable financieramente el proyecto. La ascendencia e influencia del sector social organizado, así como las naturales prevenciones, desconfianzas o intereses particulares frente al Estado y sus instituciones, constituyen un marco que permite configurar un uso más eficiente y eficaz de los recursos públicos cuando estos son operados por organizaciones del sector educativo con suficiente ascendencia sobre la población.

¿Si hay en el mercado oferta de los bienes y servicios objeto del Proceso de Contratación ¿Cuál es la consecuencia en el mercado de contratar con la entidad privada sin ánimo de lucro cuando hay en el mercado oferta de los bienes y servicios?

El resultado del análisis realizado en la base de datos de esta Secretaría, arroja que hay experiencias previas en este tipo de convenios con entidades sin ánimo de lucro que han ejecutado procesos similares relacionados con intervención a la comunidad educativa, las cuales cuentan con reconocida idoneidad en el mercado, teniendo como base que el objeto de la contratación no consiste en una relación conmutativa de intercambio de bienes y servicios..

¿En qué forma la contratación con entidad privada sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad permite cumplir los objetivos de eficiencia, economía, eficacia o manejo del Riesgo?

La contratación de una entidad sin ánimo de lucro, permite cumplir con el objetivo de eficiencia, economía, eficacia y manejo del riesgo, porque la Secretaría de Educación puede conocer y verificar a través de documentos y expedientes que reposan en la entidad, la debida idoneidad y experiencia específica, la capacidad administrativa, técnica, financiera, organizaciones y el trabajo comunitario y social en los territorios a los que se busca impactar con la realización de la capacitación a docentes, lo que garantiza el cumplimiento adecuado del objeto contractual e indicadores.

De acuerdo al tipo de contratación propuesta, la entidad sin ánimo de lucro aporta recursos económicos al presupuesto del proyecto, escenario positivo para la Secretaría de Educación, ya que con el recurso económico proveniente de la entidad sin ánimo de lucro se lograría no solo cumplir a total cabalidad con el objeto de la contratación, sino también extender su alcance, al ampliar los recursos económicos para el proyecto específico, situación favorable dado que los recursos son escasos, y considerando que el principio de eficiencia busca cumplir con los objetivos misionales y estatales con el mínimo recurso el aporte de la ESAL ayuda a la entidad a cumplir dicho principio. La contratación con la ESAL minimiza los riesgos, toda vez que los resultados de análisis de la experiencia, reputación y trayectoria realizado por la Secretaría de Educación garantizan una menor ocurrencia de incumplimientos en la ejecución de las obligaciones contractuales. Por tanto, existe la posibilidad de que la ESAL comprometa recursos económicos hasta un 30% del valor del presupuesto del proyecto, escenario positivo para la Secretaría de Educación, ya que con el recurso económico proveniente de la ESAL se lograría cumplir a total cabalidad con el objeto de la contratación y ampliar su alcance.

Conclusiones

Una vez recopilada y analizada la información se concluye que:

1. Inicialmente, la Entidad verificó si en la Tienda Virtual del Estado Colombiano, se encuentra suscrito algún AMP, que supla la necesidad de un programa para la adquisición del servicio de capacitaciones para el fortalecimiento

en competencias básicas a docentes y directivos docentes. Como resultado de lo anterior, no se encontró ninguno.

Se recomienda adelantar el proceso de contratación a través de la modalidad del Decreto 092 de 2017 de manera competitiva, dado que, al haber realizado el análisis de la muestra tomada de los procesos adelantados por la Alcaldía de Palmira y otras entidades estatales, se pudo constatar que el 100% utilizó esta modalidad, ya que representa una optimización de recursos públicos en términos de eficiencia, eficacia, economía y manejo del riesgo. Así mismo, se está ante la posibilidad de recibir cooperación monetaria de la ESAL, lo que implica que los excedentes de los recursos disponibles pueden ser reinvertidos en el mismo programa de formación. Además, las ESAL tienen ventajas comparativas en el sector educativo, por la experiencia significativa que estas han acuñado en la ejecución de esta clase de programas.

Esta modalidad de contratación está enmarcada bajo la virtud del Decreto 092 del 2017, por el cual se reglamenta la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política colombiana, en su artículo 5 establece que "Los convenios de asociación que celebren entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad y entidades estatales para desarrollo conjunto de actividades relacionadas con los cometidos y funciones que a estas les asigna la Ley a los que hace referencia el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, no estarán sujetos a competencia cuando la entidad sin ánimo de lucro comprometa recursos en dinero para la ejecución de esas actividades en una proporción no inferior al 30% del valor total del convenio. Los recursos que compromete la entidad sin ánimo de lucro pueden ser propios o de cooperación internacional".

2. De conformidad con el literal C del numeral IV de la "Guía para la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad emitida por Colombia Compra Eficiente", "la experiencia requerida debe estar asociada con el éxito en programas desarrollados por la entidad privada sin ánimo de lucro similares o afines al programa o actividad prevista en el plan de desarrollo y debe ser proporcional al alcance, el valor y la complejidad del proyecto.

   Para ello el ASOCIADO deberá aportar como mínimo **una (1) y un máximo de dos (2) certificaciones que demuestren la ejecución de CONTRATO Y/O CONVENIO** ejecutado y terminado a satisfacción con entidades públicas y/o privadas a la fecha de cierre del proceso, donde deberán acreditar experiencia relacionada con el objeto a contratar, y la sumatoria de las experiencias aportadas sea igual o superior al 100% del valor del presupuesto oficial para la presente contratación.

3. Teniendo en cuenta el plazo promedio de ejecución de los contratos analizados en los procesos de contratación identificados, y de acuerdo al cronograma estimado de actividades establecido para el desarrollo del objeto del proyecto, se recomienda un plazo de ejecución de cuatro (4) meses, contados a partir de la suscripción del acta de inicio, sin que el mismo exceda del 30 de septiembre de 2023.

4. La Alcaldía de Palmira – Secretaría de Educación ha estimado el presupuesto oficial para el presente proceso realizará un aporte por la suma de Doscientos sesenta y cinco millones trescientos treinta y ocho mil ciento

veinticinco pesos ($265.338.125), incluido las cargas impositivas de orden municipal, departamental y nacional que se causa en los contratos celebrados por el Municipio Palmira en materia de estampillas, y los demás costos indirectos y directos a los que haya lugar en la ejecución contractual.

Además, en el marco del convenio se requerirá un aporte mínimo, como contrapartida, por parte del asociado del 24,99% del aporte del municipio, equivalente a SESENTA Y SEIS MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE ($66.333.450), destinados para cubrir las actividades complementarias relacionadas en el Anexo respectivo para que de esta manera se logre un mayor impacto en las competencias básicas a docentes y directivos docentes.

5. Se recomienda para la forma de pago del convenio sea mediante actas parciales de acuerdo a presentación de informe del servicio efectivamente prestado en el desarrollo del objeto del contrato, junto con la facturación y la respectiva validación por parte del supervisor del contrato.

6. Los códigos UNSPSC recomendados para el presente proceso son:

Código	Segmento	Familia	Clase	Producto	Proveedores registrados en SECOP II
80111504	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Formación o desarrollo laboral	378
86101710	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - científica	Servicios de formación pedagógica	303
86101808	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra	Servicios de formación de recursos humanos para el sector público	209

7. Los riesgos eventuales que se puedan derivar del proceso de contratación se determinan en la matriz de riesgo establecida para el proceso.

8. Teniendo en cuenta el objeto del proceso, el estudio de la demanda y la matriz de riesgos realizada por la Entidad, se sugiere tener en cuenta las siguientes garantías:

Cobertura exigible	Valor Exigido	Vigencia
CUMPLIMIENTO GENERAL DEL CONTRATO	20%	Por el plazo de la aceptación de la oferta y seis (6) meses más.
CALIDAD Y CORRECTO FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO	20%	Seis (6) meses, contados a partir de concluirse la vigencia del amparo de cumplimiento.
PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES	5%	Por el plazo de ejecución y 3 años más.

9. Los indicadores que se recomiendan para el presente proceso de contratación son los siguientes:

CAPACIDAD FINANCIERA		
INDICADOR	**CONDICIÓN**	**MARGEN SOLICITADO**
ÍNDICE DE LIQUIDEZ	Mayor o igual	1.96
ÍNDICE DE ENDEUDAMIENTO	Menor o igual	69%
RAZÓN DE COBERTURA DE INTERESES	Mayor o igual	1.11

10. Teniendo en cuenta las recomendaciones de la guía para la contratación en el marco del Decreto 092, a efectos de identificar la oferta más favorable para el desarrollo del objeto del Proceso de Contratación y garantizar una contratación pública social y ambientalmente responsable, se ha determinado los siguientes Criterios de Ponderación que permitirán escoger la mejor oferta::

ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
1	EVALUACIÓN ECONÓMICA:	HASTA 60 PUNTOS
2	TALENTO HUMANO ADICIONAL	30

3	APOYO A LA INDUSTRIA NACIONAL	10
TOTAL		100

Los puntajes se aplicarán en forma individual de acuerdo con lo estipulado en los factores y puntajes de evaluación. A fin de establecer el puntaje total de la propuesta, se realizará la sumatoria de los puntajes individuales logrados por la oferta en cada uno de los factores de ponderación.

En constancia de lo anterior se firma en Palmira, a los trece (13) días del mes junio de 2023

Firmas:

MARIO FERNANDO URRESTA LAVERDE
Secretario de Educación
Secretaría de Educación

JENNIFER LOPEZ RODRIGUEZ
Rol Financiero
Secretaria de Educación

EMMA PATRICIA [illegible] SUAREZ
Rol jurídico
Abogada – Contratista
Secretaria de Educación

JACKELINE PEREZ BLANDON
Rol técnico
Subsecretaría de Calidad Académica