FORMATO DE ESTUDIOS PREVIOS	
Decreto 1082 de 2015 Artículo 2.2.1.1.2.1.1	
DEPENDENCIA QUE PROYECTA	Dirección de Desarrollo Humano –de la Secretaría de la Función Pública
FECHA	Junio de 2023

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

El Decreto Ordenanzal No. 510 de 2022 "*Por medio del cual se establece la estructura de la administración pública departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del sector central de la administración pública de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones*", indica en el artículo 138, que, dentro de los objetivos de la Secretaría de la Función Pública, se encuentran:

> *"1. Apoyar el diseño, adopción y gestión de procesos institucionales que garanticen la adecuada y eficiente organización administrativa del Departamento y sus dependencias centrales y entidades descentralizadas, en aplicación de los principios constitucionales de la Función Administrativa.*
> *[...]*
> *3. Garantizar que la Administración Departamental implemente, opere y mejore el sistema integral de gestión y control, propiciando la mejora continua de los procesos y el funcionamiento eficiente y transparente del sistema, que retribuya en la mejora de la prestación de los servicios de los cundinamarqueses.".*

Así mismo dentro de las funciones esenciales de la Secretaría de la Función Pública, enmarcadas en el Decreto mencionado, en su artículo 139 se establecieron, las siguientes:

> *"[...]*
> *3. Coordinar con las demás dependencias y entidades de la Administración Departamental, la implementación y mantenimiento del* ***Sistema Integral de Gestión y Control,*** *en la búsqueda de la mejora continua y el incremento en el desempeño del Sistema, siguiendo las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre la materia*
>
> *6. Dirigir, coordinar y supervisar el diseño, elaboración, adopción, ejecución y control de los planes anuales de capacitación y de bienestar del talento humano, en la administración central del Departamento y orientar la política, sobre el particular, en el Sector Descentralizado. [...]*

A su turno, el artículo 145 del Decreto ídem, establece las funciones de la Dirección de Desarrollo Humano, dentro de las cuales podemos señalar:

1. *Formular, los planes anuales de capacitación y bienestar e incentivos de los servidores públicos del Sector Central del Departamento.*
2. *Proponer y desarrollar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que realicen programas de capacitación, bienestar social y seguridad y salud en el trabajo.*

3. *Coordinar la ejecución y evaluación de los planes y programas anuales de capacitación y bienestar e incentivos de los servidores públicos del Sector Central del Departamento.*
4. *Proponer, coordinar y ejecutar programas de estímulos e incentivos de bienestar laboral y de desarrollo de destrezas, que permitan mejorar la gestión de un adecuado clima y que fortalezcan la cultura organizacional.*
   (...)

8. Proponer planes y programas que contribuyan al mejoramiento del entorno laboral, clima organizacional y relaciones internas, de los servidores públicos del departamento.
9. Evaluar el clima organizacional, asegurando la validez y confiabilidad en los resultados y determinando programas de gestión de mejoramiento de éste.
11. (...) Liderar políticas y estrategias tendientes al bienestar de los servidores públicos del Sector Central del Departamento.

Respecto a los programas de bienestar e incentivos, el parágrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, consagra lo siguiente:

> "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales de las entidades, Deberán *implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*". [Subrayas propias].

Asimismo, el Decreto Nacional 1083 de 2015. *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* regula en su Título 10 lo concerniente al "SISTEMA DE ESTIMULOS" disponiendo en su artículo 2.2.10.1, que *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de* ***programas de bienestar social***".

De la misma forma, el artículo 2.2.10.2 ibídem, referido a los beneficiarios de los programas, aduce que *"las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer* ***a todos los empleados y sus familias*** *los programas de protección y servicios sociales que entre otros pueden ser: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. (...)".* Mencionando sobre el asunto, el artículo 2.2.10.6, que los programas de bienestar deben responder a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

El artículo 2.2.10.17 de la citada norma, señala que con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contaran con la colaboración de la Comisión de Personal.

En el mismo sentido, el Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 13 establece que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los mismos, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Dichos programas en los términos del artículo 20, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel

de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

La norma en cita, en su Capítulo III, referido a los Programas de Bienestar Social, regula todo lo concerniente a las finalidades, áreas de intervención de estos programas y su artículo 25 dispone el proceso de gestión, mencionando que:

"Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

> *"a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional*
>
> *b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;*
>
> *c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con* ***personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.***
>
> *d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.*
>
> *PARÁGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social."*(Resaltado fuera de texto)

Concordante con lo mencionado, el Decreto 1083 de 2015, en su Título 10, menciona la normatividad que regula el Sistema de Estímulos, el cual se organizará a través de programas de incentivos y de bienestar social.

En esa orientación, los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la ley 1952 de 2019, establece como derecho de los Servidores Públicos: Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales y Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

En desarrollo de la anterior normatividad, la Gobernación de Cundinamarca expide el Decreto 392 del 2020, *"Por el cual se definen y actualizan los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación «PIC», Plan Institucional de Estímulos "Bienestar e Incentivos", para los servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca"*, mencionando que el Plan Institucional de Capacitación «PIC» y el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, deben contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y la satisfacción de los mismos, que impacte en el Departamento de Cundinamarca; y lograr así el cumplimiento de su misión institucional, las metas del Plan de Desarrollo, los objetivos institucionales y el mejoramiento de los indicadores de productividad a través de un cambio de cultura organizacional basado en el bienestar y la felicidad de los servidores públicos.

En ese sentido, la Secretaría de la Función Pública en ejercicio de sus funciones, mediante la Resolución 0297 del 13 de febrero de 2023, adopta el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca, para la vigencia 2023, el cual esta soportado en insumos definidos como el diagnostico de necesidades de bienestar realizado a través de las encuestas efectuadas a los servidores públicos, la matriz ESTRATEGICA de Talento humano (METH), el Programa Nacional de Bienestar (2020-2022), la caracterización de la población de la Entidad, además de la continuidad de programas implementados durante las vigencias anteriores; dentro de este plan se dispone que los beneficiarios de los programas de bienestar serán los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme a la normatividad vigente, garantizando la satisfacción e impacto del bienestar no solo en el ambiente laboral, sino en otros entornos de vida, como el familiar, influyendo en la dimensión del ser, enalteciendo al servidor público y su labor; dando continuidad a la vocación que tiene la Entidad para que sus funcionarios mantengan hábitos de vida saludables durante su permanencia en la entidad.

En el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos- Gobernación Saludable» se definieron los siguientes objetivos específicos:

- Crear un ambiente saludable a través de la generación de espacios que promuevan la salud física y mental que contribuya al bienestar de los funcionarios y sus familias.

- **Fomentar la cultura organizacional orientada al trabajo en equipo, el manejo de las situaciones negativas y a la apropiación de las nuevas tendencias, impulsada a través de los líderes de la Entidad como medio de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca.**

- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio y que se refleje en cada uno de los servidores mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia con la Entidad.

- Buscar el equilibrio entre la vida laboral y familiar por medio de la interacción de los funcionarios y sus familias colocando el foco en la gestión de las personas desde una óptica que abarque la dimensión laboral, personal y familiar de cada funcionario a través del fomento de la educación y conciliación en valores, en todos los ámbitos de la vida tanto laboral y empresarial, como familiar.

- **Acompañar a los funcionarios en el proceso de adaptación al cambio de conformidad con la realidad del servicio actual y las modificaciones constantes que este exige, soportándolos desde la transformación digital, desarrollo de habilidades, competencias y gestión de las emociones que permita lograr la consecución de las metas del Plan de Desarrollo.**

- Evaluar las condiciones laborales y al propio servidor para generar la intervención correspondiente sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales que permitan la cultura de políticas saludables al interior de la Gobernación

En este sentido, la Secretaría de la Función Pública ha contemplado diferentes actividades de reconocimiento que abarquen los diferentes tópicos contenidos dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos –

2023» teniendo en cuenta los ejes temáticos en él contemplados, que para el caso en concreto corresponde únicamente a:

Eje 3 - Convivencia Social

(Inclusión, diversidad, equidad y representatividad)

1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
2. Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
3. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
4. Creación de cultura inclusiva

A. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder
   1. Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder.
   2. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder

De acuerdo con lo descrito anteriormente, la Gobernación de Cundinamarca en el marco del eje de convivencia social ha desarrollado el **CLUB DE LA FELICIDAD** para apropiar la **CULTURA DE LA FELICIDAD**

- ✓ ***Cultura de la felicidad:*** *La Gobernación de Cundinamarca, reconoce que el activo más importante es el colaborador, considerado como actor protagónico en el buen funcionamiento y evolución de la entidad, por ello le apuesta al fortalecimiento de una sociedad y entorno laboral fundada en el desarrollo integral del ser humano, buscando mejorar sus condiciones y oportunidades de vida, mediante la cohesión sociocultural y la equidad para el crecimiento integral, que genere bienestar y satisfacción, a través de las actividades:*

    - ***Club de la felicidad:*** *Se fortalecerá el grupo de funcionarios que hacen parte del club de la felicidad y se buscará la vinculación de nuevos participantes, a los cuales se les invitará a participar en actividades como: conferencias, talleres, charlas, entre otros. Las prácticas aprendidas serán replicadas por cada funcionario, al interior de cada secretaría convirtiéndose en multiplicadores del éxito.*

Para el año 2023, la Secretaría de la Función Pública realizará actividades programadas en el **CLUB DE LA FELICIDAD,** en donde se busca promover una cultura de la felicidad que permita incrementar los niveles de productividad en la organización, a través de encuentros, conferencias y entrenamientos en habilidades del SER y que se vean reflejados en la retribución al ciudadano.

Quienes participan:

- Servidores inscritos en el Club de la felicidad

Propósito:

Fortalecer el valor de la Felicidad que conforma el código de integridad.

Y su programa para la presente vigencia estará enfocado en dar continuidad con el programa que ha traído la apropiación de este valor en los servidores públicos de la Gobernación, y que se ha diseñado para una serie de encuentros grupales que se manejaran en tres grupos: azul, amarillo y rojo, evocando los colores de la bandera de Cundinamarca.

Cada grupo está compuesto por aproximadamente 120 integrantes, que, para mayor cobertura, asistirán en subgrupos de 60 participantes. Durante cada sesión tiene como objetivo principal, trabajar desde motivaciones y emociones hasta poder encontrar el equilibrio de las mismas, de forma que las integraciones, influyan de manera positiva en los diferentes ámbitos a los que día a día estamos inmersos (familiar, laboral, social).

Uno de los propósitos principales del club, es llevar la felicidad a otras partes, considerando que la felicidad está hecha para ser compartida, es por eso, que dentro de las actividades se llevaran a cabo 3 grandes encuentros tipo conferencia, en donde se reforzará los módulos a los que asistirán los integrantes del club.

Aunado a lo anterior, los integrantes del club de la felicidad, en sus grupos de colores, diseñarán una propuesta de solidaridad, aplicando una de las premisas que se maneja con los integrantes; en donde se debe ser consecuentes en el hablar conforme al actuar, pues la felicidad no solo es aquello que está fuera de cada persona, sino también es lo que se puede brindar a los demás sin esperar nada a cambio, aplicando el altruismo para la plenitud de del ser.

Es así como el **Club de la Felicidad** *"los colores de mi bandera"* en su segunda versión, propende aportar al bienestar de cada funcionario que participe y se integre de los encuentros contenidos en la programación del año:

- 2 encuentros cada grupo (azul, amarillo, rojo)
- 3 grandes sesiones, compartiendo felicidad
- 1 actividad de solidaridad cada grupo (azul, amarillo, rojo)
- Actividad de cierre







Conforme a lo anteriormente expuesto, la Secretaría de la Función Pública considera que, para llevar a cabo las mencionadas actividades, propias de la Gestión Institucional para la materialización del Plan de Bienestar –

Estímulos e Incentivos 2023 en el Programa del Club de la felicidad, es necesario realizar la Contratación con una Persona Jurídica, que cuente con trayectoria, idoneidad, experiencia, calidad, infraestructura, profesionales competentes y con formación académica en el desarrollo de los ítems requeridos, apoyando la gestión de las áreas comprometidas y responsables de la ejecución de del contenido planteado.

Para desarrollar esta contratación se encontró que la metodología D.A.M.E., es una metodología de aprendizaje comportamental y cognitivo donde el ser humano descubre, aprende, modifica y evalúa sus conductas en relación con su diario vivir con enfoques relacionados con el crecimiento social, físico y emocional, frente a las circunstancias de la vida.

La metodología D.A.M.E. puede ser beneficiosa por varias razones:

1. Bienestar social: La metodología D.A.M.E. tiene como objetivo mejorar el bienestar social de los participantes, ya que les brinda herramientas para descubrir, aprender, modificar y evaluar sus comportamientos. Esto puede ser especialmente beneficioso para quienes a menudo enfrentan condiciones socioeconómicas difíciles que pueden afectar su bienestar emocional y social.
2. Bienestar emocional: La metodología D.A.M.E. también busca mejorar el bienestar emocional de los participantes, ya que les permite identificar y modificar patrones de pensamiento y comportamiento negativos. Esto puede ser especialmente beneficioso para quienes a menudo enfrentan situaciones de estrés, ansiedad y depresión.
3. Bienestar físico: La metodología D.A.M.E. puede ayudar a mejorar el bienestar físico de los participantes, ya que les brinda herramientas para adoptar hábitos saludables y prevenir enfermedades. Esto puede ser especialmente beneficioso para quienes a menudo realizan trabajos físicamente demandantes.

En resumen, la metodología D.A.M.E. puede ser beneficiosa para los funcionarios de la gobernación, ya que les brinda herramientas para mejorar su bienestar social, emocional y físico.

1. ANÁLISIS DEL SECTOR, ESTUDIO DE MERCADO

Con el propósito de observar lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1. Del Decreto Único Reglamentario No. 1082 de 2015, *"La Entidad Estatal debe hacer, durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de Riesgo. La Entidad Estatal debe dejar constancia de este análisis en los Documentos del Proceso."* se realizó el siguiente análisis con el fin de conocer el sector referente al presente proceso de contratación.

La Gobernación de Cundinamarca, elabora el presente documento, en el que se plasma el análisis necesario que lograr satisfacer la necesidad de la Entidad para establecer el contexto del proceso de Contratación, identificar algunos de los riesgos y determinar los requisitos habilitantes para el desarrollo del mismo, así como el contexto en el cual los posibles proveedores desarrollan su actividad. De acuerdo con la guía para la elaboración de estudios del Sector publicada para Colombia compra eficiente, las Entidades Estatales deben entender claramente cuál es su necesidad y como pueden satisfacerla, por lo cual, deben conocer y entender cómo y con quién pueden establecer la relación que permite satisfacer la necesidad identificada.

En este sentido este estudio se realiza con el fin de identificar los aspectos generales de mercado, la importancia del sector en el contexto nacional y local, datos históricos del desempeño del sector, los diferentes aportes a indicadores

nacionales, variables en términos de empleo entre otras, y al mismo tiempo se buscará generar una mayor perspectiva en el área legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo dentro del sector.

El objeto del presente proceso de contratación corresponde al **sector terciario de la economía o sector de servicios.**

El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia establece que de los establecimientos económicos que existen en el país en este sector de la economía, el 48 % está dedicado al comercio, mientras que el 40 % está destinado al ofrecimiento de servicios.

A pesar de que este sector no produce bienes, contribuye con el desarrollo de los demás sectores, ya que es a través del sector terciario que se importa la materia prima necesaria para la creación de muchos productos. Así mismo, el sector terciario genera ingresos al país.

Este sector incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, etc. Es indispensable aclarar que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados como sectores productivos. El tercer sector se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles, pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

En ese sentido, recientemente la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (Anif), señaló en un informe que *"el Producto Interno Bruto registró la caída más grande en la historia reciente del país, más aguda incluso que la de finales de los 90, que fue de -4,9%. Un año complejo e inesperado para el mundo que ha dejado aprendizajes, aciertos y grandes vacíos a los que habrá que hacer frente en los años venideros. El reto que enfrentamos de aquí en adelante gira en torno a evitar que esos vacíos se conviertan en una condición estructural de nuestra economía (...)".*

Por último, es importante resaltar dos (2) aspectos macroeconómicos relevantes, que son tenidos en cuenta como referencia por parte de las entidades públicas del orden nacional y municipal, al momento de establecer los valores a pagar en la contratación de sus bienes o servicios, como lo son el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y el incremento decretado por el Gobierno Nacional al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). En este sentido, se encuentra que el IPC acumulado para 2020 en Colombia fue del 1,61% de acuerdo con el "Boletín Técnico Índice de Precios al Consumidor (IPC) diciembre 2020"5 publicado en Enero de 2021 por el DANE, y el incremento del SMMLV para 2021 fue del 3,5% según Decreto No. 1785 de 29 diciembre de 2020 emitido por el Ministerio de Trabajo.[1]; para el 2022 el incremento del salario mínimo mensual legal, de acuerdo al Decreto 1724 de 2021 del Ministerio del trabajo.

El sector terciario **es por naturaleza sumamente diverso y específico**, pero a grandes rasgos sus tres áreas principales de acción son el soporte, la distribución y la comercialización.

[1] Fuente: https://concepto.de/sector-terciario/

Soporte. Servicios en la resolución de problemas de un área específica, o en la obtención de recursos humanos, tecnológicos o en la supervisión de la estructura de funcionamiento de las diversas formas productivas.

Distribución. El transporte tanto de mercancías elaboradas, materias primas o personas, estas últimas con fines laborales, recreativos o de cualquier otra índole.

Comercialización. Es el paso final de las cadenas productivas, pues consiste en llevar el producto final a sus consumidores y hacerlo disponible al mercado de consumo local. En algunos casos este último puede ser realmente amplio, como ocurre con la venta online de productos a cualquier parte del mundo.

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando que el objeto del presente proceso de contratación es la prestación de los servicios para realizar entre otras cosas, la metodología de aprendizaje D.A.M.E., la Gobernación de Cundinamarca pudo identificar que el señor MANUEL DARIO CARVAJAL TRILLOS identificado con cédula de ciudadanía No. 80.497.452 de Chía, ostenta la titularidad de los derechos de autor de la Metodología de aprendizaje D.A.M.E., según Certificado de Registro de obra, inscrito en la Dirección Nacional de Derecho de Autor del Ministerio del Interior, En el Libro-Tomo-Partida 4-21-485 del 28/07/2020, y quien a su vez cedió derechos patrimoniales y económicos a la persona jurídica NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S., identificada con Nit. 901.093.475-1, por el término de un (01) año contado a partir del 25 de febrero de 2023 al 24 de febrero 2024, según consta en el documento privado firmado por el titular de los derechos de autor de fecha 27 de marzo de 2023.

ANÁLISIS PERSPECTIVA LEGAL:

En cuanto a la modalidad de contratación y fundamentos jurídicos para determinar la misma se tuvo que: El contrato a suscribir estará sometido a la legislación y jurisdicción colombiana y se rige por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, la Ley 1474 de 2011, el Decreto Ley 019 de 2012, el Decreto 1082 de 2015 así como las demás normas que la complementen modifiquen o reglamenten y por las normas civiles y comerciales que regulen el objeto del contrato.

Conforme se puede establecer del objeto a desarrollar por el contratista, la contratación se hará en virtud de lo dispuesto por el artículo 24 de la ley 80 de 1993, en concordancia con lo establecido en el Artículo 2° "De las modalidades de selección"; Numeral 4°. "Contratación Directa"; literal g) Cuando no exista pluralidad de oferentes en el mercado de la Ley 1150 de 2007; y el Articulo 2.2.1.2.1.4.8 del Decreto 1082 de 2015, al prever: "(...) Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Estas circunstancias constan en el estudio previo que soporta la contratación". (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

En consecuencia, se requiere contratar una persona jurídica que que cuente con trayectoria, idoneidad, experiencia, calidad, infraestructura, profesionales competentes y con formación académica en el desarrollo de los ítems requeridos, apoyando la gestión de las áreas comprometidas y responsables de la ejecución de del contenido planteado.

VARIABLES:

El entorno socio ambiental: Partiendo del objeto del proceso, no se evidencia evento adverso en materia socio ambiental, toda vez que lo contratado no causa perjuicio a la comunidad, ya que el servicio no impacta el entorno externo e interno de manera negativa.

Las condiciones políticas: No se evidencia un evento adverso, teniendo en cuenta que existe una ley de contratación estatal dotada de un decreto reglamentario que fije las pautas para llevar a cabo los procesos en dicha materia. No obstante, puede presentarse una directriz expedida por el gobierno nacional que reglamente aspectos nuevos de la normatividad o no existentes en ella.

Los factores ambientales: En este aspecto no se observa un evento adverso, ya que, para iniciar el proceso de selección y la posterior ejecución del objeto del contrato, no se requieren licencias o ningún tipo de permiso en materia ambiental.

ANÁLISIS DE LA OFERTA:

De lo expuesto, es preciso referir lo señalado por el Consejo de Estado, en lo que respecta a la comparación de ofertas en la modalidad de contratación directa, al preceptuar que "*...En los términos analizados, la Sala negará la pretensión del actor, porque la causal de contratación directa contenida en el literal h) del art. 2.4. de la ley 1.150 -"h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales"- **se contrata sin que se requiera obtener varias ofertas, porque hace parte de una de las causales de contratación directa, de allí que no necesita de un proceso de comparación entre oferentes, cuya diferencia con las demás modalidades de selección es precisamente la manera como se puede escoger al contratista.** Esta conclusión requiere una precisión final: Lo que se puede contratar directamente, bajo la causal del literal h) citado, y en los términos del inciso primero demandado del art. 82 del decreto 2.474 de 2008, es **"... la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión la entidad estatal..." para lo cual "... podrá contratar directamente con la** persona natural **o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto deberá dejar constancia escrita**."[2] (Resaltado fuera de texto).

ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Con ocasión del proceso de selección que se requiere, se procedió a realizar el análisis sobre los procesos de contratación adelantados por entidades estatales a través de la modalidad de contratación directa mediante la suscripción de contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión; revisada la página transaccional SECOP II, de acuerdo con las actividades planteadas a desarrollar, por parte de otras entidades públicas, se encontraron los siguientes procesos: Como referencia se relacionan tres (3) procesos llevados a cabo por entidades públicas; cuya característica común es haber sido contratadas bajo la modalidad de contratación directa , que tiene relación directa con el objeto del proceso contractual que nos ocupa, a saber:

A continuación, se presenta un listado de entidades públicas que han efectuado el proceso de con NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S

---

[2] Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Sub-Sección C, Sentencia del 7 de marzo de 2011. Rad. 37.044. Cp.- Enrique Gil Botero.

No. Proceso	MODALIDAD	CONTRATANTE	CONTRATISTA	OBJETO	VALOR
UAEPC-CPS-142-2023	CONTRATACION DIRECTA	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S. CON NIT No. 901. 093.475-1	PRESTAR LOS SERVICIOS DESARROLLANDO LA POLITICA DE LA FELICIDAD A TRAVES DEL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL CON ENFASIS EN LA POLITICA DE SALUD MENTAL PARA LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA	CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/cte. ($120.000.000)
CO1.PCCNTR.4968263	CONTRATACION DIRECTA	ALCALDIA MUNICPAL DE ZIPAQUIRÁ	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S. CON NIT No. 901. 093.475-1	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE ESCUELAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS POLÍTICAS Y DE LIDERAZGO COMUNITARIO, DIRIGIDO A JÓVENES, PADRES DE FAMILIA, EQUIPOS DE COMISARÍAS DE FAMILIA, ADULTOS MAYORES, MUJERES Y COMUNIDAD LGTBIQ+ DEL MUNICIPIO DE ZIPAQUIRÁ, A TRAVÉS DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL, ECONOMÍCA, CULTURAL, POLÍTICA Y EL FORTALECIMIENTO DE MÉTODOS Y CONOCIMIENTOS DESDE LA PSICOLOGÍA CLÍNICA Y COACHING ONTICO Y ONTOLÓGICO	NOVENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS ($99.999.964).

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS 06 DE 2023	CONTRATACION DIRECTA	ASOCIACION DE MUNICIPIOS DE SABANA CENTRO-ASOCENTRO	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S. CON NIT No. 901. 093.475-1	PRESTACION DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR LA POLITICA DE LA FELICIDAD A PARTIR DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO PERSONAL, SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL A TRAVES DE LA SENSIBILIZACION Y DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECCIONADO AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL CON ENFASIS EN SALUD MENTAL.	CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/cte. ($120.000.000

2.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO

El valor estimado del contrato, es por la suma de **CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($50.000.000)** incluido IVA y demás impuestos y contribuciones Departamentales conforme a la propuesta presentada.

En este valor se encuentran incluidos los gastos en que incurre el contratista en la legalización del contrato, así como los impuestos de orden Nacional, Departamental y Distrital a que haya lugar, y demás erogaciones, con disponibilidad presupuestal No. 7100039902 del 15 de junio de 2023.

2.2. ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO

El Decreto 1082 de 2015 define Riesgo como un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un contrato. También, el Decreto 1082 de 2015 establece que la Entidad Estatal debe evaluar el Riesgo que el Proceso de Contratación representa para el cumplimiento de sus metas y objetivos, de acuerdo con los manuales y guías que para el efecto expida Colombia Compra Eficiente.

Tipos de Riesgos. Con el fin de establecer la distribución definitiva de los riegos conforme a lo estipulado en el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 a continuación se establece la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en el presente proceso:

		ESTIMACION DEL RIESGO	
TIPIFICACION	**ASIGNACION DEL RIESGO**	**PROBABILIDAD DE OCURRENCIA / IMPACTO**	**VALORACIÓN**
La falta de coordinación institucional generara dificultades para la consecución	DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA /	MODERADO	3%

		ESTIMACION DEL RIESGO	
TIPIFICACION	ASIGNACION DEL RIESGO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA / IMPACTO	VALORACIÓN
de los objetivos del contrato	CONTRATISTA		
Retrasos– incumplimiento	CONTRATISTA	MAYOR	4%
Desacato a los cronogramas y actividades	CONTRATISTA	MAYOR	4%
Expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales que pueden afectar el equilibrio económico del contrato	DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA / CONTRATISTA	MODERADO	3%
Incurrir en comisión de conducta punibles	CONTRATISTAS	INSIGNIFICANTE	2%
Cambio en las prioridades del Departamento	DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA	MODERADO	3%
Incumplimiento de las normas de bioseguridad expedidas por la declaración de la emergencia Sanitaria, provocada por el Covid-19	DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA / CONTRATISTA	MODERADO	3%
Siniestros o Accidentes ocasionados por la ejecución de eventos masivos que impacten la salud y bienestar de los participantes	CONTRATISTAS	MODERADO	3%
Accidentes de tránsito por servicios de transporte prestado	CONTRATISTAS	MODERADO	3%

Tipificación de Riesgo: Es la definición que se hace de aquellos hechos previsibles constitutivos de riesgo que se puedan presentar en el ejercicio del contrato en otras palabras consiste en señalar los hechos de la humanidad o la naturaleza que en un futuro pueda ocasionar daño para la estructura económica del contrato.

Asignación de Riesgo: Una vez descrito y valorado el riesgo, se debe proceder a señalar a la parte contractual que debe que debe afrontar, superar y financiar los efectos de la ocurrencia del riesgo. Es decir, es la distribución que se hace del riesgo y la manera en que se debe asumir el costo, por parte del contratista y la entidad contratante.

Calificación del Riesgo: Es un análisis que se realiza del riesgo frente a la probabilidad de que ocurra o no y el impacto que este puede generar.

Cuantificación del Riesgo: Es la valoración que se hace por la asunción misma de los riesgos por las partes.

Para calificar el riesgo se tuvo en cuenta la siguiente tabla:

	IMPACTO					
	Calificación Cualitativa	Obstruye la ejecución del contrato de manera intrascendente.	Dificulta la ejecución del contrato de manera baja, aplicando medidas mínimas se pueden lograr el objeto contractual	Afecta la ejecución del contrato sin alterar el beneficio para las partes	Obstruye la ejecución del contrato sustancialmente pero aun así permite la consecución del objeto contractual	Perturba la ejecución del contrato de manera grave imposibilitando la consecución del objeto contractual.
	Calificación Monetaria	Los sobrecostos no representan más del uno por ciento (1%) del valor del contrato.	Los sobrecostos no representan más del cinco por ciento (5%) del valor del contrato.	Genera un impacto sobre el valor del contrato entre el cinco (5%) y el quince por ciento (15%).	Incrementa el valor del contrato entre el quince (15%) y el treinta por ciento (30%).	Impacto sobre el valor del contrato en más del treinta por ciento (30%).
	Categoría	Valoración	Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Catastrófico
			1	2	3	4	5
Probabilidad	Raro (puede ocurrir excepcionalmente)	1	2	3	4	5	6
	Improbable (puede ocurrir	2	3	4	5	6	7

	ocasionalmente)						
	Posible (puede ocurrir en cualquier momento futuro)	3	4	5	6	7	8
	Probable (probablemente va a ocurrir)	4	5	6	7	8	9
	Casi cierto (ocurre en la mayoría de circunstancias)	5	6	7	8	9	10

3. OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES, LAS AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN, Y CUANDO EL CONTRATO INCLUYE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN, LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

3.1. OBJETO:

REALIZAR ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN METODOLOGICA PARA LA APROPIACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL VALOR DE LA FELICIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS Y LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL CLUB DE LA FELICIDAD, QUE PROMUEVAN EL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SECTOR CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA.

3.1.1. Condiciones Técnicas Exigidas.

Desarrollar integralmente a los colaboradores del Club de la Felicidad de la Gobernación de Cundinamarca, a través de un programa de crecimiento personal en transversalidad de la salud mental y emocional y la política de la felicidad, que fomente el bienestar emocional, la resiliencia y el desarrollo de habilidades de liderazgo, contribuyendo así a mejorar el ambiente y la satisfacción laborales de los colaboradores, y a cumplir con los objetivos organizacionales de la gobernación." Este objetivo general se enfoca en el desarrollo integral de los colaboradores del Club de la Felicidad de la Gobernación de Cundinamarca, y busca fomentar el bienestar emocional, la resiliencia y el desarrollo de habilidades de liderazgo.

Los cuales se ejecutarán a través de cinco módulos desagregados así:

MODULOS DEL PROGRAMA MODULO 1. Autogestión personal y Proyecto de vida

- Preparación al contacto con las Generaciones Conectadas.
- Motivos, emociones y necesidades humanas, redefiniendo la crisis.
- Autoconfianza y responsabilidad.
- El cambio es una oportunidad para aprender.
- Tiempo libre.

MODULO 2. Salud Mental y bienestar

- Comprender los estados físicos en la edad adulta.
- Construir una vida y hábitos saludables.
- Desarrollo Físico.
- Estrategias para aceptar los cambios.
- Nutrición sana.

MODULO 3. Reactivación psicosocial

- Técnicas de relajación en situación de crisis.
- Herramientas adecuadas para la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales.
- Habilidades sociales
- Compartir experiencias vivenciales con base a los desapegos.

MODULO 4. Felicidad, apoyo emocional y psicológico

- Herramientas para fomentar la felicidad y el bienestar emocional.
- Cuidado personal y autorregulación emocional.
- La importancia del sueño y la actividad física
- Fomentar la espiritualidad y la conexión con el propósito de vida.

MODULO 5. Conexiones interpersonales y relaciones significativas

- Growth mindset.
- Estrategias para afrontar la soledad y el aislamiento social.
- Promoviendo la creatividad y el desarrollo personal.
- Prevención del deterioro cognitivo.

Se realizará en talleres presenciales con un alcance por taller seminario de 50 personas. Cada intervención tendrá una duración de 3 horas, logrando un total de 10 intervenciones.

Se dictarán 3 conferencias como VALOR AGREGADO.

NOTA: El contratista deberá contar con el personal de apoyo necesario para la ejecución del contrato

3.1.2. Autorizaciones licencias y/o permisos requeridos para la ejecución del contrato.

N/A

3.1.3. Codificación del bien, obra o servicio según las Naciones Unidas – UNSPSC

Una vez definidos claramente los bienes, obras y servicios a contratar, se deben codificar de acuerdo con la Guía para la Codificación de bienes y servicios de Naciones Unidas, los cuales fueron previamente identificados en el Plan Anual de Adquisiciones.

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
80000000 (Servicios de Gestión, Servicios profesionales de empresas y servicios administrativos.)	8011 (Servicios de Recursos humanos)	801115 (Desarrollo de recursos humanos)
80000000 (Servicios de Gestión, Servicios profesionales de empresas y servicios administrativos.)	8011 (Servicios de Recursos humanos)	801116 (Servicio de personal temporal)

3.2. IDENTIFICACION DEL CONTRATO A CELEBRAR:

Contrato de prestación de servicios

3.3. CONDICIONES DEL CONTRATO A CELEBRAR

3.3.1. Plazo de Ejecución:

El plazo de ejecución del contrato será de cuatro (4) meses, contados a partir de la suscripción del acta de inicio.

3.3.2. Lugar de Ejecución:

Las actividades contratadas se realizarán en la Gobernación de Cundinamarca ubicada en Bogotá D.C.

3.3.3. Forma de pago:

El valor del contrato se pagará así:

Un único pago correspondiente al 100% del valor del contrato, una vez finalizada la ejecución del mismo.

Para el pago, EL CONTRATISTA deberá presentar el informe de ejecución de las obligaciones, la certificación de cumplimiento de las mismas, firmada por el Supervisor y los documentos soporte, comprobante o certificación de PAGO AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y PARAFISCALES dentro de los últimos 6 meses, cuando a ello haya lugar (conforme al Artículo 50 de la ley 789 de 2002 y demás normas que lo modifiquen, reglamentan o complementen, lo cual se hará mediante certificación expedida por el representante legal o el revisor fiscal, si lo hubiere, para lo cual este último allegará copia de cedula de ciudadanía, la tarjeta profesional y antecedentes disciplinarios vigentes de la junta central de contadores o el representante legal según sea el caso). La Secretaría únicamente cancelará las actividades que cuenten con los soportes requeridos por el supervisor, de acuerdo a los precios unitarios presentados en la oferta económica para cada caso concreto.

El pago se realizará dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la correspondiente factura, previa certificación del cumplimiento y recibo a satisfacción expedida por el supervisor del Contrato. El pago estará sujeto al Plan Anual Mensualizado de Caja PAC.

El sistema de pago utilizado por el departamento es la consignación en una cuenta corriente o de ahorros de las instituciones financieras que el contratista registre en el formato titulado "Información General y Tributaria de Terceros" y "Actualización de Datos de Terceros"

Si la(s) factura(s) no ha(n) sido correctamente elaborada(s), o no se acompañan los documentos requeridos para el pago, el término para este solo empezara a contarse desde la fecha en que se presenten debidamente corregidas, o desde que se haya aportado el último de los documentos solicitados. Las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad del contratista y no tendrá por ello, derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza. Todos los pagos se realizarán conforme al PAC del Departamento de Cundinamarca.

3.4. Anticipo / Pago Anticipado:

N/A

3.5. Supervisión y/ o Interventoría:

La Supervisión del presente contrato se designa por el Ordenador del Gasto, en la Directora de Desarrollo Humano. La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico sobre el cumplimiento del objeto del contrato, para lo cual, deberá realizar la evaluación y verificación de cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones dentro del término de ejecución contractual pactado, y en el marco de las funciones y responsabilidades señaladas en el Decreto Departamental 038 del 02 de Febrero de 2016 "Manual de Vigilancia y Control de la Ejecución Contractual" y en los artículos 83 y siguientes de la Ley 1474 de 2011.

El supervisor tendrá a cargo las obligaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011.

3.6 Obligaciones de las partes

3.6.1 Obligaciones generales de la entidad.

1. Ejercer el respectivo control en el cumplimiento del objeto del contrato y expedir el recibo de cumplimiento a satisfacción.
2. Pagar el valor del contrato de acuerdo con los términos establecidos.
3. Prestar su colaboración para el cumplimiento de las obligaciones de la Contratista.

3.6.2 Obligaciones Generales del Contratista:

1. Cumplir y ejecutar el objeto del contrato.
2. Obrar con diligencia y cuidado necesario en los asuntos que le asigne el supervisor del contrato.
3. Presentar oportunamente las respectivas facturas y los certificados de pago de aportes parafiscales y/o seguridad social en los términos de porcentajes establecidos en la Ley 1562 de 2012.
4. Atender oportunamente los requerimientos que le haga el supervisor y que sean pertinentes para el adecuado desarrollo del contrato.
5. Presentar los informes de actividades debidamente soportados para la expedición de certificación de cumplimiento dada por el supervisor del contrato.
6. EL CONTRATISTA en el desarrollo de sus actividades se obliga a seguir los lineamientos del proceso de calidad en el cual está el Departamento de Cundinamarca.
7. Cumplir con las obligaciones respectivas del Manual de Seguridad y Salud en el trabajo para contratistas de la Gobernación de Cundinamarca.
8. Presentar los informes requeridos en el momento en el que el supervisor del contrato determine necesarios para conocer los avances de ejecución contractual.
9. Mantener estricta reserva y confidencialidad de la información que conozca con ocasión del contrato.
10. El Contratista no puede hacer uso de las bases de datos, en especial de los correos electrónico, que le entregue la Gobernación de Cundinamarca, sin previa autorización escrita por parte del supervisor o en su defecto, del funcionario.
11. Pagar los impuestos, tasas, contribuciones, nacionales y departamentales a los que haya lugar en virtud de la legalización y ejecución del contrato.
12. Mantener informada a la secretaria de la Función pública de cualquier circunstancia que afecte la debida ejecución del contrato.
13. Las demás inherentes al cumplimiento del objeto del contrato.

3.6.3 Obligaciones Específicas del Contratista:

Las obligaciones específicas a desarrollar son las siguientes:

1. Realizar las jornadas de entrenamiento y formación acordadas en las condiciones técnicas, de manera presencial, previa coordinación con el supervisor del contrato.
2. Presentar el cronograma de las actividades a realizar para el desarrollo completo y oportuno del objeto del
3. Presentar la metodología y contenido de todas las actividades y jornadas a desarrollar según las condiciones técnicas.

4. El contratista realizará la estrategia de comunicación para la convocatoria de la citación a cada una de las jornadas de entrenamiento y capacitación.
5. Deberá disponer de transporte para los desplazamientos hasta los lugares indicados por el supervisor para la realización de las actividades objeto del contrato.
6. Deberá contar con los equipos tecnológicos y personal idóneo para el eficaz cumplimiento de las actividades objeto del presente contrato.
7. Realizar las tres (3) conferencias como valor agregado para los funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca.
8. Informar a la entidad con antelación sobre cualquier dificultad que se presente para el buen desarrollo del contrato.
9. Desarrollar en términos de cumplimiento, calidad y eficacia todos y cada uno de los módulos indicados en su propuesta.

4. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Efectuado el análisis del objeto del contrato que se pretende celebrar, se estableció que corresponde a la Modalidad de Selección de Contratación Directa prevista en el literal h) numeral 4 del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, tratándose de la prestación de un servicio de apoyo a la gestión regulado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 que dispone: "*Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la* ***prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica*** *que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita. Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal,* ***así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales****. (...)*"

JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACION DEL CONTRATO.

La Secretaría de la Función Pública ha contemplado diferentes actividades de reconocimiento que abarquen los diferentes tópicos contenidos dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos – 2023» teniendo en cuenta los ejes temáticos en él contemplados, dentro del cual se encuentra:

Eje 3 - Convivencia Social

(Inclusión, diversidad, equidad y representatividad)

5. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
6. Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
7. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
8. Creación de cultura inclusiva

B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder

3. Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder.
4. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder

De acuerdo con lo descrito anteriormente, la Gobernación de Cundinamarca en el marco del eje de convivencia social ha desarrollado el **CLUB DE LA FELICIDAD** para apropiar la **CULTURA DE LA FELICIDAD**

- ✓ ***Cultura de la felicidad:*** *La Gobernación de Cundinamarca, reconoce que el activo más importante es el colaborador, considerado como actor protagónico en el buen funcionamiento y evolución de la entidad, por ello le apuesta al fortalecimiento de una sociedad y entorno laboral fundada en el desarrollo integral del ser humano, buscando mejorar sus condiciones y oportunidades de vida, mediante la cohesión sociocultural y la equidad para el crecimiento integral, que genere bienestar y satisfacción, a través de las actividades:*

    - ***Club de la felicidad:*** *Se fortalecerá el grupo de funcionarios que hacen parte del club de la felicidad y se buscará la vinculación de nuevos participantes, a los cuales se les invitará a participar en actividades como: conferencias, talleres, charlas, entre otros. Las prácticas aprendidas serán replicadas por cada funcionario, al interior de cada secretaría convirtiéndose en multiplicadores del éxito.*

Para el año 2023, la Secretaría de la Función Pública realizará actividades programadas en el **CLUB DE LA FELICIDAD,** en donde se busca promover una cultura de la felicidad que permita incrementar los niveles de productividad en la organización, a través de encuentros, conferencias y entrenamientos en habilidades del SER y que se vean reflejados en la retribución al ciudadano.

Quienes participan:

- Todos los servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca.
- Servidores inscritos en el Club de la felicidad

Es así como, evidenciada la necesidad de la Secretaría de la Función Pública- Dirección de Desarrollo Humano, de realizar las actividades expuestas en el desarrollo de su plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2023, se debe adelantar la contratación de una persona jurídica que contemple dentro de su objeto social la ejecución de las actividades aquí descritas, con la capacidad técnica organizacional necesaria, el personal requerido conforme a la necesidad contratada y la responsabilidad y eficiencia en términos técnicos y económicos conforme a los requerimientos de la Gobernación de Cundinamarca, haciendo el acompañamiento a las actividades, atendiendo de manera eficaz todas las necesidades que surjan en virtud de las mismas o de las acciones programadas que propendan por el bienestar de los servidores públicos.

Dicha persona jurídica deberá contar con experiencia relacionada en el marco del Componente de la Felicidad y el Liderazgo.

La ley 80 de 1993[3] en su artículo 32 menciona referente al contrato de prestación de servicios:

> *"Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la* ***administración o funcionamiento*** *de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no pueden realizarse con personal de planta o requieren conocimientos especializados". (Subrayado fuera de texto)*

Por su parte, el Decreto Único Reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional No. 1082 de 2015 en subsección 4 Contratación Directa, determina como una de sus causales la contratación de prestación de servicios, así:

> *"Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la* ***persona natural o jurídica*** *que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En ese caso,* ***no es necesario que la Entidad Estatal hay obtenido previamente varias ofertas****, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia.*
>
> *Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal,* ***así como los relacionados con actividades operativas, logísticas o asistenciales.***" (Resaltado fuera de texto)

Ahora bien, en sentencia de unificación, el Concejo de Estado realizó un estudio sobre el alcance del objeto de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, determinando en lo referente al contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, el Alto Tribunal:

> *"(...) De esta forma el concepto de "apoyo a la gestión" entraña un claro apoyo a la actividad de las entidades estatales que debe entenderse de conformidad con la sistemática expuesta a propósito del contrato de prestación de servicios y que de manera restrictiva tiene relación con la administración o el funcionamiento de la entidad estatal correspondiente, conforme a las prédicas y exigencias del artículo 32 No 3º de la Ley 80 de 1993, tal como claramente lo ha decantado los precedentes de la sección tercera del Consejo de Estado. (...) Se reitera, entonces, por parte de la Sala que la motivación para la suscripción de este tipo específico de contrato dependerá de la motivación que surja en torno a las necesidades que la Administración Pública encuentra pertinente satisfacer, de conformidad con la planeación efectuada por la Entidad. (...)*[4]

Frente a las actividades operativas descritas en la normatividad antes referida, el Concejo de Estado sostuvo:

> *"(...) la frase "****actividades operativas, logísticas o asistenciales****" no impone, de manera inflexible, que este tipo de actividades deban ser acometidas por vía de alguno de estos dos tipos de contratos de prestación de servicios en específicos,* ***pues, como se ha dicho, es la misma Administración Pública la que tiene una razonada discrecionalidad para estructurar en términos técnicos, económicos y jurídicos el contrato estatal que desea suscribir; de donde se deriva, grosso modo, que la definición***

---

[3] *Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*

[4] Concejo de Estado Sección Tercera Subsección C- Sentencia Radicado N°11001-03-26-000-2011-00039-00(41719) del 2 de diciembre de dos mil trece (2013); Consejero ponente: JAIME ORLANDO SANTOFIMIO GAMBOA

del tipo contractual a celebrar correrá por cuenta de las valoraciones ad-hoc que realice la Entidad, todo ello conforme al principio de planeación*.(...).*"[5] (Resaltado fuera de texto)

En lo atinente a la celebración de contratos de prestación de servicios para la realización de actividades relacionadas con la administración y funcionamiento de las entidades, el Alto Tribunal de lo Contencioso Administrativo ha señalado:

> *"(...) Se puede afirmar, sin lugar a mayor dubitación, que la realidad material de las expresiones legales "...para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión..." engloba necesariamente una misma sustancia jurídica: la del contrato de prestación de servicios definido en el artículo 32 No 3 de la ley 80 de 1993 y que no es otro que aquel que tiene por objeto apoyar la gestión de la entidad requirente en relación con su funcionamiento* ***o el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma, que en esencia no implican en manera alguna el ejercicio de funciones públicas administrativas.*** *(...)*
>
> *En realidad se trata de* ***contratos a través de los cuales, de una u otra manera, se fortalece la gestión administrativa y el funcionamiento de las entidades públicas****, dando el soporte o el acompañamiento necesario y requerido para el cumplimiento de sus propósitos y finalidades cuando estas por sí solas, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no los pueden satisfacer; o la complejidad de las actividades administrativas o del funcionamiento de la entidad pública son de características tan especiales, o de una complejidad tal, que reclaman conocimientos especializados que no se pueden obtener por los medios y mecanismos normales que la ley le concede a las entidades estatales. (...)"* (Resaltado fuera de texto)

Que en virtud de lo anteriormente expuesto, la Secretaría de la Función Pública encuentra la necesidad de adelantar un contrato de prestación de servicios.

Es así, como las actividades de bienestar que debe ejecutar la Secretaría de la Función pública, a través de la Dirección de Desarrollo Humano, se encuentran alineadas al plan Departamental de Desarrollo 2020-2023 "*Región que progresa*" el cual comprende el afianzamiento de las competencias y bienestar de los servidores públicos, mediante mecanismos participativos que mejoren su calidad de vida y la de sus familias a través de planes recreativos, artísticos, culturales, deportivos y turísticos con el apoyo de las entidades corresponsables y cooperantes: que generen un valor agregado al cumplimiento eficiente de sus funciones y objetivos organizacionales.

Aunado a lo anterior, analizadas las condiciones y opciones del mercado, se pudo establecer La metodología DAME se relaciona estrechamente con el Club de Felicidad de la Gobernación de Cundinamarca, ya que ambas tienen como objetivo principal el crecimiento humano y el bienestar emocional. A través de la metodología DAME, se brinda a los participantes del Club de Felicidad una estructura sólida y efectiva para explorar y comprender sus propias percepciones, creencias y emociones, y transformarlas en acciones concretas que promuevan su felicidad y desarrollo personal.

La importancia de la metodología DAME radica en su enfoque integral, abordando diferentes aspectos del crecimiento humano. La etapa de Descubrir permite a los miembros del Club de Felicidad tomar conciencia de sus fortalezas y motivaciones, lo cual es fundamental para cultivar la felicidad y el bienestar. La etapa de Aprender les

[5] Ibidem.

brinda herramientas y conocimientos para desarrollar habilidades emocionales, comunicativas y de autogestión, que les ayudarán a promover su bienestar en diferentes áreas de sus vidas.

La etapa de Modificar es clave, ya que permite a los participantes identificar y modificar patrones de pensamiento y comportamiento que puedan estar limitando su felicidad y crecimiento. A través de esta etapa, se fomenta la superación de obstáculos y la adopción de nuevas formas de pensar y actuar que promuevan la felicidad y el bienestar personal.

Finalmente, la etapa de Ejecutar pone en práctica lo aprendido y modificado en las etapas anteriores, permitiendo a los miembros del Club de Felicidad convertirse en versiones mejoradas de sí mismos. Al enfrentar nuevos retos y desafíos con éxito, se fortalece su confianza en sí mismos y su capacidad para alcanzar la felicidad y el crecimiento personal.

La metodología DAME es una metodología única y original, desarrollada con derechos de autor, lo que la hace aún más valiosa en el contexto del Club de Felicidad de la Gobernación de Cundinamarca. Su carácter exclusivo le confiere una serie de atributos que la hacen especialmente relevante para el crecimiento humano de los participantes.

Al tratarse de una metodología con derechos de autor, se garantiza su originalidad y su respaldo teórico y práctico. Esto implica que ha sido creada a partir de investigaciones, estudios y experiencias específicas, lo cual la distingue de otras metodologías similares. Su singularidad radica en la forma en que combina elementos de autoconocimiento, reflexión, aprendizaje y transformación personal, ofreciendo un enfoque completo y efectivo para promover el crecimiento y la felicidad de los participantes.

La metodología DAME es una metodología de aprendizaje y a su vez es una corriente que busca ayudar al ser humano a descubrir y comprender sus propias percepciones, creencias y emociones, para poder transformarlas en acciones concretas y efectivas.

A continuación, realizaré una breve explicación de cada etapa y su desarrollo:

Descubrir: esta etapa implica ayudar al individuo a descubrir sus capacidades y habilidades a través de un proceso de autoconocimiento y reflexión. En esta etapa, es importante que la persona tome conciencia de sus fortalezas, debilidades, intereses y motivaciones.

Aprender: una vez que se han descubierto las capacidades y habilidades, el siguiente paso es aprender cómo utilizarlas de manera efectiva. En esta etapa, se busca fomentar la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas que permitan al individuo poner en práctica lo que ha descubierto en la etapa anterior.

Modificar: en esta etapa, se busca ayudar al individuo a modificar sus comportamientos y actitudes a partir de lo que ha aprendido en las etapas anteriores. Se trata de un proceso de transformación personal que busca superar obstáculos y limitaciones, y desarrollar nuevas formas de pensar y actuar.

Ejecutar: la última etapa implica poner en práctica lo que se ha aprendido y modificado en las etapas anteriores. En esta etapa, se busca que la persona se convierta en una nueva versión de sí misma, capaz de enfrentar nuevos retos y desafíos con éxito.

En resumen, la metodología DAME busca ayudar a las personas a descubrir sus capacidades y habilidades, aprender a utilizarlas de manera efectiva, modificar sus comportamientos y actitudes, y poner en práctica lo aprendido para lograr una transformación personal duradera.

En resumen, la metodología DAME no solo es única en su enfoque integral para el crecimiento humano, sino que también cuenta con derechos de autor, lo que le otorga un valor adicional y garantiza su originalidad y respaldo teórico y práctico. Su exclusividad en el contexto del Club de Felicidad de la Gobernación de Cundinamarca contribuye a brindar a los participantes una experiencia diferenciada y de calidad, que promueve su bienestar y desarrollo personal de manera efectiva y ética.

En cumplimiento de la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Entidad no cuenta con la capacidad ni con el personal idóneo para atender la necesidad descrita se requiere adelantar la contratación con NEXUS COACHING SCHOOL firma que posee la licencia de exclusividad. legalmente es viable, toda vez que el objeto que sustenta el presente proceso contractual es de carácter lícito, en concordancia con la normatividad vigente relacionada con la utilización de la modalidad de contratación en cumplimiento de los principios de eficacia, eficiencia y en ejercicio de su actividad, se ajusta a las regulaciones legales que obligan a asumir las medidas y herramientas necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad en el tiempo.

5. PRESUPUESTO OFICIAL

El valor total del contrato es la suma de **CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 50.000.000),** en este valor se encuentran incluidos los gastos en que incurre el contratista en la legalización del contrato, así como los impuestos de orden Nacional, Departamental y Distrital a que haya lugar. El pago se hará a cargo a la disponibilidad presupuestal 7100039902 del 15 de junio de 2023, Rubro presupuestal No1114/1-0100/2120202009 /9/999/CC/Secretaria de Función Pública/Recurso Ordinario/Servicios para la Comunidad, Sociales y Personales.

Nota 1: El valor propuesto deberá contemplar todos los costos, gastos, contribuciones, tasas, impuestos y descuentos que se generan para la suscripción y ejecución del contrato de acuerdo a la Ley, si hay lugar a ello.

Nota 2: El valor del presupuesto estimado contempla el valor del IVA correspondiente al 19% de conformidad con la Ley 1816 de 2018.

Nota 3: El pago se realizará por los servicios efectivamente prestados y los bienes recibidos a satisfacción, previa confirmación de los mismos por parte del supervisor del contrato.

Nota 4: El Valor del contrato no podrá exceder en ningún caso el valor del presupuesto oficial.

6. LOS CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE

Analizadas las condiciones y opciones del mercado, se pudo establecer La metodología DAME se relaciona estrechamente con el Club de Felicidad de la Gobernación de Cundinamarca, ya que ambas tienen como objetivo principal el crecimiento humano y el bienestar emocional. A través de la metodología DAME, se brinda a los participantes del Club de Felicidad una estructura sólida y efectiva para explorar y comprender sus propias percepciones, creencias y emociones, y transformarlas en acciones concretas que promuevan su felicidad y desarrollo personal.

En cumplimiento de la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Entidad no cuenta con la capacidad ni con el personal idóneo para atender la necesidad descrita se requiere adelantar la contratación con NEXUS COACHING SCHOOL firma que posee la licencia de exclusividad. legalmente es viable, toda vez que el objeto que sustenta el presente proceso contractual es de carácter lícito, en concordancia con la normatividad vigente relacionada con la utilización de la modalidad de contratación en cumplimiento de los principios de eficacia,

eficiencia y en ejercicio de su actividad, se ajusta a las regulaciones legales que obligan a asumir las medidas y herramientas necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad en el tiempo.

Adicionalmente se relación la experiencia de NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S:

No. Proceso	MODALIDAD	CONTRATANTE	CONTRATISTA	OBJETO	VALOR
UAEPC-CPS-142-2023	CONTRATACION DIRECTA	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S. CON NIT No. 901. 093.475-1	PRESTAR LOS SERVICIOS DESARROLLANDO LA POLITICA DE LA FELICIDAD A TRAVES DEL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL CON ENFASIS EN LA POLITICA DE SALUD MENTAL PARA LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA	CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/cte. ($120.000.000)
CO1.PCCNTR.4968263	CONTRATACION DIRECTA	ALCALDIA MUNICPAL DE ZIPAQUIRÁ	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S. CON NIT No. 901. 093.475-1	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE ESCUELAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS POLÍTICAS Y DE LIDERAZGO COMUNITARIO, DIRIGIDO A JÓVENES, PADRES DE FAMILIA, EQUIPOS DE COMISARÍAS DE FAMILIA, ADULTOS MAYORES, MUJERES Y COMUNIDAD LGTBIQ+ DEL MUNICIPIO DE ZIPAQUIRÁ, A TRAVÉS DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL, ECONOMÍCA, CULTURAL, POLÍTICA Y EL FORTALECIMIENTO DE MÉTODOS Y CONOCIMIENTOS DESDE LA PSICOLOGÍA CLÍNICA Y COACHING ONTICO Y ONTOLÓGICO	NOVENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS ($99.999.964).

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS 06 DE 2023	CONTRATACION DIRECTA	ASOCIACION DE MUNICIPIOS DE SABANA CENTRO-ASOCENTRO	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S. CON NIT No. 901. 093.475-1	PRESTACION DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR LA POLITICA DE LA FELICIDAD A PARTIR DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO PERSONAL, SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL A TRAVES DE LA SENSIBILIZACION Y DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECCIONADO AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL CON ENFASIS EN SALUD MENTAL.	CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/cte. ($120.000.000

6.1 REQUISITOS HABILITANTES

N/A

7. LAS GARANTÍAS QUE LA ENTIDAD ESTATAL CONTEMPLA EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Atendiendo a la naturaleza del objeto del contrato, a la forma de pago, así como a las condiciones contractuales, el CONTRATISTA debe constituir a favor de LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA y a satisfacción del mismo, una Garantía, en las cuantías y términos que se señalan a continuación, a través de una entidad bancaria o compañía de seguros legalmente constituida y autorizada para funcionar en Colombia, la cual debe allegarse al expediente contractual dentro de los dos (2) días siguientes a la suscripción del contrato, con los siguientes amparos:

- **Garantía de cumplimiento**

AMPARO	VALOR DEL AMPARO	VIGENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento	10% del valor del contrato	Vigente por el plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.	Contratista
Salarios prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	5% del valor del contrato	Vigente por el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.	
Calidad del servicio	10% del valor total del contrato	Vigente por el plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.	

8. INDICACIÓN DE SI LA CONTRATACIÓN RESPECTIVA ESTÁ COBIJADA POR UN ACUERDO COMERCIAL.

De conformidad con lo dispuesto por Colombia Compra Eficiente en el "Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación", en la modalidad de contratación directa y de mínima cuantía, no es requerido hacer el análisis de la contratación esta cobijada por un acuerdo comercial.

9. ANEXOS

- Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP.
- Propuesta y cotización firmada por el Representante Legal.
- Anexo referente de especificaciones técnicas.
- Documentos del contratista

10. RESPONSABLES

CATALINA GONZALEZ SEGURA
Directora de Desarrollo Humano
Secretaria de la Función Pública

ZAMANDHA AURORA GELVEZ GARCÍA
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Responsable Área Jurídica
Secretaria de la Función Pública

CINDY SALAMANCA RODRIGUEZ
Asesora Financiera
Responsable Área Financiera
Secretaria de la Función Pública

Proyectó: Jesica Aristizabal, Asesora - SFP.