ESTUDIOS PREVIOS PARA CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO PARA LA REALIZACIÓN DE UN ENCUENTRO QUE PERMITA FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE CAICEDONIA, SEVILLA, BUGA, TULUA, BUENAVENTURA, TÚQUERRES, IPIALES LA UNIÓN Y TUMACO ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTAL – INPEC.

TABLA DE CONTENIDO

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD. 1
2. DESCRIPCION DEL OBJETO DEL CONTRATO 2
3. MODALIDAD DE PROCESO DE SELECCIÓN. 3
4. CONDICIONES TÉCNICAS EXIGIDAS 3
5. CONCEPTO FINANCIERO 6
6. EXPERIENCIA 7
7. ESTUDIO DE MERCADO 7
8. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO 18
9. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL 19
10. PLAZO PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO 19
11. FORMA DE PAGO 19
12. DOMICILIO CONTRACTUAL 19
13. LUGAR DE EJECUCIÓN 20
14. CONDICIONES DEL CONTRATO A CELEBRAR 20
15. CAUSALES DE RECHAZO DE LA OFERTA 21
16. CAUSALES DE DECLARATORIA DE DESIERTA DEL PROCESO 21
17. ANÁLISIS DEL RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO 22
18. GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO 24
19. SUPERVISIÓN DEL CONTRATO 24
20. CLAUSULA DE INDEMNIDAD. 24
21. DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD 24
22. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO 24

De conformidad con lo normado en el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020, los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, el Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021 y conforme con el Plan Anual de Adquisiciones - – INPEC, con posición de catálogo de gasto A-02-02-02-009-006 SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO, CULTURALES Y DEPORTIVOS, BSITEM 472. se procede a realizar los siguientes estudios previos para contratar la prestación de servicios de apoyo logístico para la realización de un encuentro que permita fortalecer la cultura organizacional dirigido a los funcionarios de los Establecimientos de Caicedonia, Sevilla, Buga, Tuluá, Buenaventura, Túquerres, Ipiales La Unión y Tumaco, adscritos a la Dirección Regional Occidental – INPEC.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD.

Que el Decreto 1083 de 2015 que reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y Decreto Ley 1567 de 1998 el cual implementa los programas de bienestar social e incentivo y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Que de acuerdo al numeral 2 artículo 27 del decreto 4151 de 2011 es función del Área de Talento Humano: Formular e implementar estrategias, planes, programas y proyectos que propendan por el mejoramiento del clima organizacional y el fortalecimiento de la cultura organizacional en la entidad.
Que la Resolución 2122 de 2012, en su artículo 82, estableció las funciones del grupo de Bienestar Laboral, relacionadas con las actividades de bienestar para los funcionarios - –INPEC, entre los cuales se encuentran: "(…) 2. Formular e implementar estrategias, planes, programas y proyectos que propendan por

el mejoramiento del clima organizacional y el fortalecimiento de la cultura organizacional en la entidad; 4. Programar y desarrollar, en coordinación con otras entidades públicas o privadas, eventos de prevención en salud, recreación, vivienda, bienestar social y pensión. 5. Fomentar y desarrollar programas recreo-deportivas y de aprovechamiento del tiempo libre para los funcionarios del Instituto y 13. Liderar y promover la realización de actividades espirituales, culturales y deportivas, y la conmemoración de fechas especiales (…)".

Que, para el cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales, el decreto 407 de 1994 "Por el cual se establece el Régimen de Personal del Instituto Penitenciario y Carcelario", estableció en sus artículos 67 y 70; "ARTICULO 67. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, establecerá para los funcionarios y sus familiares Programas de Bienestar Social relacionadas con la Educación, la salud, la recreación, el deporte y la cultura, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural". ARTÍCULO 70 ACTIVIDADES CULTURALES. Las actividades culturales deberán promover principalmente las aptitudes artísticas y atender los anhelos de conocimiento de los funcionarios mediante programas de literatura, teatro, pintura, escultura, música, canto, folclor, entre otros y en historia o variados campos científicos de interés formativo.

Que, de acuerdo a las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, todas las entidades del Estado deberán implementar políticas de Bienestar dirigidas a sus funcionarios, con el ánimo de mejorar la calidad de vida laboral y familiar. Estas políticas deben ser implementadas en las entidades a través de los programas de Bienestar, teniendo en cuenta, el presupuesto disponible y que las actividades puedan ser realizadas sin necesidad de invertir recursos a través de convenios interinstitucionales o por medio de las cajas de compensación.

Que, con el objeto de dar cumplimiento al programa de Bienestar Laboral e incentivos de la vigencia 2023, en el cual contempla el área de Calidad de vida laboral, la cual hace referencia a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor penitenciario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

En este concepto se encuentra incluido FORTALECIMIENTO CULTURA ORGANIZACIONAL. cuyo objetivo es aportar elementos individuales y laborales que fortalezcan la cultura organizacional, la apropiación del código de integridad y la consolidación de valores institucionales que propendan por el respeto, la ética y el rechazo por la discriminación, la corrupción y la construcción de un clima laboral satisfactorio. Las temáticas a desarrollar deben estar orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, valores institucionales, ética de los servidores penitenciarios, código de integridad del Instituto, hábitos, actitudes y creencias de los servidores públicos encaminados al mejoramiento del clima laboral, liderazgo, trabajo en equipo y colaborativo, motivación, desarrollo organizacional y personal, plataforma estratégica institucional, código de integridad, entre otras.

2. DESCRIPCION DEL OBJETO DEL CONTRATO

2.1. OBJETO

Estudios previos para contratar la prestación de servicios de apoyo logístico para la realización de un encuentro que permita fortalecer la cultura organizacional dirigido a los funcionarios de los establecimientos de Caicedonia, Sevilla, Buga, Tuluá, Buenaventura, Túquerres, Ipiales, La Unión y Tumaco adscritos a la Dirección Regional Occidental – INPEC.

2.2 ALCANCE DEL OBJETO:

En desarrollo de objeto contractual se adelantarán entre otras las siguientes actividades:

• Organizar la logística para llevar a cabo la actividad durante los días previstos por el Grupo de Bienestar Laboral, que incluya transporte terrestre, alimentación, refrigerios, centro social, el cual se hará en dos lotes. Un primer lote con los ERON de Tuluá, Caicedonia, Buga, Sevilla y Buenaventura. Y un segundo con los ERON de Ipiales, La Unión, Tumaco y Túquerres.

• Disponer del personal idóneo y en número suficiente, dependiendo de la cantidad de participantes para la actividad (meseros, equipo paramédico y demás requeridos según la actividad).

El objetivo de esta actividad es aportar elementos individuales y laborales que fortalezcan la cultura organizacional, la apropiación del código de integridad y la consolidación de valores institucionales que propendan por el respeto, la ética y el rechazo por la discriminación, la corrupción y la construcción de un clima laboral satisfactorio.

3. MODALIDAD DE PROCESO DE SELECCIÓN.

El contrato estará sujeto Conforme a lo dispuesto Ley 1150 de 2007, en su literal A, numeral 2, artículo 2, modificado por el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020, reglamentado por el Decreto 1860 de 2021, que establece las modalidades de selección del contratista y su justificación y el Decreto 1082 de 2015 artículo 2.2.1.2.1.5.1, modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021, se verifico en la página Colombia Compra Eficiente, encontrando que no existe convenio vigente para la contratación de estos servicios, por tal motivo la presente contratación se adelantará bajo la modalidad de Invitación Pública "mínima cuantía", cuyo valor no excede el 10% de la menor cuantía de la Entidad.

4. CONDICIONES TÉCNICAS EXIGIDAS

a) Clasificación del bien o servicio de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de naciones unidas- UNSPSC.

Conforme con el Artículo 2.2.1.2.1.5.1. Estudios previos para la contratación de Mínima cuantía del Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2022, la Prestación de Servicios de Apoyo Logístico para Actividades de Bienestar Social. Está codificado en el Clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC como se indica en la siguiente tabla

Clasificación UNSPSC	Grupo	Segmento	Familia	Clase	Producto
93141506	F	Servicios Políticos y de Asuntos Cívicos	Servicios Comunitarios y Sociales	Desarrollo de servicios Sociales	Servicio de Bienestar Social
78111802	F	Servicios de transporte, almacenaje y correo	Transporte de pasajeros	Transporte de pasajeros por carretera	Servicio de buses con horario programado

b) Condiciones Técnicas Exigidas

Los siguientes son los requerimientos técnicos mínimos que el proponente debe satisfacer**:**

Lote 1: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE CAICEDONIA, SEVILLA, BUGA, TULUA, BUENAVENTURA.

ITEM	**ACTIVIDAD**	**DESCRIPCION**	**CANTIDAD FUNCIONARIOS**
1	**Lugar. Centro Social Para el Evento capacidad promedio de 55 personas**	Según la disponibilidad en la Ciudad de Tuluá o sus alrededores cercanos, deberán contar con las debidas medidas de bioseguridad, deberá contar con un salón o auditorio para el evento, con disponibilidad desde las 08:00 a las 16:00 horas, con capacidad para atender en promedio de 55 personas, con iluminación natural o artificial suficiente, ventilado o aire acondicionado (cuando sea necesario respetando las medidas de bioseguridad pertinentes), con aislamiento de ruidos exteriores, conectividad a internet (garantizando la grabación del evento y las videoconferencias de ponentes externos) y tomacorrientes eléctrica, que disponga de ayudas audiovisuales como: un (01) video beam, (01) computador portátil con unidades USB, dos (02) micrófonos inalámbricos, un (01) telón de proyección, un (01) papelógrafo, un (01) tablero en acrílico portable, un (01) borrador para tablero acrílico, un (01) amplificador de sonido, un (01) atril, con sillas y mesas adecuadas y suficientes para el trabajo individual y/o grupal.	55
2	**Servicio de salud**	Se requiere servicio de atención médica inmediato durante la realización del evento, observando las medidas de bioseguridad pertinentes	
3	**Personal**	El personal a contratar para esta actividad debe ser idóneo y estar calificado para prestar el servicio contratado, el oferente debe enviar la hoja de vida del profesional que dictara la conferencia con base al objeto del contrato, una vez se firme el respectivo contrato	
4	**Alimentación. para un promedio de 55 personas**	Para el desarrollo del evento se deberá contar con: Refrigerio en la mañana y en tarde, almuerzo, tipo Buffet, el cual debe contener 2 tipos de proteína (250gr), verdura, fruta, raciones suficientes para el personal que va a asistir al evento.	
5	**Transporte Terrestre para un promedio de 55 personas**	Disponer de **vehículos para traslado punto a punto.** Debe contar con (SOAT, revisión tecno mecánica, póliza contractual y extracontractual y demás documentos que garanticen el buen estado del vehículo)	
6	**Reconocimiento Valor Transporte a asistentes que viene de fuera de la ciudad del evento**	Caicedonia-Tulua-Caicedonia	10
		Buga- Tuluá - Buga	10
		Sevilla-Tuluá-Sevilla	10
		Buenaventura- Tuluá	10

Lote 2: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE TÚQUERRES, IPIALES LA UNIÓN Y TUMACO

ITEM	**ACTIVIDAD**	**DESCRIPCION**	**CANTIDAD FUNCIONARIOS**
1	**Lugar. Centro Social Para el Evento capacidad promedio de 45 personas**	Según la disponibilidad en la Ciudad de Ipiales o sus alrededores cercanos, deberán contar con las debidas medidas de bioseguridad, deberá contar con un salón o auditorio para el evento, con disponibilidad desde las 08:00 a las 16:00 horas, con capacidad para atender en promedio de 45 personas, con iluminación natural o artificial suficiente, ventilado o aire acondicionado (cuando sea necesario respetando las medidas de bioseguridad pertinentes), con aislamiento de ruidos exteriores, conectividad a internet (garantizando la grabación del evento y las videoconferencias de ponentes externos) y tomacorrientes eléctrica, que disponga de ayudas audiovisuales como: un (01) video beam, (01) computador portátil con unidades USB, dos (02) micrófonos inalámbricos, un (01) telón de proyección, un (01) papelógrafo, un (01) tablero en acrílico portable, un (01) borrador para tablero acrílico, un (01) amplificador de sonido, un (01) atril, con sillas y mesas adecuadas y suficientes para el trabajo individual y/o grupal.	45
2	**Servicio de salud**	Se requiere servicio de atención médica inmediato durante la realización del evento, observando las medidas de bioseguridad pertinentes	
3	**Personal**	El personal a contratar para esta actividad debe ser idóneo y estar calificado para prestar el servicio contratado, el oferente debe enviar la hoja de vida del profesional que dictara la conferencia con base al objeto del contrato, una vez se firme el respectivo contrato	
4	**Alimentación. para un promedio de 45 personas**	Para el desarrollo del evento se deberá contar con: Refrigerio en la mañana y en tarde, almuerzo, tipo Buffet, el cual debe contener 2 tipos de proteína (250gr), verdura, fruta, raciones suficientes para el personal que va a asistir al evento.	
5	**Transporte Terrestre para un promedio de 45 personas**	Disponer de **vehículos para traslado punto a punto.** Debe contar con (SOAT, revisión tecno mecánica, póliza contractual y extracontractual y demás documentos que garanticen el buen estado del vehículo)	
6	**Reconocimiento Valor Transporte a asistentes que viene de fuera de la ciudad del evento**	Túquerres-Ipiales -Túquerres	10
		La Unión-Ipiales -- La Unión	10
		Tumaco- Ipiales- Tumaco	10

No.	ESPECIFICACIONES TECNICAS ADICIONALES
1	El oferente adquirirá y presentará antes de realizar el evento una póliza de seguro de accidentes el cual cubra a todos los participantes, siendo este garante de protección en el momento en que se realiza la actividad.
2	El oferente deberá presentar el certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo
3	Los vehículos para traslado al evento punto a punto, deben contar con (SOAT, revisión tecno mecánica, póliza contractual y extracontractual y demás documentos que garanticen el buen estado del vehículo)
4	El sitio debe estar ubicado en una zona de fácil acceso.
5	Se debe tener en cuenta el estudio del mercado para presentar la oferta de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.
6	El oferente no debe modificar las especificaciones técnicas en cuanto a su contenido
7	La oferta deberá incluir el valor de todos los gastos en que incurra el contratista para la ejecución del objeto del proceso
8	Al presentar la oferta el proponente deberá tener en cuenta todos los impuestos tasas, contribuciones o participaciones tanto en el ámbito nacional, departamental municipal, que se causen en razón de la suscripción, desarrollo, ejecución y liquidación del contrato, los cuales serán a cargo del contratista.
9	El oferente podrá presentar su oferta conforme con su registro mercantil y debe ser acorde al objeto del contrato
10	Las ofertas deberán registrar el nombre y localización del sitio en el cual se desarrollará la actividad.
11	Las temáticas a desarrollar deben estar orientadas a fortalecer el sentido de pertinencia, valores institucionales, ética de los servidores penitenciarios, hábitos, actitudes y creencias de los servidores públicos encaminados al mejoramiento del clima laboral, liderazgo, trabajo en equipo y colaborativo, motivación, desarrollo organizacional y personal, plataforma estratégica institucional, código de integridad, entre otras
12	Si bien se tiene un presupuesto para realizar la contratación, este no es suficiente dada la necesidad y el alto número de funcionarios que tienen los establecimientos y que podrían beneficiarse de la actividad, por lo que el proceso puede ser a monto agotable o hasta agotar el presupuesto.
13	Todo proveedor deberá tener clara la ley de contratación Estatal en Colombia y el cumplimiento de esta.

Las especificaciones técnicas descritas anteriormente son de carácter obligatorio, por lo tanto, será causal de rechazo, el no ofrecimiento de alguna de ellas.

5. CONCEPTO FINANCIERO

Según oficio 2023IE0148304 de fecha 19 de julio de 2023, suscrito por la responsable del proceso contable los indicadores financieros que se tendrán en cuenta son:

PROCESO	IVA	RETENCIONES
Contratar la prestación de servicios de apoyo logístico para la realización de un encuentro que permita fortalecer la cultura organizacional dirigido a los funcionarios de los Establecimientos de Cartago, Caicedonia, Sevilla y Roldanillo, adscritos a la Dirección Regional Occidental – INPEC.	IVA; Impuesto a las Ventas de acuerdo a la tarifa vigente para la prestación del servicio	Retención en la fuente renta por servicio Retención de ICA por servicio. Retención estampillas PRO-UCEVA 0.5 y pro-Universidad del Pacifico 0.5

6. EXPERIENCIA

El proponente debe demostrar que ha ejecutado como mínimo un (01) contrato para entidades públicas o privadas en los últimos años anteriores a la fecha de apertura del presente proceso de selección, cuyo objeto esté relacionado con el objeto del presente proceso, cuya sumatoria debe ser igual o superior al 60% del valor estimado para la presente contratación expresada en salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la ejecución del contrato

Las certificaciones para acreditar la experiencia solicitada deberán reunir los siguientes requisitos:

a. Nombre o razón social del contratante
b. Nombre o razón social del contratista
c. Objeto del contrato
d. Fecha de iniciación del contrato
e. Fecha de terminación del contrato.
f. Valor del contrato

Este aspecto no da lugar a puntaje, sin embargo, será objeto de verificación como requisito habilitante. La experiencia podrá ser continua o discontinua.

7. ESTUDIO DE MERCADO

El cambio es un aspecto que debe regir el actuar de las Estructuras Publicas, para transcender a un desarrollo sostenible para todo el País, ya que estas organizaciones son la plataforma de la economía en Colombia. Cultura es un concepto al que por mucho tiempo se ha dado poca importancia; dejándose en un segundo plano, desconociéndose por completo sus alcances. Las Organizaciones son entes culturales; ya que tienen una personalidad que las identifica ante su entorno, convirtiéndose en una variable de gran magnitud en los resultados de los procesos de una Institución; entendiéndose como el comportamiento aprendido, el accionar de la conducta aprendida y la difusión de lo aprendido. Las organizaciones exitosas en el mundo se caracterizan por la gestión de su cultura organizacional; ellas aprovechan la cultura como plataforma de sus estrategias, asegurando de esta manera la calidad en su cadena de valor. La cultura de una empresa está conformada por las necesidades, ideologías, principios, valores, creencias, costumbres, estilos de vida, sentimientos, reglas, símbolos…etc., de todos los miembros que la componen. La cultura organizacional de servicio es una estrategia vital para implementar en las entidades estatales porque se desarrollan ventajas competitivas sostenibles; en un mundo tan cambiante y globalizado como el nuestro, que, a su vez, requiere entes que generen valor constantemente en sus procesos. Un servicio excelente es un diferenciador clave en un mercado competitivo como el actual.

¿Cómo gestionar la cultura organizacional del servicio en el sector público como ventaja competitiva para el país?

Podemos definir la Cultura Organizacional como la forma en que una organización se comporta, en la manera como esta desarrolla todos sus procesos formales y no formales para cumplir con sus metas. "En este sentido, la cultura de la organización la consideramos como un sistema de valores y creencias influido por las estructuras de las organizaciones, las tecnologías y el entorno interno y externo para producir normas de pensamiento y acción, que son compartidos por todos los miembros." (Fernández, 1993) "La Cultura Organizacional es un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración" (Rodríguez, 2009)1 . Donde las empresas con una cultura original giran en torno a valores claves según requerimientos de sus clientes; que agrega valor a sus acciones, maximizando resultados y

consolidándolas. "Y si ese recurso agrega valor, es diferente en sus características a la cultura de otras organizaciones y no es fácilmente imitable por los competidores, puede convertirse en ventaja competitiva y en un "activo estratégico" que sustente el éxito" (Barney, 1986) "La cultura es así una variable o un medio que podría ser administrado para mejorar el desempeño y el logro de los objetivos" (Smircich, 1983) como lo describe la autora, la Gestión de la Cultura Organizacional alineada con la estrategia corporativa es una gran herramienta para cumplir y sostener metas organizacionales. "La dirección de una organización puede entonces, formular una estrategia interna para aumentar la identificación y la cohesión de los integrantes alrededor de los valores escogidos como clave para la estrategia externa." (Rodríguez, 2009). Las Organizaciones después de haber analizado a su cliente externo; determinado su perfil, formulan sus planes de trabajo y el modo de actuar de su Talento Humano, para así hacer frente al Entorno de sus usuarios. "La fuerza de una cultura organizacional se manifiesta en el "grado de presión" que ejerce sobre los integrantes de la organización y la influencia sobre sus comportamientos." (Rodríguez, 2009) Haciendo, de esta manera, que la implementación de la Estrategia Organizacional tenga mayor fuerza hacia el entorno. "La Cultura Organizacional es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; su estudio evidenciará la forma en que trabajan las empresas, y las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones." (Vertel, 2013)2 La gestión de la cultura organizacional es la fórmula de las empresas de gran prestigio por estos tiempos, es la forma en la que están logrando un factor diferenciador, que trae consigo resultados de impacto sobre estas. De esta manera se podría decir que una cultura solida e integrada; coherente a los objetivos y al entorno, hace la diferencia entre una empresa de alto desempeño y otra de bajo desempeño. La Cultura Organizacional es la base de las Organizaciones Exitosas, es pontencializador de la Estrategia Organizacional, es la clave para el crecimiento sostenible en los mercados tan cambiantes de la nueva era y para hacer frente a la apertura económica. "La única ventaja competitiva sostenible que perdura, es aquella que nace de una cultura organizacional de alta confianza, centrada en principios, con personas comprometidas y alineadas con una visión común." (Covey, 1989) En la actualidad muchos líderes ignoran la importancia de la cultura organizacional y desconocen las ventajas de su gestión para con sus empresas e instituciones. La cultura organizacional debe estar alineada con la estrategia corporativa para obtener resultados óptimos y rentables a largo plazo.

El principal objetivo de las Entidades Públicas radica en la prestación de un servicio con calidad "Cabe destacar que una de las principales características de este tipo de organizaciones y empresa es la de no ser medidas en función de resultados económicos o de utilidades sino más bien respecto del cumplimiento de la función para la cual fue creada cada una de ellas, el reflejo del resultado se encuentra en la satisfacción del usuario en función de servicio que haya recibido y el cumplimiento del trámite o solicitud que deseaba realizar, estos resultados son intangibles, constituyen una serie de sensaciones que percibe el usuario de acuerdo a una valoración mental respecto de las expectativas que tenía en el momento de acudir a la entidad u organización pública." (González, 2014) La cultura organizacional de las entidades del Gobierno debe estar enfocada al servicio; donde la vocación del servicio sea la identidad del talento humano y del proceso de estas organizaciones. Es necesario construir una cultura de servicio inspiradora y autosuficiente, esta cultura gestara atención eficaz y eficiente en todos los procesos organizacionales que giran en torno al servicio, ya está confirmado por muchos expertos que las organizaciones privadas o públicas que dan más valor a sus clientes externos e internos ganan más que las que no lo hacen. Hacer que todos mis clientes se sientan bien fortalece a cualquier institución; el servicio es un diferenciador que conlleva a resultados realmente exitosos. "Las organizaciones que constituyen culturas de servicio vibrantes e inspiradoras disfrutan de una ventaja competitiva sostenible, y atraen y conservan a los mejores clientes, así como a los empleados más talentosos y motivados" (Kaufman, 2013). "Una de las principales funciones de

cualquier estado consiste en proveer soporte a los miembros de la sociedad, sean estos de carácter natural o jurídico, de tal manera que puedan cumplir con sus diferentes derechos y obligaciones, así como aprovechar las oportunidades de desarrollo brindadas por la institucionalidad estatal" (González, 2014) Actualmente la imagen que tienen las Entidades Públicas es muy desfavorable, muchas personas evitan tomar el servicio por la mala calidad de este. Las personas se quejan continuamente; están disgustadas, hay resentimiento de parte y parte, la resignación es un sentimiento de miles de colombianos constantemente. El Gobierno ha establecido políticas para mejorar la prestación del servicio de sus instituciones, sin generar resultados significativos al respecto. La normatividad de todas las Entidades Públicas promete satisfacción a todos sus clientes y luego permiten que su cultura organizacional y políticas informales frustren toda intención de ofrecer un servicio inspirador, competitivo y de calidad. Abriéndose, de esta, manera una gran brecha entre lo que se quiere y lo que realmente se hace. Tenemos entonces que detrás de toda esta mala calidad del servicio, existen problemas tales como: la corrupción, la falta de objetividad en la contratación directa del talento humano, la zona de confort en la que viven muchos servidores públicos, movilidad de los contratos por prestación de servicios, burocracia en los procesos…lo mencionado anteriormente pone de manifiesto, que para entidades públicas el cliente interno tampoco tiene un servicio de calidad. Según Ron Kaufman "Creo que servicio es actuar con el fin de crear valor para otra persona" Para la mayoría de personas el servicio es considerado servil, relegándose el tema a un segundo plano poca importancia. Pocos comprenden que, por estos tiempos de gran competitividad, es un aspecto que puede llevar a las Organizaciones a la cumbre del éxito. Para la mayoría de las personas la palabra servicio traduce sumisión y subordinación "El servicio inspirador hace orgullosos a los equipos de servicio, y aumenta la sensación de logro y la satisfacción de los prestadores de servicios con su trabajo" (Kaufman, 2013) El servicio hace de nuestras vidas algo más gratificante y divertida, es una experiencia transcendental para nosotros como seres humanos, acciones que realmente nos llenan. Cuando haces algo por otro ser vivo; una planta, tu mascota o por otro ser humano te estás inspirando a ti mismo, te estas "sirviendo". "Necesitamos prácticas que ofrezcan, de manera coherente y confiable, un valor de servicio en nuestra vida profesional y personal" (Kaufman, 2013) El servicio nos da mayor sentido de logro tanto personal, profesional y como integrante de un equipo organizacional. "Necesitamos enseñarle a la gente a pensar en el servicio no solo como un procedimiento a seguir, sino como una actitud mental de compromiso decidido y de comunicación proactiva que conduzca a un comportamiento productivo" (Kaufman, 2013) Esta estrategia organizacional debe estar apoyada por líderes inspiradores de Servicio y en una estructura sólida de cultura de servicio, que a su vez sea, auto sostenible, para que promueva la pasión, el compromiso, el cambio e inspire en si misma servicio. Se requiere una cultura estimulante, que promueva el espíritu y el actuar de cada miembro del equipo de talento humano en todos los contextos que rodean a la organización. "En todo el mundo, personas como tu están dando pasos prácticos para entender mejor a sus clientes, crear experiencias más positivas, generar un mayor valor, profundizar la lealtad y construir relaciones a más largo plazo en el futuro. En todo el mundo, las personas también están buscando nuevas formas de disfrutar más su trabajo, de llevarse mejor con sus colegas, y de sentirse mejor con sus clientes y consigo mismas. El camino para logar estas importantes metas profesionales y personales consiste en prestar un servicio inspirador" (Kaufman, 2013)

LOS REQUERIMIENTOS DEL CLIENTE EXTERNO

Los usuarios de las Entidades del Estado buscan agilidad, claridad, menos burocracia en los procesos; los usuarios quieren ser escuchados, atendidos con amabilidad y buena voluntad, y ante todo respuestas claras y concisas que resuelvan los problemas en su totalidad. Los servidores públicos deben asumir una actitud positiva para acompañar en las dudas, inquietudes, y problemas de la

comunidad, dando de esta manera soluciones prácticas y a tiempo. "En la administración pública, el cliente es entendido como el ciudadano o usuario que demanda la prestación de un servicio, para el cual el Estado debe garantizar el cumplimiento de sus necesidades desde las básicas hasta las del grado de Auto realización, a través de servicios o productos específicos que son suministrados por las diferentes entidades públicas creadas para tal fin." (González, 2014). Para lograr estas metas las entidades del estado deberán diseñar e implementar un enfoque integral de servicio a los usuarios, que cumpla con dos características esenciales: la inclusión y la cobertura en la prestación del servicio.

EL COMPORTAMIENTO DE LOS CLIENTES INTERNOS

La arquitectura de una Cultura de Servicio eficaz y eficiente debe estar conformada por estos elementos: 1. ¿Por qué?: ¿Por qué mejorar tu servicio? ¿Por qué construir una cultura de servicio? ¿Por qué construir una cultura de servicio inspirador? Estas preguntas deben ser analizadas por cada integrante del equipo de trabajo que compone la estructura de la institución, para que las personas reflexionen, consideren y consoliden sus ideas a conciencia e interioricen sus propios objetivos para resultados realmente exitosos. 2. Liderazgo: crear más valor por medio de un mejor servicio, debe ser un propósito compartido en todas las interacciones de la organización; en este proceso es vital es papel que desempeña el líder de cada equipo de trabajo, la consolidación de una Cultura Organizacional de Servicio empieza por los líderes, ellos son quienes llevan el mensaje a su equipo de trabajo 3. Construcción: priorizar y organizar estratégicamente las actividades y pilares para construir una base firme, con el fin de eliminar debilidades y posibles amenazas, mientras se nivelan las fortalezas y oportunidades de la organización. Se requieren conductas de pro actividad y colaboración. 4. Aprendizaje: cambiar conductas a verdadera formación en el servicio significa que la gente aprende a pensar y dirige sus acciones de forma diferente con respecto a su actuar creen valor para otra persona. (Kaufman, 2013) Es así como la organización debe crear un lenguaje común del servicio; sobre una base de valores y principios fundamentales en la atención que se les brinda a todos los clientes. Las elecciones no son suficientes, es necesaria la implementación de ejercicios elaborados a la medida para las situaciones de servicio que enfrenta cada colaborador dispuesto para la prestación del servicio al usuario, y luego implementarlos a través de toda la Empresa para consolidar una actitud y unas prácticas de servicio inspirador. Una cultura de servicio basada en la excelencia y la calidad distinguirá a cualquier Institución de las demás.

Liderazgo La implantación de esta cultura inicia por seleccionar a los líderes más representativos de la organización, a los cuales se les formara en la Cultura de Servicio, para que al volver a la empresa sean estos líderes quien impartan y compartan sus conocimientos en el tema. Conducir hacia adelante: los líderes y organizaciones con culturas de servicio exitosas no se quedan quietos; insisten, siguen trabajando arduamente, siguen pedaleando y sosteniendo el timón. Tienen sus miradas firmes plantadas en las realidades del presente y en las mejoras del futuro. Los líderes tienen un foco claro del futuro y en la realidad actual, dirigen sus culturas hacia adelante en un proceso continuo e inspirador. El liderazgo de las Organizaciones con Cultura de Servicio Inspirador debe ejercerse con confianza, y siempre en la búsqueda de la excelencia. El líder debe declarar la transformación de la cultura; hacer de las personas equipos de trabajo comprometidos, entusiastas y energéticos de Talento Humano alineado que entienda y viva la Cultura de Servicio. "Construir una aclamada cultura del servicio no consiste simplemente en hacer declaraciones ni siquiera en preocuparse por los clientes. También consiste en construir la pasión y las prácticas para ofrecer un gran servicio a nivel interno y a través de la organización. El verdadero liderazgo en el servicio no consiste en una exigencia dirigida al departamento de servicios para un mejor desempeño. Tampoco consiste en una campaña de eslóganes colgados en la pared. El verdadero liderazgo

en el servicio consiste en crear un ambiente donde cada miembro de equipo pueda liderar, de arriba abajo, de abajo arriba, y en cada posición de la organización". El empoderamiento del talento humano es primordial en la gestión de la cultura de organizacional de servicio, ya que implica la alteración radical del sistema organizacional desde el interior de cada persona; liberando los conocimientos, la experiencia y la motivación que ellos poseen, volviéndose la calidad un compromiso personal, el equipo de trabajo toma responsabilidad por la productividad y la competitividad. El líder es el guía de los equipos de trabajo, el responsable de propiciar los ambientes más propicios para la creación de una Cultura de Servicio, es quien forma equipos auto dirigidos, que tienen autonomía. Para esto se debe entrenar y capacitar a las personas en las destrezas de equipo y apropiarlas de compromiso por medio del apoyo y la motivación. De esta manera los puestos de trabajo generan valor, donde cada servidor público tiene el poder sobre la forma en que se hacen las cosas, porque el puesto de trabajo se vuelve parte de lo que la persona es. El líder de la cultura organizacional de servicio promueve estructuras organizacionales planas que dan inclusión y participación, acceso a la información, responsabilidad y capacidad local de reacción al servicio. El poder pertenecerá a los servidores públicos que tengan las ideas y la motivación para ejecutarlas, para las personas que tengan la visión y la determinación para llevar a su Institución a la cima de la competitividad. Estas actitudes van a gestionar el espíritu de innovación y de creatividad en todos los niveles de las Entidades Estatales. El cambio propuesto debe orquestar la independencia de pensamiento y el valor para expresarlo; sin esperar instrucciones desde arriba, las propuestas se basarán en méritos y no en la posición, el estatus o la antigüedad de las personas. El talento humano se organiza a sí mismo y se apropia de sus funciones. Los líderes deben ser ejemplos de servicio e inspirar a su equipo de trabajo para que cada uno de sus miembros se traduzca en un líder, porque mejorar es responsabilidad de todos. Los empleados de primera línea deben entrenarse, capacitarse y tener las facultades para ser proactivos y creativos, con el fin de mejorar día a día la prestación del servicio. La cultura de servicio requiere servidores públicos que en los momentos de verdad asuma el liderazgo con el cliente o para crear un entorno más agradable con un colega. La transformación de la cultura tradicional no va hacer fácil; al iniciar el proceso de cambio vamos a encontrar oposición, por este motivo es necesario demostrar el impacto que la nueva propuesta de cultura de servicio puede tener en cada uno de los miembros, en sus colegas y equipo de trabajo. Los líderes no pueden decirle a su equipo de trabajo como servir, deben mostrarle al talento humano cómo servir y enseñarle el valor que tiene hacerlo así; los líderes deben vivir la visión de la organización para inspirar a sus colaboradores a vivirla. Según Kaufman (2013) Las siete reglas del liderazgo en el servicio son: Declara el servicio como una prioridad mayor: Es demasiado importante declarar el mejoramiento continuo del servicio como una prioridad mayor para todas las Entidades Públicas, como consecuencia se construirá una reputación rentable y perdurable. Hay que declarar al servicio como una prioridad en los discursos, escritos, reuniones, campañas publicitarias, boletines informativos, trinos, blogs, actualizaciones, videoclips, seminarios y acciones diarias. • Los líderes deben ser un modelo a seguir: Los líderes son aquellos a quienes otros deciden seguir, y no los que simplemente les dicen lo que deben hacer. Los líderes deben inspirar a su equipo de trabajo a hacer lo que ellos hacen. El líder ensañara por medio de experiencias palpables, acciones que dejen huella en el pensamiento y el actuar de sus colaboradores. • Los servidores públicos deben establecer un lenguaje común entre sí; que les permita escuchar y entender, unas distinciones claras para apreciar lo que las demás personas quieren y valoran. Para construir una cultura del servicio inspirador a través de una organización, los líderes deben promover un lenguaje común del servicio, que todos puedan comprender. El lenguaje común del servicio debe ser transmitido con propiedad, fluidez y frecuencia por los líderes con acciones observables y admirables. Los líderes del servicio hacen lo que dicen. Los líderes del servicio miden lo realmente importa: el nuevo aprendizaje del servicio, las nuevas ideas para servir mejor a los demás y las nuevas acciones para crear mayor valor. • Los líderes empoderan a sus equipos de

trabajo con orientación, asesoría y estímulos constantes. Facultar con educación y apoyo personal, y luego empoderar con el reto de trabajar juntos y lograr nuevos resultados. • Los directivos de las instituciones estatales en Colombia deben eliminar los obstáculos que impiden un mejor servicio. • Mantener el foco y el entusiasmo por el servicio es vital cuando se construye una cultura del servicio inspirador; es un proceso continuo que requiere compromiso de ambas partes.

Gerencia de la Felicidad

"La ventaja sorprendente es que al mejorar el servicio que les prestas a otro también te beneficia a ti" (Kaufman, 2013) Los ambientes laborales de las organizaciones colombianas se caracterizan por ser estructuras rígidas, compuestas de relaciones Jefe-Empleado, mediciones cuantitativas; aunque muchas tengan en sus políticas lo contrario, esta es la realidad. En muchas Entidades Estatales de la actualidad el talento humano no se siente a gusto en su trabajo; el clima laboral es condicionante, hostil y agresivo, falso y poco humano, etc., todo esto hace que los servidores públicos tengan poco compromiso por sus responsabilidades, y estén a la defensiva con sus compañeros y jefes. Estas son las tendencias que nos deja la revolución industrial, y son enfoques que se deben cambiar, porque realmente no llevaran al éxito sostenible de las organizaciones. La Gerencia de la Felicidad es en definitiva una doctrina muy rentable, aspecto que muchos Directivos ignoran. Buscar la mejor experiencia de valor para el cliente interno, es en definitiva una estrategia rentable/sustentable. Las personas pasan más tiempo en sus trabajos que en sus casas, es por esto que las empresas deben buscar constantemente que sus colaboradores estén felices, satisfechos y motivados; porque de sus estados de ánimo, emociones depende en definitiva su productividad. El motor de toda organización son las personas, son ellas y ellos quienes tienen el poder para cambiar las cosas; las empresas existen por las personas, el talento humano es el alma, la savia de las instituciones que dan vida a sus procesos, planes, ideas, proyectos, metas, objetivos, resultados y éxitos. El foco de las entidades públicas debe centrarse en las personas, en sus clientes internos para asegurar de esta manera la satisfacción del cliente externo en su totalidad. El clima laboral es un factor determinante de la motivación de los empleados, este aspecto es quien impulsa a hacer, no hacer o hacer mejor las cosas. Los trabajadores felices dan más de lo que pueden, se empoderan de sus funciones, se autoevalúan para mejorar en el día a día, se transforman en proactivos, la creatividad se vuelve su constante, se convierten en líderes de sus procesos, las personas descubren su propio potencial y lo auto dirigen; los resultados de la Gerencia de la Felicidad son extremadamente grandiosos. Las instituciones públicas deben humanizar sus operaciones, es necesario modificar el lenguaje tradicional, alinear a toda la organización para generar cambios significativos, y de esta manera agregar valor a las entidades. El papel de los líderes es fundamental en este proceso de transformación, los directivos deben estar convencidos de que las personas son los más importantes. Las Entidades Estatales deben generar espacios de cercanía y confianza con sus colaboradores, en pro de relaciones horizontales. Los sistemas organizacionales se caracterizarán por ser participativos y flexibles.

Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional es por estos tiempos muy valorada en el talento humano de las organizaciones; por los grandes efectos que surte sobre el clima laboral, la felicidad de las personas, la productividad, la competitividad, y en la totalidad del éxito personal y organizacional. La Inteligencia Emocional se aprende durante todo el transcurso de nuestras vidas; se fortalece por medio de las vivencias, experiencias, esfuerzo, disciplina y constancia. El desarrollo de esta habilidad nos ayuda a reconocer nuestros propios sentimientos y los de las demás personas, de esta manera los podemos manejar para sacar el mejor provecho de estas situaciones. "Quienes alcanzan altos niveles dentro de las organizaciones poseen un

gran control de sus emociones, están motivados y son generadores de entusiasmo. Saben trabajar en equipo, tienen iniciativa y logran influir en los estados de ánimo de sus compañeros". (Goleman, 1996) La inteligencia emocional la comprenden: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; son ejes principales de la Cultura organizacional de servicio, ya que recaen directamente en los momentos de verdad. Es importante que el capital humano de las entidades públicas desarrolle esta capacidad, para brindar así un servicio de calidad a los usuarios.

Organización flexible y la adaptabilidad al cambio

La flexibilidad es una característica de las organizaciones exitosas, es una propiedad que favorece el cumplimiento de las metas. El entorno actual es muy cambiante y volátil; la incertidumbre es la variable constante, los mercados de hoy en día exigen que las Instituciones reaccionen de forma rápida y eficiente al cambio. La adaptabilidad de las organizaciones a los cambios y los diferentes fenómenos mundiales, es lo que las hace sostenibles en el tiempo. "La flexibilidad organizativa se consigue estando alerta a los cambios internos y del entorno, tanto a las oportunidades como a los desafíos, convirtiéndose en la capacidad para usar los recursos disponibles de la empresa de manera oportuna, flexible, asequible y relevante con el propósito de responder a dichos cambios de manera efectiva." (Improven, 2013). Las estructuras flexibles favorecen la adaptabilidad de las Instituciones Públicas al entorno; transformándolas en entes eficientes, que promueven la productividad de la nación. "Según los expertos en el tema; la flexibilidad organizativa se caracteriza por la Agilidad, Liderazgo y Gestión, Innovación, Estrategia, Cultura, Aprendizaje y Cambio y Estructura:" (Improven, 2013): a. Liderazgo y gestión flexibles: es el estilo de liderazgo y su adaptación a la estrategia, la fuerza y la velocidad en la toma de decisiones, la claridad de la comunicación y el grado de confianza que genera. b. Innovación flexible: es el grado de implantación de un enfoque sistemático que permita compartir los inputs sobre las tendencias del mercado y continuamente generar nuevas ideas, así como la posibilidad de usar sus redes internas y externas para compartir experiencias y conocimientos, aumentando la capacidad de la organización para adaptarse a las necesidades cambiantes de los clientes y los avances tecnológicos. c. Estrategia flexible: es la manera en que se desarrolla la estrategia, combinando aportación racional e intuitiva, fomentando el diálogo interno y la claridad con la que se comunican las intenciones estratégicas y el grado de exigencia que se impone, todo lo cual contribuye a que se ofrezca flexibilidad en el modo de pensar y en las aspiraciones. d. Cultura flexible: la forma en la que los empleados manifiesten sus valores y opiniones a través del comportamiento tendrá un impacto en la flexibilidad de su organización. La cultura de la organización se puede ver influenciada por políticas tales como la transparencia de la información y también cómo su organización reconoce y recompensa a los empleados por responder con éxito a los cambios en el mercado. e. Aprendizaje y cambio flexible: la capacidad de los empleados para estar alineados con la organización y compartir su visión, ganas de cambiar y capacidad para implantar esos cambios, así como la forma de abordar las consecuencias de las decisiones tomadas, tendrá un impacto en el grado de flexibilidad de la organización. f. Estructura flexible: la fuerza y solidez de las operaciones y los procesos combinados con el grado con que sus directivos están claramente facultados para tomar decisiones, permitirá determinar su capacidad para responder a los desafíos en el mercado Como vemos los conceptos aquí mencionados tienen estrecha relación con todo los descripto anteriormente, características vitales para sobrevivir a un entorno que pronostica complejidad y dinamismo. "La flexibilidad organizativa constituye uno de los principales factores de éxito para aquellas compañías que quieran gozar de un buen posicionamiento en el mercado y las conclusiones del estudio lo confirman claramente. Los participantes de mayor éxito, según sus respuestas en varios de los indicadores clave de rendimiento, también son las organizaciones más flexibles según el Índice de

Flexibilidad de ACE-Improven. Todas las organizaciones con elevado índice de flexibilidad tienen éxito." (Improven, 2013) La flexibilidad de una institución es determinante en su crecimiento y rentabilidad, ya que permite responder rápidamente a los requerimientos del mercado, de los clientes y usuarios, llevándola en consecuencia a liderar su entorno. "Una organización flexible se aprovecha del cambio moviéndose de forma rápida y decisiva para adelantarse y aprovecharse del cambio manteniéndose, al mismo tiempo, lo suficientemente fuerte para absorber cualquier contratiempo. Motivada por la necesidad de competitividad, explota las oportunidades con éxito y mantiene un buen desempeño a lo largo del tiempo, a medida que el entorno cambia, absorbiendo y reaccionando ante los problemas serios simultáneamente, evitando confrontaciones mayores. No es solo rápida, sino que continúa arriesgándose mientras que se mantiene consciente de las necesidades de los clientes." (Improven, 2013). La flexibilidad organizacional recae directamente y depende de la formación integral y empoderamiento que debe tener el talento humano de las instituciones públicas, para brindar un servicio inspirador.

Implementación de las estructuras planas

La cultura organizacional de servicio requiere estructuras planas horizontales que permitan el empoderamiento del talento humano, para una mayor flexibilidad organizacional que busque satisfacción a los usuarios de las entidades públicas. La estructura plana va a permitir mayor agilidad y personalización en la prestación de los servicios, al haber menos niveles de administración y mayor autonomía de los servidores públicos; se aprovecharán más sus talentos, la innovación y la creatividad aflorarán en los procesos organizacionales. La autonomía en el talento humano será un referente de automotivación, que los llevará a querer ser cada vez mejores, para solucionar los problemas de los usuarios.

https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7897/BernalGarciaRosaEmilia2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Para determinar la situación actual del citado sector, se realizó un análisis desde las siguientes perspectivas:

PERSPECTIVA LEGAL

La Dirección Regional Occidental - -INPEC, en atención al objeto del presente proceso requiere Contratar La Prestación De Servicios De Apoyo Logístico Para La Realización De Un Encuentro Que Permita Fortalecer La Cultura Organizacional Dirigido a Los Funcionarios De Los Establecimientos De Caicedonia, Sevilla, Buga, Tuluá, Buenaventura, Túquerres, Ipiales La Unión Y Tumaco Adscritos A La Dirección Regional Occidental – INPEC, de conformidad con la normatividad colombiana, la cual establece las siguientes previsiones para las entidades del sector público:

Conforme a lo dispuesto Ley 1150 de 2007, en su literal A, numeral 2, artículo 2, modificado por el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020, reglamentado por el Decreto 1860 de 2021, que establece las modalidades de selección del contratista y su justificación y el Decreto 1082 de 2015, artículo 2.2.1.2.1.5.1 modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021 y los lineamientos establecidos por la Agencia Nacional "Colombia Compra Eficiente, la presente contratación se adelantará bajo la modalidad de "mínima cuantía", cuyo valor no excede el 10% de la mínima cuantía de la Entidad.

En consideración a lo anterior, La Dirección Regional Occidental - INPEC está obligado a dar cumplimiento a dicha normatividad. Así como la ley 80 de 1.993, articulo 25, numeral 7 y 12, Decreto 019 de 2012, Ley 1474 de 2011, numeral 3 del artículo 2.2.1.2.1.5.2. Del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 1860

de 2021, dentro del mismo término Establecido para realizar observaciones a la invitación pública, los interesados podrán solicitar limitación del mismo a MIPYMES, de acuerdo con los criterios y requisitos establecidos en el artículo 2.2.1.2.4.2.2. y subsiguientes del Decreto 1082 de 2015, modificado igualmente por el Decreto 1860 de 2021 y demás normas que complementan la contratación Estatal

7.2 ANALISIS DE LA OFERTA Y ANALISIS DE LA DEMANDA

ANÁLISIS DE LA OFERTA

Los proveedores para este tipo de servicios pueden ser operadores logísticos, cajas de compensación, cámaras de comercio, organizaciones de desarrollo Integral, que desarrollen este tipo de actividad de forma integral. Actualmente es factible encontrar instituciones, agencias, fundaciones que han diversificado sus actividades para prestar este tipo de servicios. De Acuerdo a la necesidad planteada por la Regional Occidental del INPEC requiere que sea un solo proveedor que cumpla con todo lo solicitado para satisfacer la necesidad propuesta. por lo cual se procedió a solicitar cotizaciones de manera personal, por vía telefónica y por vía email, con el fin de establecer los precios promedios.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA

De acuerdo con la guía, elaborada por Colombia Compra Eficiente para éste tipo de análisis, se han verificado las condiciones en las cuales la Regional Occidental y los Establecimientos Carcelarios y Penitenciarios adscritos al INPEC, han adquirido en el pasado este tipo de servicios, utilizando para ello la herramienta tecnológica que brinda la página de Colombia Compra Eficiente y consultando los archivos de la Entidad y de acuerdo a la necesidad real y a efectos de realizar el análisis de la demanda se puede evidenciar de que se adquirieron, en oportunidades anteriores el servicio del objeto a contratar.

a. HISTORICO DE LA ENTIDAD

En los últimos años, la Dirección Regional Occidental - INPEC, ha realizado las siguientes contrataciones en relación con el objeto contractual, así:

AÑO	No. CONTRATO	MODALIDAD CONTRATO	CONTRATISTA	VALOR CONTRATO	PÁGINA
2022	MC29-2022	Mínima Cuantía	GESTAR INNOVACIÓN S.A.S	11.499.990	SECOP II
2019	MC018-2019	Mínima Cuantía	SOLUCIONES INTEGRALES OPS	7.400.000	SECOP II
2018	MC033-2018	Mínima Cuantía	FONDO DE EMPLEADOS INPEC POPAYAN	$6.000.000	SECOP II

b. ANÁLISIS DEL SECTOR

Teniendo en cuenta el objeto contractual, se consultó en la página del SECOP procesos en otras entidades, encontrando algunos procesos con objeto similar, que comparten algunas características y sirven como referencia para analizar el mercado.

AÑO	ENTIDAD	No. CONTRATO	OBJETO	CONTRATISTA	VALOR CONTRATO
2022	ALCALDIA MUNICIPAL DE	CPS-1436-	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA	CESAR AUGUSTO	2.500.000

	GIRARDOT	2022	GESTIÓN EN LA ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRARDOT	GUZMAN MONTES	
2021	SENA REGIONAL DISTRITO CAPITAL Grupo de Apoyo Administrativo Mixto CSF	MC-RDC-0576-2021	Contratar la prestación del apoyo logístico para el desarrollo de talleres de aprendizaje vivencial con el fin de fortalecer el clima organizacional, dirigidos a funcionarios y contratistas	FUNDACIÓN VALORE	58.500.000
2020	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE	IDRD-SAF-IP-035-2020	CONTRATAR LOS SERVICIOS DE CONSULTORÍA PARA REALIZAR LA INTERVENCIÓN EN CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO PSICOSOCIAL, SEGÚN LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS EN LOS CORRESPONDIENTES DIAGNÓSTICOS	GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS	17.200.000

7.3 ANALISIS DE MERCADO

Para estimar el presupuesto oficial se solicitó cotizaciones mediante correo electrónico a diferentes empresas legalmente constituidas, determinando que en el mercado existen empresas con la capacidad de proveer el objeto contractual, bajo todos los requisitos técnicos, plazo de entrega o ejecución y formas de pago que se establecen en el presente proceso de selección

Teniendo en cuenta que no todas las entidades respondieron a la solicitud, se tomó las que cumple con las especificaciones técnicas requeridas, para realizar el promedio de precios de mercado.

Lote 1: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE CAICEDONIA, SEVILLA, BUGA, TULUA, BUENAVENTURA.

				COTIZACION 1		COTIZACION 2		COTIZACION 3		COTIZACION 4		PROMEDIO	
ITEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	CANTIDAD FUNCIONARIOS	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL
1	**Social Para el Evento capacidad promedio de 55 personas**	Según la disponibilidad en la Ciudad de Tuluá o sus alrededores cercanos, deberán contar con las debidas medidas de bioseguridad, deberá contar con un salón o auditorio para el evento, con disponibilidad desde las 08:00 a las 16:00 horas, con capacidad para atender en promedio de 55 personas, con iluminación natural o artificial suficiente, ventilado o aire acondicionado (cuando sea necesario respetando las medidas de bioseguridad pertinentes), con aislamiento de ruidos exteriores, conectividad a internet (garantizando la grabación del evento y las videoconferencias de ponentes externos) y tomacorrientes eléctrica, que disponga de ayudas audiovisuales como: un (01) video beam, (01) computador portátil con unidades USB, dos (02) micrófonos inalámbricos, un (01) telón de proyección, un (01) papelógrafo, un (01) tablero en acrílico portable, un (01) borrador para tablero acrílico, un (01) amplificador de sonido, un (01) atril, con sillas y mesas adecuadas y suficientes para el trabajo individual y/o grupal.											
2	**Servicio de salud**	Se requiere servicio de atención médica inmediato durante la realización del evento, observando las medidas de bioseguridad pertinentes	55	361,000	19,855,000	361,000	19,855,000	368,000	20,240,000	300,000	16,500,000	347,500	19,112,500
3	**Personal**	El personal a contratar para esta actividad debe ser idóneo y estar calificado para prestar el servi contratado, el oferente debe enviar la hoja de vida del profesional que dictara la conferencia con base al objeto del contrato, una vez se firme el respectivo contrato											
4	**Alimentación. para un promedio de 55 personas**	Para el desarrollo del evento se deberá contar con: Refrigerio en la mañana y en tarde, almuerzo, tipo Buffet, el cual debe contener 2 tipos de proteína (250gr), verdura, fruta, raciones suficientes para el personal que va a asistir al evento.											
5	**Transporte Terrestre para un promedio de 55 personas**	Disponer de **vehículos para traslado punto a punto.** Debe contar con (SOAT, revisión tecno mecánica, póliza contractual y extracontractual y demás documentos que garanticen el buen estado del vehículo)											
6	**Reconcomiendo Valor Transporte a asistentes que viene de fuera de la ciudad del**	Caicedonia-Tuluá-Caicedonia	10	60,000	600,000	60,000	600,000	50,000	500,000	100,000	1,000,000	67,500	675,000
		Buga- Tulua -Buga	10	50,000	500,000	60,000	600,000	40,000	400,000	60,000	600,000	52,500	525,000
		Sevilla-Tuluá-Sevilla	10	50,000	500,000	50,000	500,000	40,000	400,000	60,000	600,000	50,000	500,000
		Buenaventura- Tuluá	10	50,000	500,000	50,000	500,000	40,000	400,000	150,000	1,500,000	72,500	725,000
TOTAL					**21,955,000**		22,055,000		21,940,000		20,200,000		**21,537,500**

Lote 2: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE TÚQUERRES, IPIALES LA UNIÓN Y TUMACO

				COTIZACION 1		COTIZACION 2		COTIZACION 3		COTIZACION 4		PROMEDIO	
ITEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	CANTIDAD FUNCIONARIOS	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL
1	**Social Para el Evento capacidad promedio de 45 personas**	Según la disponibilidad en la Ciudad de Ipiales o sus alrededores cercanos, deberán contar con las debidas medidas de bioseguridad, deberá contar con un salón o auditorio para el evento, con disponibilidad desde las 08:00 a las 16:00 horas, con capacidad para atender en promedio de 45 personas, con iluminación natural o artificial suficiente, ventilado o aire acondicionado (cuando sea necesario respetando las medidas de bioseguridad pertinentes), con aislamiento de ruidos exteriores, conectividad a internet (garantizando la grabación del evento y las videoconferencias de ponentes externos) y tomacorrientes eléctrica, que disponga de ayudas audiovisuales como: un (01) video beam, (01) computador portátil con unidades USB, dos (02) micrófonos inalámbricos, un (01) telón de proyección, un (01) papelógrafo, un (01) tablero en acrílico portable, un (01) borrador para tablero acrílico, un (01) amplificador de sonido, un (01) atril, con sillas y mesas adecuadas y suficientes para el trabajo individual y/o grupal.	45	361,000	16,245,000	361,000	16,245,000	368,000	16,560,000	300,000	13,500,000	347,500	15,637,500
2	**Servicio de salud**	Se requiere servicio de atención médica inmediato durante la realización del evento, observando las medidas de bioseguridad pertinentes											
3	**Personal**	El personal a contratar para esta actividad debe ser idóneo y estar calificado para prestar el servi contratado, el oferente debe enviar la hoja de vida del profesional que dictara la conferencia con base al objeto del contrato, una vez se firme el respectivo contrato											
4	**Alimentación. para un promedio de 45 personas**	Para el desarrollo del evento se deberá contar con: Refrigerio en la mañana y en tarde, almuerzo, tipo Buffet, el cual debe contener 2 tipos de proteína (250gr), verdura, fruta, raciones suficientes para el personal que va a asistir al evento.											
5	**Transporte Terrestre para un promedio de 45 personas**	Disponer de **vehículos para traslado punto a punto.** Debe contar con (SOAT, revisión tecno mecánica, póliza contractual y extracontractual y demás documentos que garanticen el buen estado del vehículo)											
6	**Reconcomiendo Valor Transporte a asistentes que**	Tuquerres-Ipiales -Tuquerres	10	60,000	600,000	50,000	500,000	50,000	500,000	150,000	1,500,000	77,500	775,000
		La Unión-Ipiales - La Unión	10	60,000	600,000	60,000	600,000	50,000	500,000	150,000	1,500,000	80,000	800,000
		Tumaco- Ipiales- Tumaco	10	60,000	600,000	60,000	600,000	50,000	500,000	280,000	2,800,000	112,500	1,125,000
TOTAL					**18,045,000**		17,945,000		18,060,000		19,300,000		**18,337,500**

8. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

De acuerdo al resultado obtenido en el estudio de mercado realizado, para contratar la prestación de servicios de apoyo logístico para la realización de un encuentro que permita fortalecer la cultura organizacional dirigido a los funcionarios de los establecimientos de Caicedonia, Sevilla, Buga, Tuluá, Buenaventura, Túquerres, Ipiales, La Unión y Tumaco adscritos a la Dirección Regional Occidental – INPEC El valor del contrato se estima de acuerdo al promedio por valor de **TREINTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS ($39.875.000)** M/CTE. IVA incluido.

Lote 1: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE CAICEDONIA, SEVILLA, BUGA, TULUA, BUENAVENTURA. VENITIÚN MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE ($21.537.500)

Lote 2: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE TÚQUERRES, IPIALES LA UNIÓN Y TUMACO DIECIOCHO MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE QUINIENTOS M/CTE ($18.337.500)

9. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

La disponibilidad presupuestal se respalda con el **CDP- No 2823** de fecha Mayo 08 de 2023 UNIDAD/SUBUNIDAD EJECUTORA 12-08-00-200 REGIONAL OCCIDENTAL INPEC- N°.2 CALI, DEPENDENCIA 12-08-00-200 DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTAL - GESTIÓN, POSICIÓN CATÁLOGO DE GASTOS A-02-02-02-009-006 SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO, CULTURALES Y DEPORTIVOS, BSITEM 472. FUENTE NACION, RECURSO 10, SITUAC. CSF. OBJETO: Adquisición de bienes y servicios relacionados con el fortalecimiento de la cultura organizacional. EXPEDIDO por el responsable del área de gestión corporativa Regional Occidental, **por valor de Cuarenta millones de pesos ($40.000.000) M/CTE.**

10. PLAZO PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución del contrato será de sesenta (60) días a partir de la suscripción del acta de inicio.

11. FORMA DE PAGO

La Dirección Regional Occidental - – INPEC efectuará el pago del 100% del valor del contrato, previo registro de la factura correspondiente en la plataforma Olimpia dispuesta por el Ministerio de Hacienda, a la cual debe anexar certificación de estar a paz y salvo con los pagos de aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales, a la fecha de la presentación de esta, firmada por el representante legal o revisor fiscal y adjuntar copia de las respectivas planillas.
Para el pago, se deberá contar con la previa certificación del Supervisor del contrato, en la que conste el cumplimiento a satisfacción del objeto contractual, durante dicho período.

Las facturas serán canceladas por la Dirección Regional Occidental del INPEC, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de radicación de las mismas con sus soportes, en concordancia con lo establecido en el artículo 615 y 617 del Estatuto Tributario, previa certificación del supervisor del contrato, donde conste el cumplimiento a satisfacción del objeto contractual, previa revisión de la unidad ejecutora que tiene a su cargo la recepción, verificación y aprobación en la Dirección de Gestión Corporativa, previa disponibilidad del PAC. El contratista deberá acreditar que se encuentra al día en el pago de aportes parafiscales relativos al sistema de seguridad social integral, tales como: SENA, ICBF Y Cajas de compensación Familiar, si hubiere lugar a ello.

Si las facturas no han sido correctamente elaboradas o no se acompañan de los documentos requeridos para pago, el término se contará desde la fecha en que se presente en debida forma o se aporte el último de los documentos.

En relación con los descuentos de Ley relacionados con la Retención en la Fuente Renta por servicios, Retención en la Fuente ICA por servicios, recaudo de la estampilla PRO-UCEVA, contribución por estampilla ProDesarrollo Universidad Del Pacifico Omar Barona Murillo, se realizarán en el momento de tramitar el pago, una vez el contratista allegue la factura o documento equivalente, previo Visto Bueno del Supervisor del Contrato, la retención a practicar depende de la naturaleza del proveedor.

Las facturas deberán presentarse con IVA; Impuesto a las Ventas de acuerdo a la tarifa vigente para el servicio a adquirir.

12. DOMICILIO CONTRACTUAL

Para todos los efectos legales se fija el domicilio en la ciudad de Santiago de Cali en la Avenida 2 Norte N° 23AN-11 Barrio San Vicente, Santiago de Cali - Valle.

13. LUGAR DE EJECUCIÓN

El lugar de ejecución será en el sitio dispuesto por el oferente en el Municipio en el que se vaya a realizar la actividad según el lote al que se presente o sus alrededores cercanos

14. CONDICIONES DEL CONTRATO A CELEBRAR

14.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

Para el cumplimiento del objeto contractual, el contratista se obliga para con el INPEC, además de las obligaciones contempladas en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, y sus Decretos reglamentarios a:

a) Cumplir con el objeto del contrato, condiciones técnicas exigidas, con plena autonomía técnica y administrativa y bajo su propia responsabilidad, por lo tanto, no existe ni existirá ningún tipo de subordinación, ni vínculo laboral alguno entre el contratista y la Dirección Regional Occidental del INPEC.
b) Atender los requerimientos, instrucciones y/o recomendaciones que durante el desarrollo del Contrato le imparta la Dirección Regional Occidental del INPEC a través del supervisor del mismo, para una correcta ejecución y cumplimiento de sus obligaciones.
c) Asumir el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de carácter laboral del personal que contrate para la ejecución del contrato, lo mismo que el pago de honorarios, los impuestos, gravámenes, aportes y servicios de cualquier género que establezcan las leyes colombianas y demás erogaciones necesarias para la ejecución del contrato. Es entendido que todos estos gastos han sido estimados por el contratista e incluidos en el precio de su oferta.
d) Ejecutar las demás actividades que sean necesarias para lograr un total y fiel cumplimiento del objeto, el alcance y las obligaciones, aunque no estén específicamente señaladas en el presente documento, siempre y cuando las mismas correspondan a la naturaleza y objeto del Contrato.
e) Garantizar el evento, la reserva, excelente atención y servicio en el desarrollo de las actividades a ejecutar.
f) Proporcionar un lugar que cuente con las instalaciones adecuadas para este evento, conforme con las especificaciones técnicas suministradas.
g) Disponer del personal idóneo y suficiente para la coordinación total de las actividades a desarrollar.
h) Reportar en forma inmediata, cualquier novedad o anomalía al encargado del control y vigilancia del contrato.
i) El proveedor debe garantizar la disponibilidad de escenarios, y herramientas técnicas y tecnológicas que se requieran para el desarrollo de las actividades en el tiempo previsto por la entidad contratante.

14.2 OBLIGACIONES DEL INPEC

La Dirección regional Occidental se obliga para con el Contratista a:

a) Aprobar oportunamente la Garantía única que en debida forma constituya el contratista.
b) Vigilar la debida y oportuna ejecución del contrato y el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales a través del Supervisor del Contrato.
c) Expedir la certificación del recibo a satisfacción del servicio prestado, en cumplimiento del objeto contractual pactado, cuando haya lugar a ello para

efectos del pago, de conformidad con lo señalado en el contrato sobre la ejecución de este.

d) Realizar los trámites necesarios para procurar que el contratista reciba oportunamente el valor del servicio prestado a la Entidad.

e) Analizar y responder los requerimientos que formule el contratista, dentro de los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

15. CAUSALES DE RECHAZO DE LA OFERTA

Una propuesta será rechazada cuando:

a) Cuando no se cumplan los requisitos habilitantes una vez agotada la etapa para subsanar de acuerdo al cronograma del proceso.

b) Si el proponente se encuentra incurso en alguna de las causales de incompatibilidad, inhabilidad o de prohibición previstas en la Constitución Política, en los Artículos 8 y 9 de la Ley 80 de 1993, Artículo 18 de la Ley 1150 de 2007, artículos 1,2,3,4 y 5 de la Ley 1474 de 2011, Parágrafo 2° literal k) del artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 que adiciona el artículo 8 de la Ley 80 de 1993, y 90 de la citada ley, Artículo 221 del Decreto 19 de 2012 y demás normas concordantes con la materia.

c) Si la oferta contiene condicionamientos que no puedan ser aceptados, que impliquen modificar lo exigido en la presente invitación o que atenten contra los intereses de la Dirección Regional Occidental del INPEC.

d) Cuando se pretenda Interferir, influenciar u obtener indebidamente información durante las etapas de análisis, evaluación y adjudicación de las ofertas.

e) Cuando para este mismo proceso de selección se presenten varias propuestas por el proponente.

f) Cuando la entidad determine con la información a su alcance que el valor de la oferta de menor precio resulta artificialmente bajo, previo agotamiento del procedimiento establecido en el Artículo 2.2.1.1.2.2.4. del Decreto 1082 de 2015.

g) Cuando la oferta no contenga la propuesta económica.

h) Cuando se compruebe inexactitud o inconsistencia en la información suministrada por el Proponente.

i) Cuando la oferta presentada exceda el presupuesto oficial del presente proceso de selección.

j) En los demás casos establecidos en la Constitución y la Ley.

16. CAUSALES DE DECLARATORIA DE DESIERTA DEL PROCESO

El proceso será declarado desierto cuando:

- Cuando todas las ofertas presentadas excedan el valor del presupuesto oficial y/o se determine que su valor es artificialmente bajo, de acuerdo con lo establecido en el de acuerdo con lo establecido en el Artículo 2.2.1.1.2.2.4. del Decreto 1082 de 2015.
- Cuando no se presente ninguna oferta.
- En caso de no lograrse la habilitación de ningún proponente.

17. ANÁLISIS DEL RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO

La Dirección Regional Occidental - INPEC, identifica los siguientes riesgos asociados al Proceso de Contratación:

ID	CLASE	FUENTE	ETAPA	TIPOS	RIESGO	EFECTO	Probabilidad	Impacto
1	General	Externo	Ejecución	Riesgos económicos	Aumento precios del mercado	Pérdida económica del contratista y riesgo de la entidad de no contar con el servicio de alimentación.	2	2
2	Específico	Interno	Selección	Riesgos económicos	La inadecuada proyección de costos económicos incurridos por el contratista en la ejecución del contrato al momento de presentar su propuesta económica a la administración.	Que solicite cambiar o ajustar su propuesta económica durante la ejecución del contrato.	2	3
3	Específico	Externo	Ejecución	Riesgos Operacionales	Accidentes de trabajo por descuido o negligencia de contratista en el uso de las medidas de seguridad (Equipos humanos o tecnológicos inadecuados)	Lesiones personales, fallecimientos, incapacidad del personal, afectando a la seguridad y la salud	2	3
4	General	Externo	Ejecución	Riesgos sociales o políticos	Cambio de régimen Político.	Nuevas obligaciones para las partes / Parálisis o prorroga en la ejecución del contrato.	1	1
5	Específico	Interno	Ejecución	Riesgos Operacionales	Prestación defectuosa o inadecuada del servicio según las especificaciones técnicas solicitadas.	Afectación operacional	2	3
6	General	Interno	Ejecución	Riesgos Operacionales	La pérdida, destrucción, deterioro o robo de los elementos que se utilicen para el desarrollo del objeto del presente proceso, hasta y durante la suscripción del acta de recibo a satisfacción.	Incumplimiento o parálisis del contrato, afectando el desarrollo normal del contrato.	2	3
7	General	Externo	Ejecución	Riesgos Operacionales	Incumplimiento imputable al contratista de las obligaciones emanadas del contrato	Afectación operacional	3	2
8	General	Interno	Selección	Riesgos económicos	La inadecuada proyección de costos económicos incurridos por el contratista en la ejecución del contrato al momento de presentar su propuesta económica a la administración.	Que solicite cambiar su propuesta económica durante la ejecución del contrato.	2	2
9	General	Externo	Ejecución	Riesgos Operacionales	Falta de experiencia o formación del contratista, en los campos mencionados en el objeto del presente proceso.	Mala ejecución del contrato que genere un perjuicio para la entidad	2	3
10	General	Interno	Ejecución	Riesgos Operacionales	No garantizar la calidad de los bienes entregados, los requisitos y especificaciones mínimas contempladas en el contrato.	Aceptación de la operación.	2	2

PROBALBILIDAD / IMPACTO

Categoría	Valoración	Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Catastrófico
		1	2	3	4	5
Raro (puede ocurrir excepcionalmente)	1	2	3	4	5	6
Improbable (puede ocurrir ocasionalmente)	2	3	4	5	6	7
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

18. GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.5.5 Del decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021, se considera que el contratista deberá constituir a favor de la Dirección Regional Occidental - INPEC NIT. 805.008452-2, Garantía única que podrá consistir en: Póliza de seguros expedida por una compañía de seguros autorizada para funcionar en Colombia, fiducia mercantil en garantía bancaria a primer requerimiento, endoso en garantía de títulos valores o depósito de dinero en garantía, que ampare:

AMPARO	SUFICIENCIA	VIGENCIA
Cumplimiento del Contrato	10%	Duración del contrato y 4 meses mas
Calidad del Servicio	20%	Duración del contrato y 4 meses mas

19. SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

La supervisión del contrato será ejercida por funcionario adscrito al Área de Talento Humano de la Dirección Regional Occidental --INPEC. El supervisor deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, artículo 82 y siguientes, en cuanto al seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico del objeto contractual.

20. CLAUSULA DE INDEMNIDAD.

El Contratista se obliga a mantener indemne a la Dirección Regional Occidental del INPEC, de cualquier reclamación que puedan presentar terceros, originadas por las acciones o por las actuaciones que se deriven de sus subcontratistas o dependientes.

21. DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

En mi calidad de responsable de la estructuración del estudio en el cual se analizó la conveniencia y oportunidad para realizar la presente contratación, con la suscripción de esta declaración, manifiesto que es perentoria la realización de este proceso y por tal razón la única forma de resolver la necesidad es mediante la contratación propuesta

22. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO

De acuerdo con el numeral 1.2.3. "Exclusiones de aplicabilidad y excepciones" del "MANUAL EXPLICATIVO DEL CAPITULO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LOS ACUERDOS COMERCIALES NEGOCIADOS POR COLOMBIA PARA ENTIDADES CONTRATANTES", expedido de manera conjunta por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, y que se encuentra en el SECOP.

DIANA LORENA QUICENO
Responsable Bienestar Laboral - Área Talento Humano
Dirección Regional Occidental INPEC.

Revisado por: Dg William Mallama Benavides.
Responsable Área Gestión Corporativa
Elaborado por: Diana Lorena Quiceno
Fecha de elaboración: 30/06/2023