ANEXO 1

1. OBJETO.

CONTRATAR LAS ACTIVIDADES PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA REGIONAL NORTE DE SANTANDER.

2. CLASIFICACIÓN UNSPSC.

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.5.1 numeral 2, del Decreto 1082 de 2015, la descripción del objeto a contratar identificado en el cuarto nivel del clasificador de bienes y servicios UNSPSC con el código estándar de productos y servicios de las Naciones Unidas V. 14.0801:

UNSPSC – Decreto 1082 de 2015 (o norma vigente)				
1. Segmento	**2. Familia**	**3. Clase**	**4. Producto**	**5. Descripción**
80000000	80110000	80111600	-	Servicios de personal temporal
80000000	80110000	80111500	80111504	Formación o Desarrollo Laboral

3. ASPECTOS GENERALES

En desarrollo de lo señalado en el del decreto 1082 de 2015 subsección 6 articulo 2.2.1.1.1.6.1. Deber de análisis de las Entidades Estatales. 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.

El Análisis del Sector Económico y de los Oferentes por parte de las entidades Estatales estará conformado por los siguientes elementos:

LEGAL: CAPÍTULO VI Análisis del sector económico y de los oferentes por parte de las Entidades Estatales: Artículo 2.2.1.1.1.6.1 Deber de análisis de las Entidades Estatales. 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.

COMERCIAL: El presente es el consolidado del estudio del sector Económico (Mercado) realizado para la contratación de operadores de servicios. Fue realizado mediante la cotización de los ítems con diferentes proveedores del mercado.

TÉCNICA: Se tendrá en cuenta los valores de contratos y cotizaciones realizadas en el mercado Local y Regional Para determinar el presupuesto oficial necesario y requerido para adelantar el presente proceso, se procedió a preconizar los bienes a entregar como base para calcular el presupuesto necesario, de conformidad con los requerimientos del objeto a

4. SECTOR PERTENECIENTE AL OBJETO CONTRACTUAL:

SECTOR ECONÓMICO
Sector terciario o de servicios

Las actividades económicas se diferencian y dependen de su especialidad, el sector servicios o sector terciario de la economía es el sector económico que engloba las actividades relacionadas con los servicios no productores o transformadores de bienes materiales, incluye comercio al por mayor, minorista, distribuidores y en general a todos aquellos que tienen que se relacionan con la actividad de comercio de diversos productos.

La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo con los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos.

La economía clásica establece que son tres los grandes sectores de la economía: La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo con los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos.

La economía clásica establece que son tres los grandes sectores de la economía:

- Sector primario o sector agropecuario.
- Sector secundario o sector Industrial.
- **Sector terciario o sector de servicios.**



El sector terciario de la economía, también conocido como sector servicios incluye todas aquellas actividades que no producen una materia prima, sin embargo, son estrictamente necesarias para el funcionamiento de la economía. Ejemplo de ello tenemos los establecimientos que funcionan del intercambio de bienes y servicios, entre otros, el comercio, hostelería y turismo, expendio de alimentos, transporte, servicios financieros, comunicaciones, servicios educativos, profesionales, de gobierno, etc.

El Sector terciario se considera no productivo, puesto que no produce bienes estrictamente tangibles o materias primas, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso y producto nacional.

5. VARIABLES ECONOMICAS

5.1. Desempleo.

A nivel mundial existe una enorme preocupación sobre el mercado de trabajo en el 2023, esto debido a la desaceleración económica que se vivirá en este año, a causa de diversas circunstancias, si bien, después de la pandemia muchos países lograron estabilizar su economía respecto de las cifras anteriores a la coyuntura, conforme a lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo, “las nuevas tensiones geopolíticas, el conflicto de Ucrania, la recuperación desigual tras la pandemia y la obstrucción de las cadenas de suministro han creado las condiciones propias de un episodio de estanflación” esto significa que el precio de los productos aumenta mientras la economía se encuentra estancada, elevando los costos de vida y disminuyendo el valor adquisitivo de las distintas monedas.

La Organización Internacional del Trabajo estima que centenares de millones de personas carecen de acceso a un empleo remunerado evidenciándose el alto nivel de informalidad lo que conlleva a la desprotección social, salud, pensión, riesgos laborales, sin la posibilidad de ampararse en los derechos fundamentales en el trabajo. De ahí la desigualdad en la distribución de los ingresos y por consiguiente aumento de los niveles de pobreza.

En Colombia, de acuerdo con las cifras presentadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, en mayo de 2023, la tasa de desempleo nacional fue de 10,5% con una tasa de participación del 63,9%, en contraposición del mismo mes en la anualidad anterior, la cual ubicó en 10,6% el desempleo y la tasa de participación en un 63,8%. Es decir, hubo una disminución en el desempleo a nivel nacional, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Tasa de desempleo, de participación y de ocupación.



Fuente: DANE 2023
https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo

Lo anterior indica que aunque durante la pandemia, la tasa de desempleo fue muy alta debido al confinamiento, despidos masivos, falta de insumos y en consecuencia falta de producción, ya se está logrando estabilizar las condiciones laborales de los ciudadanos, el servicio de alojamiento y alimentación, la industria del entretenimiento, las actividades

profesionales y la industria manufacturera han abanderado este proceso, no obstante, las demás actividades económicas que se desarrollan en el país, en su mayoría han aumentado su producción y la perspectiva para los próximos años es favorable. En la siguiente tabla se puede apreciar la contribución en puntos porcentuales a la tasa de ocupación según la actividad.

Tabla 2. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad mayo 2022-2023.

Rama de actividad	Total				
	Mayo 2022	Mayo 2023	Distribución % 2023	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	22.185	22.567	100	383	
Comercio y reparación de vehículos	3.774	4.130	18,3	356	1,6
Industrias manufactureras	2.198	2.411	10,7	213	1,0
Alojamiento y servicios de comida	1.400	1.537	6,8	136	0,6
Transporte y almacenamiento	1.659	1.737	7,7	78	0,4
Información y comunicaciones	338	414	1,8	76	0,3
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.726	1.754	7,8	27	0,1
Actividades financieras y de seguros	444	468	2,1	24	0,1
Actividades inmobiliarias	228	246	1,1	19	0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	525	495	2,2	-30	-0,1
Construcción	1.514	1.432	6,3	-82	-0,4
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.550	3.456	15,3	-93	-0,4
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.855	2.721	12,1	-134	-0,6
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	1.958	1.761	7,8	-196	-0,9

Fuente: DANE, GEIH.

Fuente: Boletín técnico DANE.
https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-may2023.pdf

5.2. Producto Interno Bruto

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística, ha conceptuado el Producto Interno Bruto como "el resultado final de la actividad productiva de las unidades de producción residentes", es decir, el PIB, muestra el valor monetario de los bienes y servicios finales (al consumidor final) producidos por un país en un período determinado.

Conforme al Boletín Técnico del DANE del primer trimestre de 2023, el PIB en Colombia creció en un 3,0% respecto de la cifra obtenida en último periodo del año anterior, las actividades que contribuyeron en este crecimiento fueron las actividades financieras y de seguros, la cual creció 22,8%, contribuyendo 1,0 puntos porcentuales a la variación anual; también las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio con un crecimiento de 18,7% contribuyendo así en 0,7 puntos porcentuales a la variación anual; y la administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales la cual creció 1,9%, contribuyendo 0,3 puntos porcentuales a la variación anual.

De otra forma, también se evidencia el valor agregado de algunas actividades económicas como la agricultura, la ganadería, la caza, la silvicultura y la pesca con una tasa de crecimiento del 0,3%, respecto de la tasa obtenida en el año inmediatamente anterior.

Las cifras que dan como resultado este crecimiento, pertenece a las obtenidas en los Cultivos agrícolas, transitorios y permanentes; en las actividades de viveros; actividades de apoyo a la agricultura y la ganadería y posteriores a la cosecha; explotación mixta (agrícola y pecuaria) y caza ordinaria y mediante trampas; y actividades de servicios conexas.

Los datos exactos pueden evidenciarse en la siguiente tabla:

Tabla 4. Valor agregado por actividad económica 2023 (Crecimiento)

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2023pr-I / 2022pr-I	2023pr-I / 2022pr-IV
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,3	1,2
Explotación de minas y canteras	3,6	4,5
Industrias manufactureras	0,7	-0,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	1,4	0,2
Construcción	-3,1	-1,3
Comercio al por mayor y al por menor[3]	0,5	0,6
Información y comunicaciones	3,2	1,4
Actividades financieras y de seguros	22,8	4,4
Actividades inmobiliarias	1,9	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	2,3	1,8
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	1,9	2,8
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	18,7	4,4
Valor agregado bruto	**2,9**	**1,7**
Total impuestos menos subvenciones sobre los productos	4,4	0,3
Producto Interno Bruto	**3,0**	**1,4**

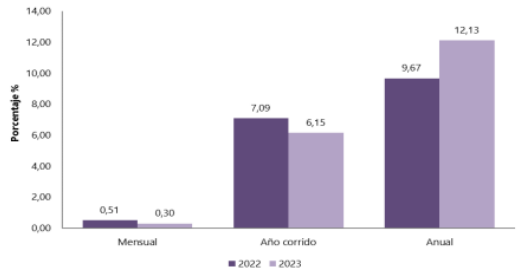
Fuente: Boletín técnico DANE
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_Itrim23_producion_y_gasto.pdf

5.3. Índice de Precios al Consumidor

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Junio 2023

Gráfico 1. IPC Variaciones
Total Nacional
Junio 2022 - 2023



Fuente: DANE, IPC.

El índice de precios al consumidor es una medida variable del costo de los bienes que hacen parte de la canasta familiar, es así como mensualmente, se realiza un estudio en diferentes plazas, mercados, tiendas, supermercados y demás, con el fin de conocer los precios de comercialización de los productos de primera necesidad y de esta manera obtener la diferencia de precios de un mes a otro. El IPC sirve para medir los cambios de precios de los bienes y servicios que conforman la canasta, y con esto de los periodos de inflación, para comparar la economía colombiana con la de otros países y entender la evolución de la situación económica del país y proyectarla.

El Fondo Monetario Internacional ha estado trabajando, investigando y buscando la manera junto a los mandatarios de los distintos países para buscar soluciones

contundentes a la difícil situación económica que atraviesa el mundo, dice que “la guerra rusa en Ucrania provocó un fuerte incremento en los precios mundiales de los alimentos y de la energía, y contribuyó al endurecimiento de las condiciones financieras globales durante el 2022”, así mismo estima que las esta situación ha repercutido negativamente en muchas economías emergentes y en vías de desarrollo. No obstante, afirma que “el crecimiento mundial y los precios de las materias primas se moderarán en 2023, gracias al endurecimiento de las políticas económicas”. Además, afirma que dichos acontecimientos “han centrado el debate de la política mundial en la necesidad de políticas macroeconómicas restrictivas para reducir decididamente la inflación, anclar las expectativas de inflación y salvaguardar la credibilidad que tanto ha costado conseguir, atendiendo al mismo tiempo las necesidades sociales.

En los últimos años la variación del IPC en Colombia ha aumentado considerablemente desde la pandemia y el confinamiento, entendiendo que muchas cadenas de producción tuvieron que parar sus actividades, seguidamente, la escasez de suministros, el alto precio del dólar, la inflación de Estados Unidos, la guerra entre Rusia y Ucrania, han incrementado los valores de las materias primas y en consecuencia los productos alrededor del mundo. El impacto de la guerra en los costos de los alimentos es una problemática global, como lo registra el Índice de Precios mensual de la FAO. El historial repuntó en febrero y un mes después alcanzó su pico de 159,7, que posteriormente se ha ido mermando a pesar de continuar en cifras récord.

En el mes de junio de 2023, el IPC registró una variación de 0,30% en comparación con mayo de 2023, siete divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,30%): Transporte (1,08%), Restaurantes y hoteles (0,56%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,48%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,48%), Salud (0,39%), Prendas de vestir y calzado (0,36%) y, por último, Bienes y servicios diversos (0,35%). Por debajo se ubicaron: Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,16%), Recreación y cultura (0,09%), Información y comunicación (0,04%), Educación (0,01%) y por último, Alimentos y bebidas no alcohólicas (-0,53%).

Tabla 7. Variación IPC según divisiones de gasto.

		2022		2023	
Divisiones de Gasto	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Transporte	12,93	0,76	0,10	1,08	0,14
Restaurantes y hoteles	9,43	1,06	0,11	0,56	0,06
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,38	0,01	0,48	0,01
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,54	0,17	0,48	0,15
Salud	1,71	0,44	0,01	0,39	0,01
Prendas de vestir y calzado	3,98	-2,64	-0,09	0,36	0,01
Bienes y servicios diversos	5,36	0,61	0,03	0,35	0,02
TOTAL	100,00	0,51	0,51	0,30	0,30
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,96	0,04	0,16	0,01
Recreación y cultura	3,79	0,61	0,02	0,09	0,00
Información y comunicación	4,33	-0,24	-0,01	0,04	0,00
Educación	4,41	0,00	0,00	0,01	0,00
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,65	0,12	-0,53	-0,10

Fuente: DANE, IPC

Nota: La diferencia en la suma de las variables obedece al sistema de aproximación en el nivel de dígitos trabajados en el índice.

https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/bol-IPC-jun2023.pdf

Los mayores aportes a la variación mensual del IPC (0,30%), se ubicaron en las divisiones de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y Transporte, las cuales aportaron 0,29 puntos porcentuales a la variación total.

5.4. Tasa de cambio y devaluación de la moneda.

El Banco de la república a fin de unificar el criterio y conceptuar la Tasa de Cambio, explica y da una orientación mediante su página web, en la cual aduce que,

"La TRM corresponde al promedio aritmético simple de las tasas ponderadas de las operaciones de compra y de venta de dólares de los Estados Unidos de América a cambio de moneda legal colombiana, efectuadas por bancos comerciales, corporaciones financieras, sociedades comisionistas de bolsa, compañías de financiamiento, la Financiera de Desarrollo Nacional -FDN- y el Banco de Comercio Exterior de Colombia -BANCOLDEX, pactadas para cumplimiento en ambas monedas el mismo día de su negociación. Esta tasa se expresa en moneda legal por un dólar de los Estados Unidos de América. La TRM vigente para cada día es calculada y certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia con las operaciones del día anterior, conforme a la metodología que se señala en la Circular Reglamentaria Externa del Banco de la República DODM-146. (Banco de la República , 2023)."

En otras palabras, la tasa de cambio se refiere al promedio de las operaciones en las que se compra y vende dólares estadounidenses, es el punto de referencia, puesto que es una de las monedas con mayor utilización en el mundo y de la cual dependen los precios de importación y exportación de diferentes productos entre Colombia y los demás países del mundo. De allí, la variación del poder adquisitivo de la moneda colombiana en los últimos años. El aumento en el precio del dólar ha incidido en la devaluación de la moneda y los altos costos de vida actuales.

Durante 2022, la moneda colombiana sufrió una devaluación importante, la equivalencia más alta de un (1) dólar estadounidense en pesos colombianos llegó a los $5.133 a mediados de noviembre, causando revuelo e incluso miedo en los diferentes sectores del país, llegando a ser una de las monedas más devaluadas de América Latina y afectando directamente las compras internacionales, encareciendo los productos y elevando el costo de vida.

De otro modo, al iniciar el 2023, el precio del dólar ha fluctuado con tendencia a la baja, dándole un respiro al precio de las importaciones. Así como fue Colombia uno de los países con la moneda más devaluada, también ha sido una de las revaluadas alcanzando un porcentaje de 3% en su recuperación.

Gráfico 2. Variación del precio del dólar julio 2022- julio 2023



Fuente: https://www.dolar-colombia.com/grafica?fi=2022-07-01&ff=2023-07-01

En el gráfico anterior puede observarse la fluctuabilidad del precio del dólar en un lapso

de diez meses, reconociendo una fuerte caída en el mes de junio de 2023.

5.5. Mercado cambiario.

De acuerdo con el Banco de la República, el mercado cambiario es donde se realiza el intercambio, es decir la compra y venta de divisas o monedas extranjeras, compra y venta de pesos por dólares, o de dólares por euros, entre otros. Este mercado permite a los agentes de las economías disponer de las monedas extranjeras necesarias para realizar transacciones con el exterior, ya sea a través del comercio internacional o de inversión extranjera.

Como se explicó anteriormente, la devaluación de la moneda ha incidido en el mercado cambiario, pues el intercambio de divisas para los agentes económicos ha hecho más difícil los negocios y disminuido el valor de las acciones extranjeras.

6. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR.

Item	ITEM	DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD
1	Taller Vivencial para fortalecimiento del clima Laboral orientado en una jornada de 4 horas **TECNICAS CUERPO MENTE** Encuentro vivencial mediante técnicas como la escucha activa • Mindfulness • Motivación • Taller de creatividad • Conecta con tu propósito superior de vida y la alegría de servir. **EXPERIENCIAS DE ALTO IMPACTO** Creamos espacios para volver a la calma, la paz en el cuerpo equilibra la mente. El yoga trabaja al mismo tiempo cuerpo y mente para devolver el equilibrio; por eso es ideal para situaciones de estrés excesivo o prolongado. Renueva la energía del cuerpo y la mente mediante una sesión de restauración, panayana y meditación. • Sesión de RE-CONEXIÓN	• **Intensidad Horaria**: 4 horas **Temática o contenido**: • Técnica de cuerpo y mente • Experiencias de alto impacto • trabajo en equipo • Taller presencia • Alimentación consciente. **Estación de café:** Contar con estación permanente de Café (café, aromáticas y agua) para cada jornada de capacitación. **Refrigerios:** Parfait de yogurt griego con granola y frutas. Agua botella 6 onzas.	GRUPO	-4 talleres de 45 personas por grupo (funcionarios y contratistas) -1 taller de 42 personas por grupo (funcionarios y contratistas)

	• Respiración consciente • Yoga restaurativo • Relajación Profunda • Meditación • Baño de sonido **TRABAJO EN EQUIPO** Todos tienen un objetivo en común, desarrollo de la colaboración y cooperación para Mejores y mayores resultados mejorando notablemente las relaciones interpersonales. **TALLER PRESENCIA** • Tipos de comunicación • Escucha activa • Empatía • Cooperación • Resolución de conflictos • Compromiso/ relaciones de confianza **ALIMENTACIÓN CONSCIENTE** Brinda a tu talento humano una experiencia muy completa incorporando snacks y productos saludables que nos permite conectar con la alimentación de manera consciente, pilar fundamental para nuestro fortalecimiento de lazos, empatía y confianza entre el equipo de trabajo.	El profesional o proveedor contratado debe entregar los informes, con todo el contenido temático, evaluación de la transferencia de conocimiento o temática tratada listados de asistencia, fotografías y videos de algunos colaboradores con la experiencia de la actividad. Contenido implementado en cada actividad. Ya sea diapositivas, videos entre otros. Las actividades se deben realizar en un lugar fuera de las instalaciones del SENA; que cuente con equipos electrónicos, video Beam, sonido, y el material requerido para las actividades.		

6.1. OTRAS CONDICIONES ESPECIFICAS:

a. El perfil propuesto para la presente actividad en una persona natural o jurídica, que cuente con el talento humano (profesional) con formación y experiencia demostrable ya sea como psicólogo u otra profesión experto en coaching o de las áreas organizacionales como salud y seguridad en el trabajo y en intervenciones grupales (organizacionales) e individual, con experiencia acreditada de (01) un contrato desarrollando capacitaciones bajo una metodología de aprendizaje experiencial y lúdico educativo y constructo teórico coaching contar con certificación y formación en:
   - Certificación como profesional y Certificación Coaching o experiencia demostrable.
   - Certificación Coach personal y de vida.
   - Facilitador en herramienta didácticas y sistémicas para el desarrollo humano y empresarial.

b. La persona para contratar debe entregar los informes por cada actividad implementada que contenga objetivos, metodología implementada evaluación, fotografías, conclusiones y listados de asistencia. Archivos digitales; y debe organizar todo con anterioridad 15 días antes para envió de invitaciones; las cuales el proveedor debe elaborar por medio de ecard para ser compartida con los colaboradores. Se debe contactar con la profesional encargada de Clima laboral para revisión de todo lo que se va a desarrollar antes de cada actividad.

6.2. ASPECTOS GENERALES DEL OBJETO A CONTRATAR

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL: DOS COMPONENTES ESENCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas.

Palabras clave: Clima organizacional, cultura organizacional, productividad laboral.

Una organización laboral puede verse como un microambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural. El ambiente laboral está constituido entonces por tres determinantes:

***El general*:** Compuesto por los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias.

***El operativo*:** Que comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección.

***El interno*:** Que abarca el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño. A diferencia de los componentes general y operativo, que actúan desde fuera de la organización, este se origina en su interior.

Entre los componentes del ambiente interno se hallan la *organización propiamente dicha*, con su estructura organizativa, historial de éxitos, comunicaciones, el cumplimiento de metas, etc.; el *personal*, que comprende sus relaciones laborales, instrucción, adiestramiento, programas de capacitación, satisfacción laboral, exámenes médicos preventivos realizados, ausentismo, aptitud para y actitudes ante el trabajador, y *la producción*, que implica condiciones adecuadas y seguras para el proceso de productivo, el empleo de la tecnología, la adquisición de materias primas, etcétera. Esto nos conduce a su seguimiento regular con vistas a identificar potencialidades, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para la empresa que influyen sustancialmente en el logro de sus objetivos y en la creación de un ambiente capaz de influir en su rendimiento.

Esta es una importante función gerencial de cuyos resultados depende, en gran medida, el éxito o el fracaso de otras funciones tan importantes como la gestión de la información y el conocimiento, sin olvidar la necesidad implícita de proteger al ser humano de su propia

acción, de la de otros individuos y del ecosistema. Significa una lucha ardua contra todos los factores que pueden ejercer su influencia negativa sobre cada miembro de la organización y la reducción o eliminación de las consecuencias nocivas de la superestructura política, jurídica y moral, así como de la estructura económica, en aras de obtener una alta calidad de vida, caracterizada por su relación armónica con el entorno natural y laboral y la plenitud funcional de los individuos, su bienestar psico-fisiológico, la ausencia de sobrecargas, el disfrute del tiempo libre y la eliminación de los agentes agresores.

Un hecho de especial importancia en este sentido es que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de la percepción que posee el trabajador de ellos. Su percepción depende entonces, en buena medida, de las actividades, interacciones y las experiencias que cada miembro de la organización obtuvo en su quehacer en la empresa.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Definir el concepto de clima organizacional implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. Los componentes y determinantes que se consideran con frecuencia son:

- ***Ambiente físico***: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- ***Características estructurales***: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- ***Ambiente social***: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- ***Características personales***: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- ***Comportamiento organizacional***: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

La totalidad de estos componentes y determinantes configuran el clima de una organización, que es el producto de la percepción de estos por sus miembros. El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización.

CULTURA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte

su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras.

Entre sus elementos se encuentran: *Identidad de los miembros*: si los individuos se identifican más con la organización, su trabajo, su puesto o su disciplina.

Énfasis de grupo: si las actividades se organizan en grupo o si las realizan individuos aislados.

Perfil de la decisión**:** si la toma de decisiones prioriza las actividades o los recursos humanos.
Integración: si las unidades funcionan en forma coordinada o independiente.
Control: si existe una tendencia hacia una reglamentación excesiva o se orienta hacia el autocontrol.
Tolerancia al riesgo**:** si se fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el ímpetu para acometer la realización de las tareas, etcétera.
Criterios de recompensa**:** si se basan fundamentalmente en el rendimiento o en el favoritismo, la antigüedad u otros factores.
Tolerancia al conflicto**:** si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional.
Perfil de los fines o medios**:** si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos.
Enfoque de la organización**:** si la gerencia se orienta hacia el mundo exterior o hacia lo interno de la organización.

La cultura puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna. Se entiende por integración interna, la forma de organización que adopta una institución, empresa u otra entidad para lograr una efectividad en su quehacer y un bienestar sostenidos con vistas a garantizar una adaptación externa adecuada. Ambos conceptos, aunque interdependientes, son diferentes:

La adaptación externa comprende un conjunto de elementos que deben compartir y suscribir el total de los miembros de la organización porque son indispensables para enfrentarse con éxito al entorno. Entre ellas se encuentran: la planificación estratégica, la misión, los objetivos, los medios, los criterios de medida y las estrategias de corrección —que se aplican cuando los objetivos no se cumplen— entre otros.

La integración interna involucra aspectos vinculados con la forma de relación interna entre los miembros de una organización, entre ellos: el lenguaje y sus categorías conceptuales, los límites grupales y los criterios para la inclusión y la exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder y jerarquía, así como el sistema y las vías para recompensar y castigar actitudes, comportamientos, acciones, etcétera.

El total de los aspectos referidos requieren de consenso, deben probar su efectividad en el logro de la misión y propiciar de forma sostenida el bienestar de los miembros de la organización; de lo contrario, la cultura no ayudará a su avance. Un clima organizacional apropiado y una cultura colectiva avanzada facilitan que se generen compromisos más allá de los intereses personales, lo que redunda sin dudas en beneficio de toda la organización,

en el desarrollo de una organización con una alta calidad de vida para el trabajador. Esto, a la vez, produce una gran estabilidad social dentro de la organización, porque los individuos se sienten a gusto con su trabajo, y serán, sin dudas, más productivos. Las recompensas y reconocimientos deben ser el resultado de los aportes y esfuerzos realizados, de la solidaridad y la capacidad de compartir e integrarse mostradas. En consecuencia, clima y cultura organizacional se encuentran estrechamente interrelacionados y son parte de un mismo sistema donde un cambio en una de ellas afecta a la otra y viceversa.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Un trabajador es un ser biopsicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio. Su percepción es también vital.

No existe receta alguna capaz de garantizar la salud de un individuo: brota de su actitud; de su espíritu de crecer y auto superarse; de la voluntad de competir solidariamente y vencer; de la responsabilidad por una vida sana; de la aceptación de las incertidumbres de la vida, de incluir y compartir; así como de defender firmemente sus valores y un objetivo para su vida. La salud proviene entonces, en gran parte, de las relaciones humanas y con el entorno, y es el resultado del desarrollo armónico de la sociedad (en su conjunto) sobre la base del cual es posible brindar a los ciudadanos diversas opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingreso, empleo, recreación y participación social, con vistas a que, tanto individuo como sociedad, desarrollen sus potencialidades en aras de un bienestar pleno.

Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas.

Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia.

El descontento puede manifestarse de muchas formas. Su expresión más directa es la fluctuación laboral, que puede ser real —según el número de bajas ocurridas en la organización en un período determinado—, y potencial, que se expresa en el deseo de cambiar de trabajo. A esta última se debe prestar especial atención porque, de no variar las condiciones que provocan insatisfacción, puede convertirse en una fluctuación real.

Una organización con una baja calidad de vida o un clima organizacional deficiente puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral. Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento. Pensemos, por ejemplo, en la inquietud, en el afrontamiento paliativo —como el consumo de alcohol— o en la conducta evasiva, así como

en los comportamientos negativos ante resolución activa de problemas

Estos afectos y comportamientos también están acompañados generalmente de cambios psicológicos, que constituyen una alerta. Cuando uno o más de los factores estresantes se mantienen activos, las respuestas, que al inicio pueden ser reversibles a corto plazo, pueden originar modificaciones más estables y menos reversibles de la salud mental, como el agotamiento, las psicosis o un trastorno depresivo mayor. El logro de un clima organizacional apropiado es una responsabilidad de la alta dirección de la institución.

ALTA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Los líderes de una organización desempeñan un papel activo en la formación y reforzamiento del clima y la cultura organizacional. Los líderes determinan qué se debe atender, medir y controlar; participan en los incidentes críticos y las crisis empresariales; planifican la enseñanza y el adiestramiento y establecen los criterios para el reclutamiento, selección, promoción, jubilación y segregación de los empleados.

Existen también otras formas que complementan el proceso de creación y reforzamiento del clima y la cultura en una organización como: los diseños de estructuras, la organización, las declaraciones formales sobre lo que es importante para la empresa, etcétera. Estos mecanismos conforman actitudes y modos de hacer que, en la medida en que prueben su efectividad, pasarán a formar parte del clima y la cultura organizacional.

SOCIALIZACIÓN DE LA CULTURA Y DEL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL.

El proceso de socialización organizacional es aquél mediante el cual las normas, valores y contenidos esenciales del clima y su cultura se transmiten a los nuevos miembros del grupo. Este proceso consta de dos fases: una, en la cual el nuevo miembro pasa por un proceso de adaptación y entrenamiento en el que integra los elementos de la cultura organizacional, y dos, en la que el nuevo miembro del grupo comienza a trasladar sus propias normas y valores a la cultura de la organización.

El proceso de socialización tiene como objetivo fundamental incorporar nuevos miembros a la organización por medio de los cuales se transmita y renueve la cultura con vista a su perpetuación, pero siempre en medio de un clima favorable. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización. La socialización de la cultura en general y del conocimiento en particular en una organización es premisa de su éxito.

El conocimiento es uno de los activos más importantes para las organizaciones. Su gestión adecuada genera una mayor productividad y riqueza, que posibilitan alcanzar una posición ventajosa en el mercado. La búsqueda, almacenamiento y transferencia del conocimiento es esencial para aumentar su productividad y competitividad, pero lo es más aún la disposición a la colaboración.

Las ventajas competitivas que produce una adecuada gestión del conocimiento no dependen de la cantidad de conocimiento que se consiga reunir y almacenar, sino de las condiciones de higiene, seguridad y salud que perciban los trabajadores y que son las que generan la motivación y satisfacción laboral necesarias para catalizar la totalidad de los procesos organizacionales. Por esta razón, el clima organizacional —que busca el bienestar, la felicidad y la satisfacción de los hombres como personas y no sólo como empleados en su puesto de trabajo— se vuelve un factor y una ventaja competitiva de enorme significación para cualquier organización.

El entorno en el que vive y trabaja el hombre es un determinante de la productividad y calidad del trabajo que realiza. Las organizaciones inteligentes generan nuevos conocimientos a partir de su propio esfuerzo, pero para esto es premisa indispensable la creación de un clima organizacional favorable a la cooperación, que genera confianza y optimismo y destierre el egoísmo y las actitudes negativas que impiden el crecimiento tanto individual como corporativo. En esto influye tanto la calidad de los recursos humanos que se adquieren como el empleo intenso de las herramientas, técnicas y métodos más apropiados para involucrarse en el proceso de creación del conocimiento.

Existe en este contexto una inevitable relación entre la gestión de la información y el conocimiento, las tecnologías, los recursos humanos, y la gestión de la seguridad, la salud, el medio ambiente, el clima y la cultura organizacional, como elementos fundamentales para que el proceso resulte completo y eficaz como sistema organizativo.

Un clima organizacional propicio incrementará las iniciativas para promover nuevos negocios, acometer nuevos proyectos y solucionar problemas; mejorará la comunicación interna; aumentará la competitividad y facilitará el gobierno de la organización. Pero, para esto se requiere:

- El fortalecimiento de las actividades de promoción de buena salud en la organización.
- El apoyo de la gerencia y la participación de los trabajadores, con sentido de pertenencia.
- El control de la presencia y el efecto de los factores de riesgo asociados con a accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- La motivación necesaria para dinamizar y garantizar el desarrollo de una política de higiene, seguridad, salud ocupacional y protección del medio.
- Un concepto global de desarrollo sostenible, calidad de vida, salud, seguridad en el trabajo y protección del medio en todos los nuevos proyectos que se pretendan emprender.

6.3. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES



7. ASPECTO REGULATORIO:

La entidad encontró conforme al análisis del sector, que las empresas que deseen participar en el proceso deben cumplir con los siguientes aspectos regulatorios:

FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR

OBJETO	CONTRATAR UN OPERADOR LOGISTICO PARA LA ORGANIZACIÓN DE ENCUENTROS EMPRESARIALES EN LA REGIONAL NORTE DESANTANDER.	
CRITERIOS SEGURIDAD YSALUD EN EL TRABAJO	**SOPORTE/ EVIDENCIA**	**ETAPA**
Certificado de implementación del SG-SST acorde a la evaluación de estándares mínimos, certificación firmada el Representante Legal, y con los siguientes soportes. 1. Fotocopia de cedula y licencia de seguridad y salud en el trabajo del profesional que. evalúa los estándares mínimos. 2.evaluación de estándares mínimos (Vigente) y respectivo plan de acción de acuerdo con la aplicación de estándares mínimos aplicables - Dec. 1072/2015(2.2.4.6.1) y Res 0312-2019	Certificación firmada. Fotocopia de cedula y licencia de seguridad y salud en el trabajo del profesional que. evalúa los estándares mínimos Formato de estándares mínimos firmado por el representante legal y la profesional de SST, y respectivo plan de acción de acuerdo con la aplicación de estándares mínimos.	Precontractual
Entregar certificado de curso o capacitación en educación sanitaria, buenas Prácticas de Manufactura - BPM y conocimientos de manipulación higiénica de alimentos del personal que preparará los alimentos.	Certificado de curso o capacitación en educación sanitaria, Buenas Prácticas de Manufactura - BPM y conocimientos de manipulación higiénica de alimentos del personal que preparará los alimentos.	Precontractual
Entregar plan de capacitación anual continuo y permanente 10 horas anuales en educación sanitaria, Buenas Prácticas de Manufactura - BPM y conocimientos de manipulación higiénica de alimentos (cronograma, planillas de asistencia registro fotográfico temas, duración,) de acuerdo con lo establecido en la resolución 2674 del 2013.	Entregar el Plan de Capacitación anual enfocado en actividades de plan de saneamiento básico e Inocuidad Alimentaria	Precontractual
El proponente deberá allegar una declaración juramentada expedida por el Representante Legal en la cual se certifique que cuenta con concepto sanitario expedido por autoridad competente y equipo debidamente capacitado.	Declaración juramentada expedida por el RepresentanteLegal en la cual se certifique que cuenta con concepto sanitario expedido por autoridad competente y equipo debidamente capacitado.	Precontractual

Presentar copia del concepto sanitario expedido por la Secretaría de Salud para la actividad de expendio de alimentos y/o preparación de alimentos vigente. - Cuando la actividad principal sea expendio de alimentos, el proveedor tendrá 3 meses para la entrega del concepto. - Cuando la actividad principal sea preparación de alimentos, el proveedor tendrá 1 mes para la entrega del concepto. Los plazos definidos anteriormente rigen a partir de la suscripción del contrato.	Presentar copia del concepto sanitario expedido por la Secretaría de Salud para la actividad de expendio de alimentos y/o preparación de alimentos vigente. - Cuando la actividad principal sea expendio de alimentos, el proveedor tendrá 3 meses para la entrega del concepto. - Cuando la actividad principal sea preparación de alimentos, el proveedor tendrá 1 mes para la entrega del concepto. Los plazos definidos anteriormente rigen a partir dela suscripción del contrato.	Contractual
Presentar plan de emergencia del sitio donde se realizarán los eventos.	Documento plan de emergencias.	Contractual

CRITERIOS AMBIENTALES	SOPORTE/ EVIDENCIA	ETAPA
El proveedor del servicio deberá garantizar el manejo y gestión adecuada de los aceites de cocina usado que se generen, mediante un gestor autorizado, presentar los certificados de aprovechamiento expedido por el gestor y realizar el reporte como generador de aceite de cocina usado ante la autoridad ambiental competente.	Entregar el aceite de cocina usado a un gestor autorizado y enviar los certificados de aprovechamiento expedido por el gestor y de igual forma, realizar el reporte como generador de aceite de cocina usado ante la autoridad ambiental competente y posteriormente enviar copia deesta.	Contractual
Los plásticos de un solo uso requeridos para el suministro de alimentación deben ser: reutilizables o reciclables o compostables. Está prohibido el uso de mezcladores, pitillos, vasos plásticos, platos plásticos, poliestireno y globos decorativos.	Enviar evidencia fotográfica de los empaques o plásticos de un solo uso requeridos para el suministro de alimentación deben ser: reutilizables o reciclables o compostables	Precontractual

Implementar estrategias que permitan prevenir la pérdida y desperdicio de alimentos y en caso de generarlos informarsi se entregan a organizaciones sin ánimo de lucro o a refugios de animales en situación de abandono o su manejo como compostaje	Enviar certificados o actas relacionadas con la implementación de estrategias que permitan prevenir la pérdida y desperdicio de alimentos. En caso de generar desperdicios y no sean aprovechados, informar mediante algún documento escrito que hace entrega de estos a organizaciones sin ánimo de lucro o a refugios de animales en situación de abandono o su manejo como compostaje.	Precontractual
Disponer de sistemas de almacenamiento y recolección de forma separada de los residuos que se generen durante el evento.	Enviar un informe posterior a la realización de los eventos sobre el uso de sistemas de almacenamiento y recolección de forma separada de los residuos acorde con la Resolución 2184 del 2019 y recipientes para la disposición de los residuos generados en las actividades.	Contractual

8. ASPECTO LEGAL:

El marco legal del presente proceso de mínima cuantía y del contrato que se deriva de su adjudicación, está conformado por la Constitución Política, las Leyes de la República de Colombia y en especial por las siguientes disposiciones: a) Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 734 de 2012, Decreto 1082 de 2015, b) Disposiciones de los Códigos Civil, de Comercio y Sustantivo del Trabajo, la invitación púbica, aclaraciones, adendas, formatos y anexos. c) Las demás normas concordantes con la materia, que rijan o lleguen a regir los aspectos del proceso de mínima cuantía. d) Las normas vigentes que resulten pertinentes de acuerdo con la Ley Colombiana se presumen conocidas por todos los proponentes.

En caso de contradicciones entre la invitación pública y la Ley, primará lo establecido en la Ley y demás normas legales.

9. ESTUDIO DE LA OFERTA.

En el mercado existen personas naturales y empresas de naturaleza jurídica quienes prestan el servicio de gestión y organización de eventos, las cuales se citan a continuación (entre otras):

NOMBRE O RAZON SOCIAL	NIT.
Eficaz Coaching & Mentoring	**27605050**
GLOBAL CONNECTION CUCUTA ESTUDIOS EN EL EXTERIOR S.A.S.	**901309902**
DJL ASESORES	**1232388230**
PROEMPRESAS LIMITADA	**90913109**

10. ESTUDIO DE LA DEMANDA.

El SENA Regional Norte de Santander, para adelantar el respectivo estudio, efectuó las consultas pertinentes en la siguiente página web:

• Portal Colombia compra eficiente SECOP II (www.colombiacompra.gov.co).

Link: solicitud de precotización.

https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticePhases/View?PPI=CO1.PPI.26026970&isFromPublicArea=True&isModal=False

Lo anterior, con el objetivo de tomar como referencia las personas naturales o empresas que participan activamente en procesos de contratación, con similar objeto, modalidad de selección, presupuesto asignado, plazo y lugar de ejecución.

Con ocasión del proceso de selección que se requiere, se procedió a realizar un ANÁLISIS DE LA DEMANDA que se presenta sobre este tipo de servicios en otras entidades estatales del país, en especial en la ciudad de Cúcuta –Norte de Santander a través de la información que se puede extraer de los procesos contractuales publicados en el SECOP II y que tienen relación directa con el objeto del proceso contractual que nos ocupa. De la búsqueda realizada se identificaron los procesos que se relacionan a continuación.

NUMERODE CONTRATO	ENTIDAD	OBJETO	CUANTÍA	CONTRATISTA
CD-NDS-0043-2021	Despacho Dirección Regional SENA Norte de Santander	Contratar los servicios profesionales de una persona natural o jurídica con capacidad e idoneidad en el área de coaching, con la finalidad de intervenir el clima organizacional de la regional mediante el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo transformacional, toma de decisiones, comunicación asertiva, trabajo en equipo, concertación de acuerdos, motivación e innovación en las relaciones interpersonales, manejo del estrés y gestión del cambio, en los funcionarios de y contratistas del Sena.	$11.100.758	JOSÉ LUIS RAMÍREZ
CD-VLL-0011-2022	Dirección Regional SENA Valle	Contratar los servicios para la implementación y desarrollo de actividades de intervención de clima laboral para servidores públicos, basados en el plan de sostenibilidad para la vigencia 2022.	$71.117.064	Fundación Alas de Libertad 23
SAMC-DG-0017-2022	SENA DIRECCIÓN GENERAL Dirección Jurídica	Prestación de Servicios para realizar la intervención del clima laboral de la Dirección General del SENA	$165.820.550	AIC

11. ESTUDIO DE MERCADO

A través de la página de SECOP II se publicó la solicitud de cotizaciones, recibiéndose **tres cotizaciones** con las cuales se elaboró el estudio de mercado, el valor arrojado, incluye el

IVA y/o impuesto al Consumo, así como todos los gastos de seguros y demás costos en que deba incurrir el contratista para la legalización y cumplimiento del contrato en condiciones de seguridad y calidad, pago de los impuestos y descuentos de ley a que haya lugar: Se adjunta Estudio de Mercado.

ESTUDIO DE MERCADO							
OBJETO: 54_241 CONTRATAR LAS ACTIVIDADES PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA REGIONAL NORTE DE SANTANDER.							
ITEM	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COTIZACIÓN 1 JOHANA TORRADO	COTIZACIÓN 2 PAOLA BUENDIA	COTIZACIÓN 3 CORPORACION FUTURES	VALOR PROMEDIO
1	5 Talleres vivenciales para el fortalecimiento del clima Laboral (incluyendo impuestos y gastos de logistica).	GRUPO	5	$ 11.500.000	$ 11.671.520	$ 11.602.500	$ 11.591.340
						TOTAL	$11.591.340
PROYECTÓ: Laura Daniela Fajardo Rojas							

12. PRECIOS ARTIFICIALMENTE BAJOS:

De conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.1.1.2.2.4 del Decreto 1082 de 2015, si de acuerdo con la información obtenida por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA en su deber de análisis de que trata el artículo 2.2.1.1.2.2.4 de la misma norma el valor de una oferta parece artificialmente bajo, debe requerir al oferente para que explique las razones que sustenta el valor ofrecido. Analizada las explicaciones, el comité evaluador o quien haga la evolución de las ofertas, debe recomendar o rechazar la oferta o continuar con el análisis de esta en la evaluación.

Cuando el valor de la oferta sobre el cual se tuvo dudas en su valor responde a circunstancias objetivas del oferente de su oferta que no ponen en riesgo el cumplimiento del contrato si este es adjudicado a tal oferta, la Entidad debe continuar con su análisis en el proceso de evolución de ofertas. La metodología para utilizar será la dispuesta por Colombia Compra Eficiente CCE, a través de su "Guía para el manejo de ofertas artificialmente bajasen Procesos de Contratación.

Dada en San José de Cúcuta, a los dieciocho (21) días del mes de julio de 2023.

Firmado digitalmente por Carlos Arturo Contreras Monroy
Fecha: 2023.07.27 16:25:47 -05'00'

CARLOS ARTURO CONTRERAS MONROY
Director (E) Regional Norte de Santander

Proyectó: Laura Daniela Fajardo Rojas
Apoyo Contratación B/S

Laura Daniela Fajardo Rojas

Reviso: Orlando Rueda Blanco
Evaluador Económico