Estudio de Sector que soporta el Proceso de Contratación para contratar el servicio de capacitación para servidores públicos de la alcaldía de Palmira, en cumplimiento del plan institucional de capacitación (PIC).

Secretaria de Desarrollo Institucional – Municipio de Palmira

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 2
DEFINICIONES **3**
ASPECTOS GENERALES DE MERCADO 4
Aspectos económicos 4
Aspectos técnicos 12
Aspectos regulatorios 17
Acuerdos comerciales 19
Acuerdos Marco de Precios 20
ANÁLISIS DE LA DEMANDA 21
Procesos de Contratación anteriores del Municipio de Palmira 21
Tabla 02: Procesos de contratación analizados del Municipio de Palmira para la adquisición del servicio de capacitación. 21
Procesos de Contratación de otras Entidades Estatales 23
Tabla 03: Procesos de contratación analizados de otras Entidades Estatales para la adquisición del servicio de capacitación 23
Procesos de Contratación de otras entidades internacionales u organizaciones del sector privado 25
Análisis de los Procesos de Contratación identificados 25
Tabla 04: Análisis de la experiencia exigida en los procesos de contratación para la la adquisición del servicio de capacitación 25
ASPECTOS TÉCNICOS DE LA DEMANDA 30
ANÁLISIS DE LA OFERTA 32
Identificación de proveedores de educación formal y no formal 32
Tabla 07: Identificación de proveedores de educación formal y no formal 32
Cadena de suministro 41
Estructura de costos 43

Análisis de precios 43
Tabla 08. Deducciones aplicables por parte de la Alcaldía de Palmira 49
ANÁLISIS FINANCIERO 49
Tabla 09 Indicadores financieros de entidades privadas que proveen el servicio de capacitación para servidores privados de la Alcaldía de Palmira 51
Tabla 10 Indicadores financieros de entidades oficiales que proveen el servicio de capacitación para servidores públicos de la Alcaldía de Palmira 51
ASPECTOS TÉCNICOS DE LA OFERTA 54
N/A **54**
ANÁLISIS DE BIENES Y/O SERVICIOS RELEVANTES 54
CONCLUSIONES 54

Introducción

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

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

De acuerdo con lo anterior, el presente documento contiene los resultados del análisis del sector realizados por la Secretaría de Desarrollo Institucional para la contratación del servicio de capacitación para servidores públicos de la alcaldía de Palmira, en cumplimiento del plan institucional de capacitación (PIC) mejor inversión de los recursos públicos en términos de economía, eficiencia y eficacia.

Definiciones

Definiciones	
Transformación Digital	La transformación digital es la integración de tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y brinda valor a sus clientes. También supone un cambio cultural que requiere que las organizaciones desafían constantemente el status quo, experimenten y se sientan cómodas con el fracaso.[1]
Gestión del conocimiento	Es el esfuerzo que hace una organización para adquirir, aumentar, organizar, distribuir y compartir el conocimiento entre todos los empleados. Se trata por lo tanto de todas aquellas actividades orientadas a potenciar el conocimiento de las personas de la organización y de la organización en sí misma.[2]
Gestión por Resultados	La Gestión por Resultados (GpR) es una orientación de la administración pública, que propone que todos los recursos y esfuerzos del Estado estén dirigidos al logro de resultados, para el bien de la población. Está diseñado para lograr un equilibrio entre las actividades de cada una de las instituciones públicas y los resultados buscados para el desarrollo del país. [3]
Big Data	Big data es un término que describe el gran volumen de datos – estructurados y no estructurados – que inundan una empresa todos los días. Pero no es la cantidad de datos lo importante. Lo que importa es lo que las organizaciones hacen con los datos. El big data puede ser analizado para obtener insights que conlleven a mejores decisiones y acciones de negocios estratégicas.[4]
Pensamiento Sistémico	El pensamiento sistémico o pensamiento sistemático es un marco conceptual que comprende la realidad como un sistema de objetos interconectados o de subsistemas. En consecuencia, procura comprender su funcionamiento y sus propiedades para solucionar un problema.[5]
Educación formal	Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Fuente: Artículo 10 de la Ley 115 de 1994)
Educación informal	La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Artículo 43 de la ley 115 de 1994)
Plan Institucional de Capacitación	El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a

[1] https://www.powerdata.es/transformacion-digital
[2]https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-del-conocimiento#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento%20se,conocimiento%20entre%20todos%20los%20empleados
[3] https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes_manuales/manuales_dtp/abc_1edic_300414.pdf
[4] https://www.sas.com/es_co/insights/big-data/what-is-big-data.html
[5] https://concepto.de/pensamiento-sistemico/

	partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.[6]
Curso	Es una materia de estudio o una unidad de enseñanza que generalmente dura un período académico, está dirigida por uno o más instructores (maestros o profesores) y tiene una lista fija de estudiantes. Una asignatura o curso es generalmente un tema individual. Los estudiantes pueden recibir una calificación y un crédito académico después de completar el curso.[7]
Diplomado	Es un curso de corta o mediana duración (80 a 120 horas), generalmente dictado por una universidad o institución de educación superior, que tiene el propósito de enseñar, complementar o actualizar algún conocimiento o habilidad específica. Se diferencia de una especialización, en que los diplomados no conducen a la obtención de ningún título ni grado académico[8]
Acreditación de alta calidad	La Acreditación es un testimonio que da el Estado sobre la calidad de un programa o institución con base en un proceso previo de evaluación en el cual intervienen la institución, las comunidades académicas y el Consejo Nacional de Acreditación.[9]

Fuente: Mencionadas en el pie de página correspondiente a cada definición

Aspectos generales de mercado

Aspectos económicos

Los aspectos económicos del mercado para las capacitaciones que se deben realizar a los servidores públicos de la Alcaldía de Palmira se encuentran dentro de las actividades profesionales, científicas y técnicas las cuales en esta vigencia se han comportado de la siguiente manera:

Producto Interno Bruto-PIB[10]

[6]https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938
[7] https://es.wikipedia.org/wiki/Asignatura
[8] https://es.wikipedia.org/wiki/Diplomado_(curso)
[9] https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-186365.html
[10] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-IItrim2023.pdf

El Producto Interno Bruto para el segundo trimestre del año 2023 creció 0.3% respecto al año 2022, que para el presente proceso de selección, las Actividades de Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; **Educación**; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,5%.

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2023pr-II / 2022pr-II	2023pr-/ 2022pr	2023pr-II / 2023pr-I
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-1,4	-0,3	0,4
Explotación de minas y canteras	3,8	4,1	1,1
Industrias manufactureras	-4,0	-1,6	-2,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	1,3	1,3	1,2
Construcción	-3,7	-3,6	0,5
Comercio al por mayor y al por menor[3]	-3,2	-1,3	-2,9
Información y comunicaciones	1,1	1,8	0,5
Actividades financieras y de seguros	3,7	12,7	-3,0
Actividades inmobiliarias	1,8	1,9	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	-0,2	0,8	-0,8
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	4,5	3,2	3,4
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	12,2	15,5	-2,2
Valor agregado bruto	**0,3**	**1,6**	**-1,0**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	0,8	2,4	-0,3
Producto Interno Bruto	**0,3**	**1,7**	**-1,0**

Actividad económica Administración pública y defensa

En el sector se pudo analizar que para el segundo trimestre del año 2023, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; **educación**; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales creció 4,5%, en su serie original, respecto al mismo periodo de 2022 . Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 3,5%.
- Educación crece 3,9%.
- Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 6,4%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; **educación**; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece en 3,4%, explicado por:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 5,9%.
- Educación crece 4,0%.
- Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 0,8%.

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2023Pr-II / 2022Pr-II	2023Pr/ 2022Pr	2023Pr-II / 2023Pr-I
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3,5	1,5	5,9
Educación	3,9	2,6	4,0
Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	6,4	6,1	0,8
Administración pública y defensa [1]	**4,5**	**3,2**	**3,4**

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el segundo trimestre de 2023, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo decrece 0,2% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2022. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 1,3%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,6%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo decrece en 0,8%, explicado por:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 0,5%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,8%.

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2023pr-II / 2022pr-II	2023pr/ 2022pr	2023pr-II / 2023pr-I
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-1,3	0,02	0,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	0,6	1,5	0,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**-0,2**	**0,8**	**-0,8**

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

Índice de Precios al Consumidor-IPC[11]

En el mes de julio de 2023, el IPC registró una variación de 0,50% en comparación con junio de 2023, cuatro divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,50%): Transporte (1,07%), Restaurantes y hoteles (0,68%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,62%) y por último, Salud (0,54%). Por debajo se ubicaron: Prendas de vestir y calzado (0,46%), seguido de Bebidas alcohólicas y tabaco (0,46%), Recreación y cultura (0,33%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,22%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (0,22%), Bienes y servicios diversos (0,07%), **Educación (0,01%)** y, por último, Información y comunicación (-0,02%).

Julio 2022 - 2023

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2022 Variación (%)	2022 Contribución Puntos Porcentuales	2023 Variación (%)	2023 Contribución Puntos Porcentuales
Transporte	12,93	0,96	0,12	1,07	0,14
Restaurantes y hoteles	9,43	0,83	0,08	0,68	0,07
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,56	0,18	0,62	0,19
Salud	1,71	0,88	0,01	0,54	0,01
TOTAL	100,00	0,81	0,81	0,50	0,50
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,23	0,00	0,46	0,01
Prendas de vestir y calzado	3,98	3,60	0,12	0,46	0,01
Recreación y cultura	3,79	0,31	0,01	0,33	0,01
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	1,17	0,22	0,22	0,04
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,75	0,03	0,22	0,01
Bienes y servicios diversos	5,36	0,53	0,03	0,07	0,00
Educación	4,41	0,00	0,00	0,01	0,00
Información y comunicación	4,33	0,09	0,00	-0,02	0,00

Fuente: DANE-IPC

[11]https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ipc/bol_ipc_abr23.pdf

Índice de Costos de la Educación Superior -ICES[12]

En el primer semestre de 2023 comparado con el segundo semestre del año anterior, la variación semestral del Índice de Costos de la Educación Superior -ICES- fue de 5,98%. Esta tasa es superior en 3,64 puntos porcentuales a la registrada en el segundo semestre de 2022, cuando presentó una variación de 2,34%.



Fuente: DANE

El grupo de costos con la mayor variación semestral fue el de compra de bienes y servicios que registró una variación de 6,44%, mayor en 1,77 puntos porcentuales respecto a la variación observada en el segundo semestre de 2022 (4,67%).

Entre tanto, los gastos de personal registró una variación semestral de 5,78%. Esta tasa es superior en 4,43 puntos porcentuales respecto a la registrada en el segundo semestre de 2022 (1,35%).

En términos de contribución a la variación semestral del ICES, el mayor aporte correspondió al grupo gastos de personal que contribuyó con 4,01 puntos porcentuales.

[12] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/indice-de-costos-de-la-educacion-superior-ices

Primer semestre 2023

Índice base: II semestre 2013 = 100

Grupos	Índice		Variación semestral (%)		Contribución semestral (p.p)	
	II semestre 2022	I semestre 2023	II semestre 2022	I semestre 2023	II semestre 2022	I semestre 2023
Total	**157,32**	**166,73**	**2,34**	**5,98**	**2,34**	**5,98**
Gastos de personal	159,30	168,51	1,35	5,78	0,94	4,01
Compra de bienes y servicios	153,01	162,86	4,67	6,44	1,39	1,97

Fuente:DANE

Las clases de costos que más aportaron a la variación semestral del índice total fueron: profesores hora cátedra (7,05%), profesores e investigadores diferentes de hora cátedra (4,66%), nivel directivo y profesional (5,35%), honorarios (6,66%) y nivel técnico y administrativo (5,68%). Entre tanto, las clases con las contribuciones menores fueron: pasajes aéreos (-6,15%), equipo de cómputo y comunicación (-0,53%), portes de correo (0,19%) y mantenimiento de maquinaria y equipo (0,80%).

Primer semestre 2023

Clase de costo	Variación semestral (%)	Contribución semestral (p.p)
Profesores hora cátedra	7,05	1,36
Prof. e inv. diferentes de hora cátedra	4,66	0,92
Nivel directivo y profesional	5,35	0,72
Honorarios	6,66	0,51
Nivel técnico y administrativo	5,68	0,44
Mantenimiento de maquinaria y equipo	0,80	0,00
Portes de correo	0,19	0,00
Equipo de computo y comunicación	-0,53	-0,01
Pasajes aéreos	-6,15	-0,09

Fuente: DANE, ICES.

Salario mínimo legal

En Colombia los salarios de cada sector se determinan mediante la interacción entre oferta y demanda laboral. Sin embargo, existe un salario mínimo que se utiliza como referencia salarial y base para determinar auxilios, pagos mínimos para cotizar a seguridad social y otros.

Es importante mencionar que el Salario Mínimo Legal Mensual en Colombia en los últimos 13 años ha tenido en promedio aumentos de 49.615 COP cada año y una mediana de 43.525 COP, con una variación anual promedio de 6.29%. Sin embargo, en la última vigencia el aumento establecido por el Gobierno

Nacional fue de 16,00% que determinó un salario mínimo por primera vez por encima de 1.000.000 COP, lo cual es equivalente a 38.666 COP diarios, de hecho es importante mencionar que este valor no tiene el porcentaje prestacional, lo cual aumenta el costo de la mano de obra.

Tabla 01. Salario mínimo legal en Colombia, 2010 - 2023

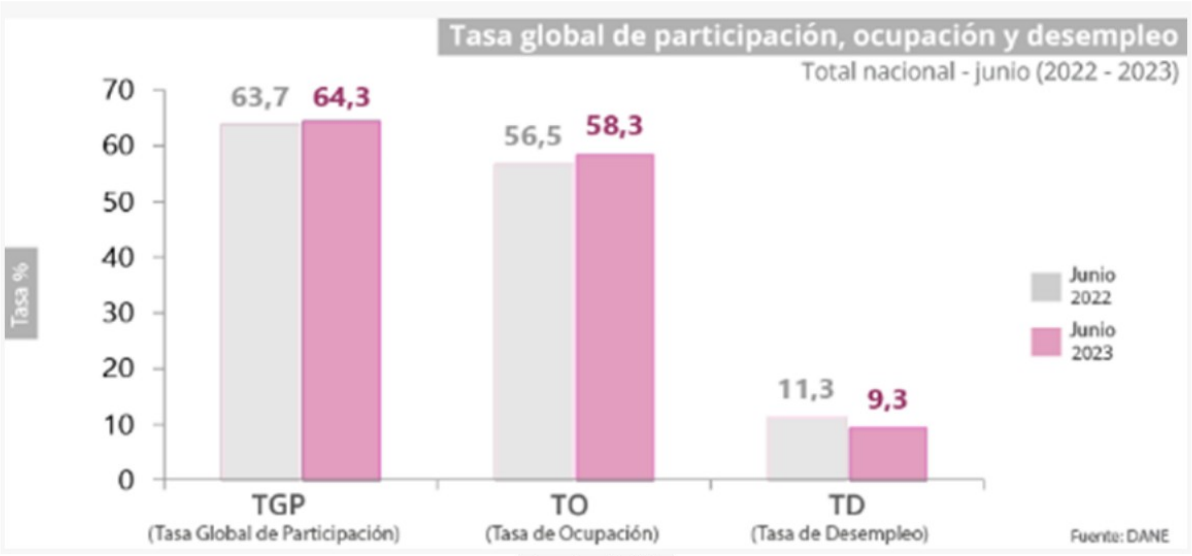
Año	Salario mínimo diario (COP)	Salario mínimo mensual (COP)	Variación porcentual anual %	Decretos del Gobierno Nacional
2010	17.166,67	515.000,00	3,60	5053 de diciembre 30 de 2009
2011	17.853,33	535.600,00	4,00	033 de enero 11 de 2011
2012	18.890,00	566.700,00	5,80	4919 de diciembre 26 de 2011
2013	19.650,00	589.500,00	4,02	2738 de diciembre 28 de 2012
2014	20.533,33	616.000,00	4,50	3068 de diciembre 30 de 2013
2015	21.478,33	644.350,00	4,60	2731 de diciembre 30 de 2014
2016	22.981,83	689.455,00	7,00	2552 de diciembre 30 de 2015
2017	24.590,57	737.717,00	7,00	2209 de diciembre 30 de 2016
2018	26.041,40	781.242,00	5,90	2269 de diciembre 30 de 2017
2019	27.603,87	828.116,00	6,00	2451 de diciembre 27 de 2018
2020	29.260,10	877.803,00	6,00	2360 de diciembre 26 de 2019
2021	30.284,20	908.526,00	3,50	1785 de diciembre 29 de 2020
2022	33.333,33	1.000.000,00	10,07	1724 de diciembre 15 de 2021
2023	38.666,67	1.160.000,00	16,00	2613 de diciembre 28 de 2022

Fuente: https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/salarios

Mercado laboral[13]

Para el mes de junio de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue 9,3%, lo que representó una disminución de 1,9 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (11,3%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3%, en junio de 2022 fue 63,7%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 58,3%, lo que representó un aumento de 1,8 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (56,5%).

[13] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo



Fuente: DANE

Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desempleo (TD) Tasa de subocupación (TS)

La tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas correspondiente al mes de marzo del 2023 fue 10,5%, %, lo que representó una reducción de 2,2 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (12,6%). La tasa global de participación 66,8% y la tasa de ocupación 59,8%.

Junio 2022 y 2023

Tasas (%)	Total Nacional		Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	
	Junio 2022	Junio 2023	Junio 2022	Junio 2023
TGP	63,7	**64,3**	65,4	**66,6**
TO	56,5	**58,3***	57,7	**60,7***
TD	11,3	**9,3***	11,7	**8,8***
TS	8,4	**8,4**	8,0	**7,9**

Fuente: DANE, GEIH.

En el mes de junio de 2023, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 23.052 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Administración pública y defensa, **educación** y atención de la salud humana (1,2 puntos porcentuales); seguido de **Actividades profesionales, científicas, técnicas** y servicios administrativos (1,2 puntos porcentuales) y Transporte y almacenamiento (0,7 puntos porcentuales).

Junio (2022 - 2023)

Rama de actividad	Total				
	Junio 2022	Junio 2023	Distribución % 2023	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	22.023	23.052	100	1.030	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.584	2.853	12,4	269	1,2
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.554	1.820	7,9	266	1,2
Transporte y almacenamiento	1.601	1.746	7,6	146	0,7
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	1.928	2.033	8,8	105	0,5
Alojamiento y servicios de comida	1.509	1.601	6,9	92	0,4
Comercio y reparación de vehículos	3.970	4.058	17,6	88	0,4
Actividades inmobiliarias	203	269	1,2	66	0,3
Industrias manufactureras	2.258	2.316	10,0	58	0,3
Actividades financieras y de seguros	394	428	1,9	34	0,2
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	657	675	2,9	18	0,1
Construcción	1.625	1.627	7,1	2	0,0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.264	3.256	14,1	-8	0,0
Información y comunicaciones	474	367	1,6	-107	-0,5

Fuente: DANE, GEIH.

Para concluir, el índice de precios al consumidor disminuyó para las actividades profesionales, científicas y técnicas, y Educación; y en el mercado laboral, se puede observar que en gran medida se tuvo un aumento positivo en la ocupación de profesores hora cátedra y un aporte significativo en el PIB correspondiente al primer trimestre del año 2023.

Aspectos técnicos

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación”.

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC.

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional. En el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la entidad, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados.

Las fases en la formulación del PIC son cinco, a saber:

1. Sensibilización
2. Formulación de proyectos de aprendizaje
3. Consolidación del diagnóstico de necesidad de la entidad
4. Programa del Plan Institucional
5. Ejecución del PIC

CAPACITACIÓN.

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

Expuesto lo anterior, la capacitación debe:

1. Entregar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales.
2. Potenciar habilidades, conocimientos y experiencias, en ocasiones subutilizadas en el trabajo diario.
3. Reducir los requerimientos de supervisión y dar mayor autonomía decisional.
4. Mejorar las oportunidades de promoción y progreso.
5. Proporcionar mayor seguridad y satisfacción en el trabajo.
6. Elevar los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles.
7. Flexibilizar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones, características de nuestro tiempo.
8. Generar las condiciones para que cada uno de los miembros de la organización contribuya con sus capacidades y desempeños a un mejor logro de los objetivos institucionales.

De conformidad a lo enunciado, la Alcaldía de Palmira debe contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales de sus servidores públicos desde las tres dimensiones del Saber Ser, Saber y Saber Hacer en el marco del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Por lo anterior, la construcción del PIC 2023 responde en primera medida a lo dispuesto en el estudio de necesidades de capacitación realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, para lo cual en la etapa de diagnóstico los insumos utilizados fueron:

a. El auto diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – FURAG.
b. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación Mediante la Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que establece cuatro ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público, atendiendo *"llamado a que se haga una gestión para atraer oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés organizacional y que le apunten al mejor desempeño organizacional, con un direccionamiento claro y estratégico".*
c. El programa de gobierno 2020-2023 *"Ciudad transparente y moderna"* se basa en tres pilares fundamentales: Seguridad Ciudadana Inteligente, Ambiente y Ruralidad y Oportunidades y un eje central el Gobierno Abierto.
d. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE
e. La encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano

Es por ello que, la formación y capacitación congruente con las necesidades de la entidad, propende con la tenencia de una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que la ampliación en su nivel de formación lo condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño laboral y la calidad de vida tanto de la ciudadanía como de nuestros servidores públicos.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 de la Alcaldía de Palmira están encaminados a que el servidor se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que este se destaque en la realización de sus funciones y dé aportes sustanciales en proyectos o ideas estratégicas.

CARACTERÍSTICAS DE UNA CAPACITACIÓN DE CALIDAD[14]

1. Programa concreto y manejo efectivo del tiempo

Una óptima propuesta de capacitación debe contar con un programa bien estructurado, con temas y tiempos definidos para cada fase y objetivo. Esto a su vez no solo permite desarrollar las actividades propuestas de manera organizada, sino que también nos permite sacar indicadores y medir por ejemplo que tan eficiente ha sido el proceso de capacitación dependiendo de cómo se ha manejado el programa.

2. Identificación de las necesidades del grupo y de los objetivos de la empresa

[14] https://capacitacion.uc.cl/noticias/168-6-caracteristicas-esenciales-de-una-capacitacion-de-calidad

Es claro que el objetivo de cada capacitación puede variar: tal vez sobre la materia o una forma de fomentar el liderazgo. Aunque estas capacitaciones suelen contar con programas y metodologías preestablecidas, a la hora de hacer e implementar una propuesta de capacitación es importante que se tomen en cuenta tanto las necesidades de los alumnos como los objetivos a lograr por parte de la empresa.

3. Establecimiento de metas e instrumentos de medición

En el punto 1 programa concreto y manejo efectivo del tiempo se mencionó que el manejo efectivo de un programa de capacitación funciona como un indicador de eficiencia. Es necesario que la capacitación cuente también con otros instrumentos de medición de cumplimiento de objetivos, como encuestas, pruebas o actividades que nos permitan saber si las metas establecidas se han cumplido adecuadamente. Una buena capacitación también toma en cuenta la opinión de los participantes sobre el proceso.

4. Fomento del liderazgo y del trabajo en equipo

Es difícil pensar en un área de la empresa que se componga de una sola persona: incluso los startups necesitan de más de una persona para cumplir tanto con la idea de negocio como con sus obligaciones legales y administrativas. Una buena capacitación toma en cuenta esta realidad, fomentando tanto el trabajo en equipo como el liderazgo a través de actividades grupales.

5. Creatividad y dinamismo

Las capacitaciones deben hacer todo lo posible por encantar a los alumnos con las materias a tratar y, para esto, deben abordarse con creatividad y dinamismo, es decir: deben incluir actividades de participación en donde los alumnos se sientan seguros expresando sus ideas y se diviertan aprendiendo. Discusiones, juegos y plataformas interactivas durante la capacitación nunca estarán de más, siempre que cumplan con un objetivo concreto.[15]

6. Expertise del docente

La capacidad del responsable en dictar los cursos o de quien diseña el plan de capacitación de una empresa u organización es vital. Esta es una de las características más importantes para el éxito de la capacitación en la empresa. Muchas empresas eligen profesionales con miles de horas de dictado de cursos en su trayectoria o títulos en pedagogía o docencia. La experiencia en el "subject" o tema a tratar también es igual o más importante que la experiencia en dictado. Para industrias muy competitivas como la petrolera los especialistas son muy buscados y valorados. Aquellos que carezcan de habilidades pedagógicas para el dictado de cursos pueden formarse previamente en el CÓMO para desarrollar esa capacidad que les falta.

SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO[16]

[15] https://cutt.ly/GbTLZtw
[16] https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-268966_archivo_pdf_sac_2011.pdf

El sistema educativo colombiano, se encuentra enmarcado en la Ley General de Educación, Ley 115 de 1994, que para el presente proceso de selección hace referencia sobre **educación formal y educación no formal:**

> "*Artículo 10: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos."*
>
> *"Artículo 36: La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el Artículo 11 de esta Ley."*

Sobre la educación formal, objeto de su consulta, la misma Ley 115 establece en su artículo 11 lo siguiente:

"NIVELES DE LA EDUCACIÓN FORMAL. La educación formal a que se refiere la presente Ley, se organizará en tres (3) niveles:

a) El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;
b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y

c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente."

En cuanto a la educación superior, reglamentada específicamente por la Ley 30 de 1992, la Ley 749 de 2002, la Ley 1188 de 2008 y diversos decretos reglamentarios, es preciso tener en cuenta que dentro de ella se encuentran los programas de pregrado y de postgrado. Los programas de pregrado se clasifican en el nivel técnico profesional, tecnológico y profesional universitario. A su vez, entre los programas de postgrado se encuentran las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los post – doctorados.

Ahora bien, dentro de la educación no formal se puede encontrar las siguientes opciones:

Seminario. Son reuniones donde se desarrolla en profundidad un tema determinado que generalmente abarca cuestiones de enseñanza y actualización hacia los asistentes. Debido a que cuenta con varios oradores existe la posibilidad de exponer en forma individual puntos de vista desde un área específica.

La duración varía de acuerdo al tipo de programa, desde 50 minutos hasta 3 horas aproximadamente y por lo general se otorga un diploma de participación.

Curso. Son formales y teóricos; y las personas que los imparten tienen el control de las clases, así que los estudiantes son pasivos escuchando que de vez en vez participan.

Por otro lado, en los cursos se dictan las famosas cátedras donde el formador transmite conocimientos, teorías, conceptos y modelos conceptuales mediante el apoyo de presentaciones digitales, manuales, pizarras y libros.

Taller. Son más prácticos y apelan a la experiencia, es impartido por un guía más flexible que se preocupa por hacer todo de manera más sencilla. Además el responsable del aprendizaje es el alumno, por lo que se convierte en protagonista, gracias a que se llevan a través de dinámicas y prácticas que permiten experimentar, compartir y comparar los conocimientos.

En el caso de materiales se usan láminas, proyectores, así como materiales para las dinámicas, y suele trabajarse en equipo.

Diplomado, puede ser práctico o teórico, su objetivo es actualizar a los estudiantes, enseñarles nuevas técnicas o herramientas para su profesión. Es un programa curricular que estructura unidades de enseñanza-aprendizaje sobre determinado tema y que tiene suficiente extensión y formalidad para garantizar la adquisición y desarrollo de un conocimiento teórico y/o práctico válido.

Se puede concluir que para el presente proceso de selección, la modalidad que más hace énfasis a la necesidad de la entidad, es la educación no formal, debido que ésta, no capacita profesionalmente, sino que su finalidad es el perfeccionamiento de la persona humana y el conocimiento, desarrollando habilidades y destrezas desde el campo práctico, para el ejercicio de un oficio o arte.

Adicionalmente, observando las distintas opciones que ofrece una educación no formal, todas son la mejor opción (seminarios, cursos, diplomados y talleres), ya que sin ahondar en la intensidad de horas, la finalidad es complementar y actualizar en la formación teórico-práctico de la formación académica y como se mencionó anteriormente, en el perfeccionamiento en el conocimiento y desarrollo de habilidades en el ejercicio de un oficio o arte.

Aspectos regulatorios

REGLAMENTACIÓN	DESCRIPCIÓN
La Constitución Política de Colombia	Artículo 54 establece que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
Ley 909 de 2004	Artículo 36, numeral 1º consagra que "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios" y el numeral 2º refiere que "Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas

	y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño".
Ley 115 de 1994	Ley general de Educación.
Decreto Ley 1567 de 1998	Artículo 3º, literal C "Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación".
Decreto 894 de 2017	Artículo 1º por el cual se modifica el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.9.1 "Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación". Artículo 2.2.9.2 "Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", el artículo 194 crea "el SNC (Sistema Nacional de Cualificaciones) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el MNC (Marco Nacional de Cualificaciones), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC".

Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, consagra en el artículo 33 que "Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público..." numeral 3º "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Establece los Lineamientos en materia de formación y capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto N° 1075 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

Acuerdos comerciales

En virtud de lo señalado en el numeral 8, del Artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015, la Alcaldía de Palmira no solo está sujeta al Estatuto General de Contratación sino también a las obligaciones de carácter internacional derivadas de los Acuerdos Comerciales, cuyo objetivo es brindar a las empresas colombianas y las de nuestros socios comerciales, procedimientos transparentes y no discriminatorios en los procesos de contratación de las entidades públicas.

Se deja constancia que a la fecha de elaboración de los presentes estudios previos y luego de realizar el análisis establecido en la Guía publicada por Colombia Compra Eficiente, denominada "Manual para el Manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación", se estableció que al presente proceso de selección le son aplicables los siguientes Acuerdos Comerciales:

Acuerdo Comercial	Vigente?	Entidad Estatal Cubierta	Valor del Proceso de Contratación superior al umbral del Acuerdo Comercial	Excepción Aplicable al Proceso de Contratación	Proceso de Contratación cubierto por el Acuerdo Comercial
		Si/No	Si/No	Si/No	Si/No

Alianza Pacífico	Chile	Si	Si	Si	No	Si
	México	Si	No	No	No	No
	Perú	Si	Si	Si	No	Si
Canadá		Si	No	No	No	No
Chile		Si	Si	Si	No	Si
Corea		Si	No	No	No	No
Costa Rica		Si	Si	No	No	No
Estados Unidos		Si	No	No	No	No
Estados AELC		Si	Si	Si	No	Si
México		Si	No	No	No	No
Triángulo Norte	El Salvador	Si	No	Si	No	Si
	Guatemala	Si	Si	Si	No	Si
	Honduras	Si	No	No	No	No
Unión Europea		Si	Si	Si	No	Si
Israel		Si	No	No	No	No
Reino Unido e Irlanda del Norte		Si	Si	Si	No	Si
Comunidad Andina		Si	Si	Si	No	Si

Acuerdos Marco de Precios

Revisada la Tienda Virtual del Estado Colombiano, no se evidenció acuerdo marco de precios que pueda suplir la necesidad de la entidad.

Análisis de la Demanda

La información de la demanda permite a la Secretaría de Desarrollo Institucional recopilar información histórica sobre cómo se ha contratado las capacitaciones para los servidores públicos, conocer las experiencias y recopilar información sobre las buenas prácticas que implementa tanto el Municipio de Palmira, como otras entidades estatales, entidades internacionales u organizaciones del sector privado para su contratación.

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

Procesos de Contratación anteriores del Municipio de Palmira

Tabla 02: Procesos de contratación analizados del Municipio de Palmira para la adquisición del servicio de capacitación.

Número de proceso	Plataforma	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selecció	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
MP-SDI-SAMC-PS-073-2023	SECOP II	CONTRATAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	$145.947.124,41	Selección Abreviada de Menor Cuantía	Declarado desierto	5 meses (150 días)	
MP-SDI-SA-PS-081-2022	SECOP II	CONTRATAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	$200.000.000	Selección Abreviada de Menor Cuantía	CORPORACIÓN INSTITUTO COLOMBIANO DE CUALIFICACIÓN EMPRESARIAL	4 MESES (120 días)	https://tinyurl.com/2dv4twmv
MP-SDI-SAMC-PS-19-2021	SECOP II	CONTRATAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL	$170.000.000	Selección Abreviada de Menor Cuantía	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE	05 MESES (40 días)	https://tinyurl.com/2z3b95so

Número de proceso	Plataforma	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selección	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
		DE CAPACITACIÓN (PIC).					
MP-SDI-MC-PS-36-2020	SECOP II	CONTRATAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC, BAJO LA MODALIDAD DE DIPLOMADO VIRTUAL	$32.000.000	Selección Abreviada de Menor Cuantía	TECNOLÓGICA DEL SUR	40 días	https://tinyurl.com/2excknq3
CONVENIO MP-551-2016	SECOP I	CAPACITACIÓN A LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS EN EL USO DEL SISTEMA SIMAT VALLE DEL CAUCA - ALCALDÍA MUNICIPIO DE PALMIRA	$65.000.000	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	FUNDACIÓN COLOMBIANA PARA EL DESARROLLO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA - FUNDACED	4 Meses (120 días)	https://tinyurl.com/2ku4769m
MP-757-2014	SECOP I	CAPACITACIÓN DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA CON ÉNFASIS EN PROYECTOS Y HACIENDA PÚBLICA	$39.984.000	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	FUNDACIÓN EDUCANDO A COLOMBIA EGRESADOS UNIVERSIDAD LIBRE	2 Meses (60 días)	https://tinyurl.com/2hhxpnjt
MP-208-2014	SECOP I	SERVICIOS DE CAPACITACIÓN PARA DESARROLLAR Y FORTALECER COMPETENCIAS LABORALES EN LOS FUNCIONARIOS, DE ACUERDO CON EL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL. CAPACITACIÓN SOBRE EL NUEVO CÓDIGO DE	$ 34.800.000	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	FUNDACIÓN TRIBUNA JURÍDICA	1 Meses (30 días)	https://tinyurl.com/2jtlg9ln

Número de proceso	Plataforma	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selecció	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
		PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO CON ÉNFASIS EN EL PROCESO ORAL					

Fuente: SECOP I y SECOP II

Procesos de Contratación de otras Entidades Estatales

Tabla 03: Procesos de contratación analizados de otras Entidades Estatales para la adquisición del servicio de capacitación

Número de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selección	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
CD-00-010-2023	DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES	PRESTAR SERVICIOS DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UAE-DIAN, INCLUIDOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2023	$2.184.914.762	Contratación directa	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	308 Días	https://tinyurl.com/2j2rbngw
IDRD-SG-SAMC-077-2022	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE-IDRD	CONTRATAR LOS SERVICIOS PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2021-2022 DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE.	$102.484.033	Selección abreviada menor cuantía	COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	240 días (8 meses)	https://tinyurl.com/2h6fs3ef
SAMC-002-2022	INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN - ISVIMED	PRESTAR SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN - ISVIMED	$99.970.600	Selección abreviada menor cuantía	COMPAÑÍA PEDAGÓGICA	150 días (5 meses)	https://tinyurl.com/2jmtmtmj

Número de proceso	Entidad	Objeto contractual	Valor	Modalidad de selección	Proveedor	Plazo del contrato	Link de publicación
		PARA LA VIGENCIA 2022v					
IND-22-SAF-08-1777	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÒN DEL VALLE DEL CAUCA (INDERVALLE)	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EXTERNA DEFINIDA POR INDERVALLE EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, CON EL FIN DE FORTALECER LAS COMPETENCIAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE LOS FUNCIONARIOS	$150.000.000	Selección abreviada menor cuantía	Garcia & Lopez Consultoria	62 días	https://tinyurl.com/2qd27477
SAMC-008-2021	ALCALDÍA MUNICIPAL COTA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EJECUTAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC Y PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ADOPTADO PARA LOS FUNCIONARIOS DEL NIVEL DIRECTIVO, CARRERA ADMINISTRATIVA Y TRABAJADORES OFICIALES DE LA ALCALDÍA DE COTA CUNDINAMARCA VIGENCIA 2021	$404.922.649	Selección abreviada menor cuantía	FUNDACION WR TEJIDO SOCIAL	75 días	https://tinyurl.com/2hht55xp

Fuente:SECOP II y DATOS ABIERTOS

Procesos de Contratación de otras entidades internacionales u organizaciones del sector privado

N/A

Análisis de los Procesos de Contratación identificados

a) Modalidad de Contratación

Modalidad de Contratación	Porcentaje
Selección Abreviada de Menor Cuantía	64%
Contratación directa	36%

b) Plazo del contrato

Los plazos de los procesos de selección consultados, presentan diferentes plazos de ejecución según las necesidades de cada entidad; no obstante, el plazo de los procesos consultados, oscila entre 30 (1 mes) a 308 días (10 meses).

c) Experiencia exigida al proveedor

Tabla 04: Análisis de la experiencia exigida en los procesos de contratación para la la adquisición del servicio de capacitación

Proceso	Experiencia exigida
MP-SDI-SAMC-PS-073-2023	Acreditar la experiencia con MÍNIMO UNO (1) Y MÁXIMO TRES (3) certificaciones de experiencias contratos ejecutados y terminados a satisfacción. para el Emprendimientos y empresas de mujeres mínimo de UNA (1) Y UN MÁXIMO DE CINCO (5). La sumatoria de las experiencias aportadas debe ser sea igual o superior al cien por ciento (100%) del valor del presupuesto oficial del presente proceso de selección expresado en SMMLV.
MP-SDI-SA-PS-081-2022	Acreditar la experiencia con MÍNIMO UNO (1) Y MÁXIMO TRES (3) certificaciones de experiencias contratos ejecutados y terminados a satisfacción. para el Emprendimientos y empresas de mujeres mínimo de UNA (1) Y UN MÁXIMO DE CINCO (5). La sumatoria de las experiencias aportadas debe ser sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del valor del presupuesto oficial del presente proceso de selección expresado en SMMLV.
MP-SDI-SAMC-PS-19-2021	Acreditar con mínimo Una (1) certificación y/o máximo Tres (3) certificaciones de contratos donde se pueda evidenciar actividades iguales o similares al del objeto del proceso, cuya sumatoria expresada en SMMLV del año en que terminó el contrato sea igual o superior al 100% del valor del presupuesto oficial para la presente contratación expresados en SMMLV.
MP-SDI-MC-PS-36-2020	Mediante certificaciones de contratos, deben ser ejecutados y terminados por tardar a la fecha de cierre del proceso, donde se pueda evidenciar la prestación del servicio del objeto a contratar, lo cual es acreditar experiencia en servicios educativos, diplomados en modalidad virtual, cuya sumatoria sea igual o superior al 100% del valor del presupuesto oficial para la presente contratación

Proceso	Experiencia exigida
CONVENIO MP-551-2016	Mínimo 2 certificaciones de contratos en el cumplimiento de actividades conforme al objeto contractual.
MP-757-2014	No exigieron, contratación directa
MP-208-2014	No exigieron, contratación directa
CD-00-010-2023	Mínimo 5 certificaciones, las cuales acrediten la realización de seminarios, talleres, foros, conferencias, cursos, diplomados o programas de capacitación, cuya sumatoria sea igual o superior al presupuesto oficial.
IDRD-SG-SAMC-077-2022	Acreditar mediante DOS (2) CERTIFICACIONES DE CONTRATOS iniciados, ejecutados y terminados o liquidados, anteriores a la fecha de cierre del presente proceso de selección; celebrados con entidades públicas o privadas, para Mipymes hasta SEIS (6) CERTIFICACIONES DE CONTRATOS. Que las certificaciones contengan mínimo DOS (2) de los tres (3) siguientes códigos: 861017, 861116, 801115
SAMC-002-2022	Acreditar hasta máximo con tres (3) Contratos EJECUTADOS Y TERMINADOS, que el objeto de los contratos guarde relación con el objeto del proceso y cuya sumatoria expresada en SMMLV sea igual o superior al 100% del valor del presupuesto oficial asignado para el proceso.
IND-22-SAF-08-1777	Acreditar experiencia máximo tres (3) contratos ejecutados y debidamente certificados, que el objeto deba corresponder o relacionarse con la prestación del servicio de capacitaciones, diplomados, talleres, conferencias, seminarios, cursos, cuya sumatoria en SMMLV sea igual o mayor al 2,5 veces. Para Mipymes será de hasta cinco (5) contratos, cuyo objeto sea capacitación y/o formación de empleados o servidores públicos.
SAMC-008-2021	Acreditar la experiencia en máximo tres (3) contratos, cuyo objeto esté relacionado con apoyo logístico y capacitación, cuya sumatoria sea igual o superior al 100% del presupuesto, debe contener por lo menos cinco de los siguientes códigos: 801015, 491017, 801117, 861417, 781115, 931115, 441115, 931415.

Fuente: SECOP I, SECOP II y DATOS ABIERTOS

d) Garantías exigidas

Tabla 05: Análisis de garantías exigidas en los procesos de contratación para la adquisición del servicio de capacitación

Cobertura exigible	Rango de porcentaje de cobertura	Rango de plazo	Porcentaje de los contratos que solicitaron la garantía
Seriedad de la oferta	El 10% del valor del contrato	Entre 3 meses de vigencia, o desde la presentación de la oferta y hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento	58% de los contratos solicitan este tipo de garantía
Cumplimiento general del contrato	Entre el 10% y el 20% del valor del contrato	Entre 4 y 6 meses, o terminar el contrato	83% de los contratos solicitan este tipo de garantía
Calidad y correcto funcionamiento de los bienes y servicios	Entre el 10% y el 20% del valor del contrato	Entre 6 y 12 meses de vigencia.	83% de los contratos solicitan este tipo de garantía
Pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones	Entre el 5% y el 10% del valor del contrato	3 años de vigencia.	83% de los contratos solicitan este tipo de garantía
Responsabilidad civil extracontractual	200 SMMLV	Tiempo de ejecución del contrato	8% de los contratos solicitan este tipo de garantía

Fuente: SECOP II Y SECOP I

e) Especificaciones o requisitos técnicos relevantes

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

Condición Técnica	Porcentaje
Personal mínimo requerido con experiencia en docencia	42%
Certificado de acreditación institucional y/o de programas expedido por el ministerio de educación nacional.	25%

Así mismo, es importante mencionar que las especificaciones técnicas más relevantes consultadas en los procesos de selección, incluyen el acompañamiento del contratista en el desarrollo de la capacitación, insumos para el desarrollo de la misma como refrigerios, espacios, logística, material, entre otros.

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

f) Criterios de evaluación y/o ponderación

Conforme a los procesos de contratación consultados, se pudo establecer que las entidades establecen como criterios de evaluación aspectos objeto de verificación (capacidad jurídica, experiencia, capacidad financiera y capacidad organizacional). Se calificaron las propuestas que cumplieran con la totalidad de los requisitos enunciados anteriormente.

Con respecto a la ponderación, en la mayoría asignan puntaje a emprendimiento y empresas mujeres, mipymes, oferta económica y componente nacional; en cambio en otras, adicionan seminarios o cursos y acreditación de alta calidad.

g) Personal mínimo

Teniendo en cuenta que para suplir las necesidades, de los procesos consultados, el 36% solicitan profesionales con gran experiencia en su materia e idóneos para dictar las capacitaciones, seminarios, diplomados, etc.

h) Códigos UNSPSC solicitados en los procesos consultados

Los códigos más utilizados, se tienen los siguientes:

Código UNSPSC	Clase/Producto
85101700	Servicios de administración de salud
43232200	Software de gestión de contenidos
86141700	Tecnologia Educacional
80111504	Formación o desarrollo laboral
86111501	Servicios de orientación para el aprendizaje a distancia
86111502	Servicios de enseñanza a distancia
86111503	Servicios de aprendizaje diplomado a distancia
86111504	Servicios de aprendizaje no diplomado a distancia
86111604	Educación para empleados
86111602	Servicios de educación de tiempo parcial para adultos
86132001	Servicio de entrenamiento (coaching) ejecutivo
86101710	Servicios de formación pedagógica

i) Formas de pago

De los procesos de contratación consultados, se observa que el 91% de estos contemplan formas de pago parciales de conformidad con las entregas aprobadas previamente por el supervisor designado para tal fin.

De otro lado, el 9% restante estipula que pagará el valor del contrato en un único pago, una vez terminada la ejecución del contrato, dada radicada la cuenta de cobro previo visto bueno del supervisor.

j) Otros requisitos técnicos

De los proceso consultados, dos de ellos, es decir el 25%, exigieron cómo requisito adicional habilitante copia de la Resolución, Licencia o el documento equivalente expedido por Ministerio de Educación Nacional o la autoridad competente equivalente, que lo hubiese habilitado para brindar servicios educativos y/o de capacitación, o se le reconozca como Institución de Educación Superior (IES)

k) Análisis proceso declarado desierto MP-SDI-SAMC-PS-073-2023

Revisando la razón por la cúal el proceso se declaró desierto, se tiene que ello probablemente ocurrió, debido que se limitó la convocatoria a mipymes, con ocasión a la solicitud de cinco (5) empresas de este tipo; y aquellas que se presentaron no contaban con los requisitos habilitantes que estaban previamente establecidos.

En atención a lo anterior, se sugiere hacer un análisis del requisito exigido en el primer proceso de selección con el fin de verificar la redacción del mismo para brindar mayor claridad a los proponentes interesados.

Sin embargo, se advierte que de acuerdo con el análisis de las normas legales vigentes que regulan la materia, resulta imperativo que se requiera a los oferentes contar con la licencia de funcionamiento o reconocimiento oficial para poder prestar el servicio educativo requerido por la entidad.

Aspectos técnicos de la demanda

a) Clasificación UNSPSC

Tabla 06: Clasificación UNSPSC de capacitación para servidores públicos de la Alcaldía de Palmira, en cumplimiento del plan institucional de capacitación-PIC

Código UNSPSC	Segmento	Familia	Clase	Producto	Proveedores registrados en SECOP II
80111504	Servicios de gestión, servicios profesionales de	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Formación o desarrollo laboral	402

	empresa y servicios administrativos				
86111501	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de orientación para el aprendizaje a distancia	192
86111502	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de enseñanza a distancia	234
86111503	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de aprendizaje diplomado a distancia	182
86111504	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de aprendizaje no diplomado a distancia	186
86111604	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Educación de adultos	Educación para empleados	340
86111602	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Educación de adultos	Servicios de educación de tiempo parcial para adultos	264
86132001	Servicios educativos y de formación	Servicios educativos especializados	Servicios de educación y capacitación en administración	Servicio de entrenamiento (coaching) ejecutivo	297
86101710	Servicios educativos y de formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - científica	Servicios de formación pedagógica	321

Nota: La fecha de consulta del número de proveedores inscritos en SECOP II con los anteriores códigos es a corte 9 del mes de agosto del año 2023.

b) Especificaciones técnicas relevantes del bien o servicio a contratar

Se anexa Excel denominado “ANEXO TÉCNICO - CAPACITACIONES”, con las especificaciones técnicas exigidas el cual hace parte integral del presente estudio del sector, y contempla como información: TIPO, INTENSIDAD HORARIA, MODALIDAD, NÚMERO DE PERSONAS, OBSERVACIONES y CONTENIDO PROGRAMÁTICO. Finalmente, en los estudios previos, puntualmente en las obligaciones específicas se

establece el detallado de todas las condiciones para dar cumplimiento a la necesidad que pretende suplir la Alcaldía de Palmira.

En aras de impartir capacitaciones que cumplan con estándares y den como resultado la mayor tasa de absorción del conocimiento, adquisición de habilidades y competencias se busca instituciones de educación con acreditación de alta calidad dado que con ello se obtiene:

- Altos estándares de calidad, por tanto, sus docentes y profesionales son confiables.
- Compromiso con el constante mejoramiento de la calidad de la enseñanza.
- Estandarización de sus procesos.
- Solidez y credibilidad de toda la información que se comunique tanto a nivel interno como externo.

Análisis de la Oferta

A continuación, la Secretaría de Desarrollo Institucional presenta la información proveniente de la oferta del mercado de capacitación para servidores públicos de la Alcaldía de Palmira.

Identificación de proveedores de educación formal y no formal

Tabla 07: Identificación de proveedores de educación formal y no formal

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
1	899999124-4	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
2	891800330-1	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA - UPTC	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	NO	TUNJA	GRANDE
3	890801063-0	UNIVERSIDAD DE CALDAS	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MANIZALES	GRANDE

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
4	891080031-3	UNIVERSIDAD DE CORDOBA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MONTERÍA	GRANDE
5	891180084-2	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	HUILA	GRANDE
6	800225340-8	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	N/A
7	890102257-3	UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BARRANQUILL/	GRANDE
8	890399010-6	UNIVERSIDAD DEL VALLE	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CALI	GRANDE
9	890201213-4	UNIVERSIDAD INDUSTRIA DE SANTANDER	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BUCARAMANG/	GRANDE
10	890480123	UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CARTAGENA	GRANDE
11	800118954-1	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	PASTO	GRANDE

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
12	890000432-8	UNIVERSIDAD DEL QUINDIO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	ARMENIA	GRANDE
13	891780111-8	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA - UNIMAGDALENA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	SANTA MARTA	GRANDE
14	800214750-7	INSTITUTO TECNOLOGICO METROPOLITANO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MEDELLÍN	GRANDE
15	890303522-3	INSTITUTO TOBIAS EMANUEL	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CALI	MEDIANA
16	800124023-4	INSTITUTO TECNICO AGRICOLA - ITA DE BUGA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BUGA	MEDIANA
17	811030647-5	CENTRO EMPRESARIAL EDUCATIVO CORPOCEMPED	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MEDELLÍN	MEDIANA
18	891680089-4	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL CHOCO 'DIEGO LUIS CORDOBA'	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CHOCÓ	GRANDE
19	890401962	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CARTAGENA	GRANDE

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
20	890500622-6	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CÚCUTA	GRANDE
21	860013720-1	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
22	860014918-7	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
23	860012357-6	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
24	860006848-6	FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
25	860024746-1	UNIVERSIDAD CENTRAL	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
26	890902922-6	UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MONTERÍA	GRANDE
27	860075558-1	UNIVERSIDAD DE LA SABANA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
28	890901389-5	UNIVERSIDAD EAFIT-	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MEDELLÍN	GRANDE
29	890101681-9	UNIVERSIDAD DEL NORTI	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BARRANQUILL/	GRANDE
30	890307400-1	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
31	860028971-9	UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
32	890984746-7	UNIVERSIDAD CATOLICA DE ORIENTE -UCO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	RIONEGRO	GRANDE
33	860351894-3	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
34	860066789-6	UNIVERSIDAD EL BOSQUI	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
35	860517647-5	UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN-UMB-	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
36	860015542-6	UNIVERSIDAD DE LA SALL	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
37	860013798-5	UNIVERSIDAD LIBRE	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
38	860007386-1	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
39	890200499-9	UNIVERSIDAD AUTONOM/ DE BUCARAMANGA-UNAI	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BUCARAMANG/	GRANDE
40	860056070-7	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
41	890806477-9	UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MANIZALES	GRANDE
42	890316745-5	UNIVERSIDAD ICESI	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CALI	GRANDE
43	890305881-1	UNIVERSIDAD AUTONOM/ DE OCCIDENTE	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CALI	GRANDE

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
44	860403721-2	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES - UDCA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
45	890104530	CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	NO	BARRANQUILL/	GRANDE
46	860026058-1	UNIVERSIDAD EAN	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
47	900160063-4	ACS - ACIEL COLOMBIA SOLUCIONES INTEGRALE S.A.S.	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS	SI	BOGOTÁ	MEDIANA
48	811015658-3	INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLIC S.A.S	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS	SI	MEDELLÍN	PEQUEÑA
49	860051734-6	INSTITUTO DE ESTUDIOS COMERCIALES LTDA INESCO LTDA	SOCIEDAD LIMITADA	SI	BOGOTÁ	PEQUEÑA
50	900252345-1	KIBUTZIM S.A.S.	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS	SI	MEDELLÍN	MICRO
51	901092038-1	ANALITICA & GESTION S A S	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS	SI	BOGOTÁ	PEQUEÑA

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
52	890806001-7	UNIVERSIDAD DE MANIZALES	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	MANIZALES	GRANDE
53	890704382-1	UNIVERSIDAD DE IBAGUE	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	NO	IBAGUÉ	GRANDE
54	890401962	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CARTAGENA	GRANDE
55	890983722-6	UNIVERSIDAD EIA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	NO	ENVIGADO	GRANDE
56	901189368-5	DOKUMA. CREATIVIDAD & TECNOLOGIA SAS	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS	SI	BOGOTÁ	MICRO
57	860508517-8	CORPORACION POLITECNICO COLOMBO ANDINO	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	MICRO
58	900350937-1	ASOCIACION INTERNACIONAL DE CONSULTORIA SAS	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS	SI	BOGOTÁ	MICRO
59	900253021-5	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SABANETA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	SABANETA	MEDIANA

N°	NIT	Razón social	Tipo organización	Registrado en SECOP II	Ciudad	Tamaño de la empresa
60	890303797-1	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	CALI	GRANDE
61	900513434-1	CORPORACION VISION FUTURO	ENTIDAD SIN ÁNIM DE LUCRO	SI	CALI	MICRO
62	860401734-9	Corporación Unificada Nacional de Educación Superior	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
63	830083784-2	FeedBack Experiences & Consulting SAS	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS	SI	BOGOTÁ	MICRO
64	900324908-8	GLOBAL INTERNATIONAL MULTIINTERSECTORIAL FOUNDATION - ONG	ENTIDAD SIN ÁNIM DE LUCRO	SI	CALI	MEDIANA
65	900350416-6	CORPORACIÓN INSTITUT COLOMBIANO DE CUALIFICACIÓN EMPRESARIAL-CICCE	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	PEQUEÑA
66	860015685-0	UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	SI	BOGOTÁ	GRANDE
67	860007759-3	COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	ENTIDAD SIN ÁNIM DE LUCRO	SI	BOGOTÁ	GRANDE

Fuente: SECOP I, SECOP II, RUES y CNA

Tamaño de la empresa	Número de empresas de la muestra	Porcentaje
Grande	51	76%
Mediana	6	9%
Pequeña	4	6%
Micro	6	9%

Cadena de suministro

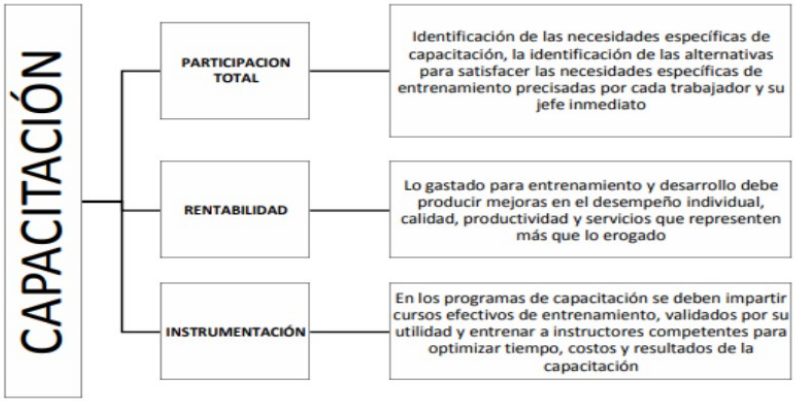


Figura 1. Factores de importancia en materia de capacitación en organizaciones (Qian, Li, & Zhou, 2008)

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

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

Existen diversos estudios frente al tema de los planes de capacitación y las etapas que ella requiere para ser efectiva, sin embargo, para identificar los principales factores a tener en cuenta para su implementación en cualquier organización, más allá de su complejidad, es necesario conocer y concluir con la siguiente gráfica que demuestra el objetivo de la realización de capacitaciones:

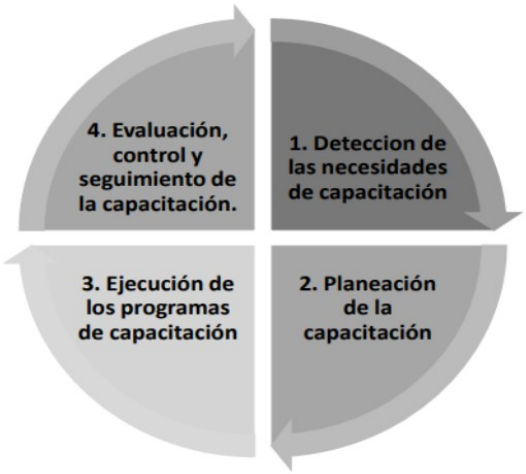


Figura 2. Etapas de la capacitación (Carrillo, 2012)

Ahora bien, partiendo de las necesidades que busca satisfacer el contenido de un diplomado o curso, es importante identificar en qué consiste la metodología que se sigue para conformar el currículum que va desde un plan de estudios, hasta un programa de asignatura o de una clase.

Para comenzar el diseño curricular de una asignatura se debe de partir de las fuentes del currículum, las cuales son:

- La fuente sociológica,
- La fuente psicológica,
- La fuente pedagógica,
- La fuente epistemológica.

Es importante mencionar, que un plan de estudios puede estructurarse de dos maneras:

- Por asignaturas: Se organizan los contenidos por disciplinas y objetos de estudio. Se pretende que las asignaturas se agrupen por niveles de complejidad que llevan al alumno a desarrollar los conocimientos, habilidades y valores establecidos como objetivos.

- Por módulos: Se estructura por unidades que integran un problema concreto que representa un objeto de transformación a partir del cual se hace el diseño de los contenidos del módulo y pretende la integración del conocimiento a través de la investigación de un problema eje y el servicio a la comunidad.

Estos se apoyan en un enfoque interdisciplinario que supere la fragmentación del conocimiento y promueve prácticas profesionales y proyectos de investigación que contribuyan a resolver problemáticas sociales.

La metodología de diseño curricular se basa principalmente en la organización por asignaturas, aunque hay puntos que se pueden retomar para los planes modulares.

1. Establecer los objetivos de aprendizaje generales y particulares. Para su redacción, es importante apoyarse en alguna taxonomía
2. Definir los contenidos y su distribución, procurando ir de lo simple a lo complejo. Revisar fuentes de consulta y definir cuáles se abordan de manera obligatoria y cuáles pueden servir de manera complementaria.
3. Diseñar las actividades didácticas para los diferentes temas y contemplar los recursos didácticos que se utilizarán. Tomar en cuenta las ventajas del uso de ambientes virtuales de aprendizaje como apoyo a las sesiones presenciales y la elaboración de actividades interactivas utilizando software libre
4. Pensar en los productos pertinentes para la evaluación del aprendizaje, de acuerdo con los objetivos establecidos. Contemplar el tiempo que requerirá la revisión de los trabajos solicitados, de acuerdo a la cantidad de alumnos del grupo.
5. Una vez elaborado el programa, proyectar su viabilidad: revisar cuántas sesiones efectivas tiene y cómo se pueden distribuir los contenidos, actividades y trabajos que se contemplan. Hacer modificaciones a nuestro programa si nos percatamos de que no es viable.
6. Hacer calendario con las actividades de cada sesión e integrar la versión del programa que se les entregará a los alumnos al inicio del curso. De ser posible, hacer un solo compendio de las fuentes de consulta que se van a utilizar de manera impresa o electrónica, y colocarlas en el orden en que se van a abordar a lo largo del curso.
7. Es recomendable tener listos los objetos de aprendizaje que se utilizarán a lo largo del curso antes de que éste inicie. Lo ideal es hacer materiales propios en la medida de lo posible y citar las fuentes de consulta utilizadas.

Lo anterior, permite concluir que para este tipo de capacitaciones, los más aptos para contar con estos planes de estudios son las Universidades; dada la manera y el objetivo de cómo se construye el objeto a contratar.

Estructura de costos

N/A

Análisis de precios

Para establecer el valor estimado del presupuesto oficial, se realizó inicialmente un estudio sobre los costos del servicio de capacitación a contratar para los servidores públicos de la Alcaldía de Palmira, por lo que se solicitaron cotizaciones a las empresas que pueden brindar este tipo de servicios, mediante correo electrónico y publicación en la plataforma SECOP II, incluyendo IVA, impuestos y deducciones, y que debían contener las especificaciones técnicas requeridas.

Con referencia a la solicitud realizada por correo electrónico, se realizó la invitación a cotizar a veinte (20) empresas como se muestran en la siguiente imagen:

SOLICITUD DE COTIZACIÓN VÍA CORREO ELECTRÓNICO

Leandro Alarcón Montiel <leandro.alarcon@palmira.gov.co> 30 mar 2023, 14:53

para sgeneral, Cco:nrparras, Cco:CONTACTO, Cco:funza.colombia0836, Cco:german.moreno565, Cco:gerente.operaciones, Cco:Angela, Cco:ejecutivocome

Buenas tardes,

La Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, realizó un nuevo ajuste a la necesidad para llevar a cabo el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitaciones-PIC, de la siguiente manera:

- Se divide el Diplomado por módulos con un total de 16 pero se conserva su estructura como Diplomado
- Se divide el Curso por módulos con un total de 13 pero se conserva su estructura como Curso
- Se divide la estructura del Seminario de impuestos territoriales por módulos para un total de 3 pero se conserva su estructura del Seminario
- Se añaden 2 talleres de 2 horas en relación al Servicio al Ciudadano y gestión Documental
- Se reduce la intensidad horaria de 4 a 2 en los talleres de oratoria y gestión del cambio
- Se reduce intensidad de Arcgis en 2 horas así como el de Acción de Repetición y Llamamiento en Garantía con fines de repetición

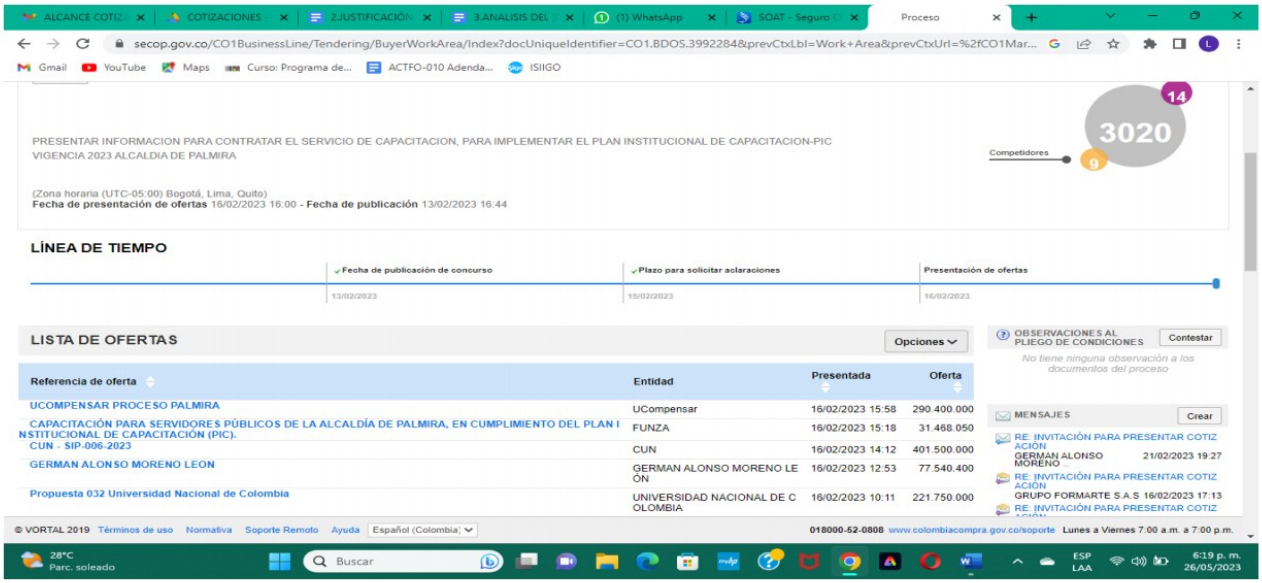
Es por esto que hacemos extensa nuevamente la invitación a cotizar, teniendo en cuenta lo siguiente:

- El Diplomado en Gestión Pública y Derecho disciplinario, es un sólo diplomado.
- En caso de la modalidad presencial, la entidad brindará el espacio.
- El archivo PDF invita a cotizar, en el cual se mencionan las especificaciones del futuro proceso de selección.
- Archivo Excel para cotizar.

Las cotizaciones serán recibidas el **MIÉRCOLES 12 DE ABRIL.**

Con lo que respecta a la solicitud realizada en la plataforma SECOP II, se recibió cotización por parte de las siguientes empresas, como se observa de la siguiente manera:

SOLICITUD DE COTIZACIÓN PUBLICADO POR SECOP II



De las cotizaciones allegadas, se descarta la cotizaciones presentada por la ICESI y CORPFLORENTINO; toda vez que no cotizaron el curso ARGIS.

En este orden de ideas, se tiene el siguiente análisis de precios:

ITEM	UAO	ORG SIGNIFICA	CICCE	HOLDING CONSULTANTS	U NACIONAL	FUNZA	U JAVERIANA	VALOR PROMEDIO UNIT	VALOR IVA	VALOR CON IVA
Diplomado en Gestión Pública y Derecho Disciplinario	$72.000.000,00	$40.500.000,00	$50.005.772,14	$20.500.000,00	$85.000.000,00	$19.000.000,00	$89.250.000,00	$53.750.824,59	$10.212.656,67	$63.963.481,26
Curso en Contratación Pública, transparencia y gobernanza pública	$40.000.000,00	$24.300.000,00	$43.797.001,73	$18.000.000,00	$51.000.000,00	$11.400.000,00	$42.000.000,00	$32.928.143,10	$6.256.347,19	$39.184.490,29
Seminario Impuestos Territoriales	$7.200.000,00	$4.698.000,00	$4.746.000,00	$11.950.000,00	$12.000.000,00	$3.600.000,00	$9.950.000,00	$7.734.857,14	$1.469.622,86	$9.204.480,00
Seminario Plan Integral De Convivencia Y Seguridad Ciudadana	$3.200.000,00	$2.187.000,00	$2.373.000,00	$2.850.000,00	$5.100.000,00	$1.219.800,00	$3.100.000,00	$2.861.400,00	$543.666,00	$3.405.066,00
Seminario Calidad y Gestión de Calidad	$4.200.000,00	$3.969.000,00	$3.164.000,00	$6.500.000,00	$6.800.000,00	$2.352.000,00	$5.000.000,00	$4.569.285,71	$868.164,29	$5.437.450,00

ITEM	UAO	ORG SIGNIFICA	CICCE	HOLDING CONSULTANTS	U NACIONAL	FUNZA	U JAVERIANA	VALOR PROMEDIO UNIT	VALOR IVA	VALOR CON IVA
Seminario Manejo de Datos	$4.200.000,00	$3.969.000,00	$3.164.000,00	$6.500.000,00	$6.800.000,00	$2.352.000,00	$5.000.000,00	$4.569.285,71	$868.164,29	$5.437.450,00
Seminario Acción de Repetición y Llamamiento en Garantía con fines de repetición	$3.800.000,00	$2.430.000,00	$3.164.000,00	$2.850.000,00	$5.100.000,00	$1.851.600,00	$3.550.000,00	$3.249.371,43	$617.380,57	$3.866.752,00
Seminario Análisis de indicadores y estadísticas territoriales	$3.800.000,00	$2.592.000,00	$2.373.000,00	$5.700.000,00	$5.100.000,00	$1.851.600,00	$4.150.000,00	$3.652.371,43	$693.950,57	$4.346.322,00
Seminario Seguridad digital	$3.800.000,00	$2.592.000,00	$2.373.000,00	$5.700.000,00	$5.100.000,00	$2.189.600,00	$4.150.000,00	$3.700.657,14	$703.124,86	$4.403.782,00
Arcgis	$6.000.000,00	$3.969.000,00	$4.746.000,00	$3.550.000,00	$8.500.000,00	$3.105.000,00	$5.500.000,00	$5.052.857,14	$960.042,86	$6.012.900,00
Taller en Gestión Documental	$1.700.000,00	$1.498.500,00	$2.180.027,64	$4.800.000,00	$2.000.000,00	$1.232.000,00	$2.700.000,00	$2.301.503,95	$437.285,75	$2.738.789,70

ITEM	UAO	ORG SIGNIFICA	CICCE	HOLDING CONSULTANTS	U NACIONAL	FUNZA	U JAVERIANA	VALOR PROMEDIO UNIT	VALOR IVA	VALOR CON IVA
Taller en Servicio a ciudadano	$1.700.000,00	$1.498.500,00	$2.180.027,64	$4.500.000,00	$2.000.000,00	$1.324.369,75	$2.700.000,00	$2.271.842,48	$431.650,07	$2.703.492,56
Taller Oratoria y argumentación	$1.700.000,00	$1.498.500,00	$2.180.027,64	$4.500.000,00	$2.000.000,00	$1.232.000,00	$2.700.000,00	$2.258.646,81	$429.142,89	$2.687.789,70
Taller Gestión y adaptación al cambio	$1.700.000,00	$1.498.500,00	$2.180.027,64	$4.700.000,00	$2.000.000,00	$1.232.000,00	$2.700.000,00	$2.287.218,23	$434.571,46	$2.721.789,70
TOTAL GENERAL	**$155.000.000,00**	**$97.200.000,00**	**$128.625.884,42**	**$102.600.000,00**	**$198.500.000,00**	**$53.941.969,75**	**$182.450.000,00**	**$122.644.642,36**	**$23.302.482,05**	**$145.947.124,41**

Por lo anterior, para el presente proceso de selección el presupuesto asignado es de CIENTO CUARENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL CIENTO VEINTICUATRO CON CUARENTA Y UN PESOS M/CTE ($145.947.124,41) incluido IVA y todos los impuestos, tasas y contribuciones nacionales, departamentales y municipales que se causen para la suscripción.

Adicional a lo anterior los proponentes interesados en participar en el proceso, deben tener en cuenta la carga impositiva de orden departamental y municipal, que se causa en los contratos celebrados por el Municipio Palmira, conforme a lo siguiente:

Tabla 08. Deducciones aplicables por parte de la Alcaldía de Palmira

Impuesto	Descripción	Rangos	Tasa impositiva	Regulación
PRO-UNIVALLE	APLICA PARA TODOS LOS CONTRATOS	Valor total del contrato	**2%**	Ordenanza 474-2017
PRO-HOSPITALES	APLICA PARA TODOS LOS CONTRATOS	Valor total del contrato	**1%**	Ordenanza 474-2017
PRO-CULTURA	APLICA A PARTIR DE QUE EL VALOR DEL CONTRATO SUPERE LOS 50 SMMLV	Valor del contrato	**1%**	Acuerdo Municipal 064-2010
PRO-DEPORTE Y RECREACIÓN MUNICIPAL	APLICA PARA TODOS LOS CONTRATOS.	Valor total del contrato	**2%**	Acuerdo Municipal 009-2020
ADULTO MAYOR	APLICA PARA TODOS LOS CONTRATOS	Valor total del contrato	**2%**	Decreto 163-2018
JUSTICIA FAMILIAR	APLICA A CONTRATOS QUE SE SUSCRIBAN A PARTIR DEL 4 DE AGOSTO DEL 2023	Valor del anticipo si lo hubiese, y de cada cuenta que se pague al contratista	**2%**	Acuerdo Municipal 058-2022

Análisis financiero

De acuerdo al Artículo 2.2.1.1.1.5.3 del Decreto 1082 de 2015, toda entidad estatal debe verificar con base en la información del Registro Único de Proponentes, con el fin de establecer los requisitos de capacidad financiera y organizacional, con el objetivo de evaluar la fortaleza financiera con la que cuenta un proponente para soportar los compromisos y actividades que se deriven del contrato.

Colombia Compra Eficiente (2014) indica que los indicadores de capacidad financiera establecen las condiciones financieras mínimas- de liquidez y endeudamiento- que debe cumplir el proponente para cumplir cabalmente con las

obligaciones del contrato. Los indicadores que miden la capacidad financiera son el índice de liquidez, el nivel de endeudamiento y la razón de cobertura de intereses.

La capacidad organizacional se define como la aptitud que tiene el proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato en función de su organización interna (ibíd.). El Decreto 1082 de 2015 definió los indicadores de rentabilidad del patrimonio y del activo total como indicadores proxy de la capacidad organizacional, pues se asume que un proponente tiene un buen nivel de capacidad organizacional cuando es rentable.

La metodología utilizada para el cálculo de los indicadores financieros y de capacidad organizacional del proceso de contratación de este estudio constó de tres fases: i) recolección de información y cálculo de indicadores de capacidad financiera y organizacional, ii) tratamiento de los datos, iii) cálculo de los rangos para determinar los requisitos habilitantes de capacidad financiera y organizacional.

Para determinar la muestra y calcular los indicadores financieros del proceso, la Secretaría de Desarrollo Institucional consultó el SECOP I, SECOP II, RUES y Consejo Nacional de Acreditación - CNA de las empresas competentes para la prestación de servicios de capacitación para servidores públicos de la Alcaldía de Palmira.

Es preciso aclarar que, según lo investigado en este documento, están en capacidad de prestar el servicio en mención entidades tanto públicas como privadas, razón por la cual se hace necesario hacer una distinción en cuanto los requisitos financieros que se recomiendan, por cuenta de que las entidades públicas tienen un comportamiento en sus finanzas suficientemente diferentes a las entidades privadas como se podrá observar en las siguientes tablas.

A su vez, se seleccionaron 46 instituciones de educación superior como muestra para entidades privadas y 20 del sector público, se consultó en el Registro Único Empresarial – RUES con el propósito de descargar el RUP de cada una y registrar su información financiera con corte al 31 de diciembre de 2021.

De acuerdo con las diferentes necesidades identificadas por la entidad en el desarrollo y cumplimiento de su Plan Institucional de Capacitaciones tiene como objetivo incrementar el nivel desarrollo de la política de capacitación, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo y de la Entidad, dentro del estudio del sector, se identificó que las Instituciones de Educación Superior, cuentan con mayor capacidad, reconocimiento y trayectoria dentro del territorio nacional en la prestación de estos servicios. Por lo anterior, se ha tomado una muestra de estudio de 66 entidades de las cuales 56 corresponden a Instituciones de Educación Superior tanto del sector público, como privado.

Una vez obtenidos los indicadores para cada una, la Secretaría de Desarrollo Institucional, procedió a realizar el tratamiento de los datos debido a la existencia de indicadores atípicos o muy alejados del comportamiento promedio del sector, los cuales fueron identificados a través del método de la Puntuación Z. Este método estadístico permite identificar los datos que están fuera del rango normal, el cual se encuentra entre: | -3 a 3 |. Una vez distinguidos los datos atípicos, se procedió a ponderar los mismos datos a través de la Winsorización, disminuyendo así su impacto sobre el cálculo de las estadísticas descriptivas, pero conservando el efecto de sus valores extremos. Finalmente, se calcularon los rangos para determinar los requisitos habilitantes de capacidad financiera y organizacional a partir de

la desviación estándar de los indicadores ajustados a través de la Winzorización de los datos, así:

Tabla 09 Indicadores financieros de entidades privadas que proveen el servicio de capacitación para servidores privados de la Alcaldía de Palmira

Estadísticas descriptivas	Índice de liquidez	Índice de endeudamiento	Razón de cobertura de intereses	Rentabilidad del patrimonio	Rentabilidad del activo
Tamaño de la muestra	47,00	47,00	42,00	47,00	47,00
Min	0,36	0,02	0,41	-0,04	-0,04
Máx	3,47	0,63	20,70	0,21	0,14
Mediana	1,84	0,25	6,06	0,07	0,05
Promedio	2,15	0,28	10,10	0,08	0,05
Desviación estándar	1,03	0,18	8,65	0,08	0,05
Promedio - Desviación estándar	1,13	0,10	1,45	0,00	0,00
Promedio + Desviación estándar	3,18	0,45	18,75	0,16	0,10

Tabla 10 Indicadores financieros de entidades oficiales que proveen el servicio de capacitación para servidores públicos de la Alcaldía de Palmira

Estadísticas descriptivas	Índice de liquidez	Índice de endeudamiento	Razón de cobertura de intereses	Rentabilidad del patrimonio	Rentabilidad de activo
Tamaño de la muestra	20,00	20,00	11,00	20,00	20,00
Mi	1,02	0,03	-	-	-
Má	4,49	0,56	431,82	0,11	0,09
Median	2,82	0,22	115,31	0,06	0,04
Promedi	2,93	0,26	214,72	0,06	0,04

Estadísticas descriptivas	Índice de liquidez	Índice de endeudamiento	Razón de cobertura de intereses	Rentabilidad del patrimonio	Rentabilidad de activo
Desviación estánda	1,18	0,19	200,59	0,04	0,03
Promedio - Desviació estánda	1,75	0,08	14,13	0,02	0,01
Promedio + Desviació estánda	4,11	0,45	415,31	0,09	0,07

Tabla 11 Indicadores financieros y organizacionales recomendados de entidades que proveen el servicio de capacitación para servidores públicos de la Alcaldía de Palmira

INDICADOR	REFERENCIA	ENTIDADES PÚBLICAS	ENTIDADES PRIVADAS
Liquidez	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	1,75	1,13
Endeudamiento	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o inferiores a:*	0,45	0,44
Razón de cobertura de intereses	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	14,13	1,72
Rentabilidad del Patrimonio	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	Mayor o igual a 0,02	Mayor o igual a 0,00
Rentabilidad del Activo	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	Mayor o igual a 0,01	Mayor o igual a 0

Fuente: Elaboración propia

Los indicadores de capacidad financiera buscan establecer unas mínimas condiciones que reflejan la salud financiera de los proponentes a través de su liquidez y endeudamiento. Estas condiciones muestran la aptitud del proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato.

La capacidad financiera requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza y al valor del contrato. Los indicadores de capacidad financiera contenidos en el artículo Decreto 1082 de 2015 y que en consecuencia, deben estar contenidos en el RUP:

Índice de Liquidez = Activo Corriente / Pasivo Corriente, el cual determina la capacidad que tiene un proponente para cumplir con sus obligaciones de corto plazo. A mayor índice de liquidez, menor es la probabilidad de que el proponente incumpla sus obligaciones de corto plazo. Partiendo del hecho que los indicadores de liquidez miden la capacidad que tiene una empresa para afrontar sus obligaciones que impliquen desembolso de efectivo a corto plazo y es útil para la empresa porque puede establecer la facilidad o dificultad para generar efectivo y así pagar sus pasivos corrientes con el efectivo que produzcan sus activos corrientes. Se recomienda que el indicador para entidades públicas sea sea **mayor o igual a 1,75** y para entidades privadas sea **mayor o igual a 1,13.**

NOTA: El Proponente que no tiene pasivos corrientes está habilitado respecto del índice de liquidez.

Índice de Endeudamiento = Pasivo Total / Activo Total, el cual determina el grado de endeudamiento en la estructura de financiación del proponente. A mayor índice de endeudamiento, mayor es la probabilidad del proponente de no poder cumplir con sus pasivos. Teniendo en cuenta que la razón de endeudamiento mide la intensidad de toda la deuda a corto y largo plazo del proponente con relación a sus activos totales, adicionalmente muestra la proporción en que el proponente esté financiado por terceros. Se recomienda que el indicador para entidades públicas sea **menor o igual a 0,45** y para entidades privadas sea **menor o igual a 0,44.**

Razón de Cobertura de Intereses = Utilidad Operacional / Gastos de Intereses, el cual refleja la capacidad del proponente de cumplir con sus obligaciones financieras. A mayor cobertura de intereses, menor es la probabilidad de que el proponente incumpla sus obligaciones financieras. Se recomienda que el indicador para entidades públicas sea **mayor o igual a 14,13** y para entidades privadas sea **mayor o igual a 1,72.**

NOTA: El Proponente que no tiene gastos de intereses está habilitado respecto de la razón de cobertura de intereses, siempre y cuando la utilidad operacional sea igual o mayor a cero (0).

La capacidad organizacional es la aptitud de un proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato en función de su organización interna. Dado que la ley no permite tener en cuenta certificaciones independientes sobre la organización de los proponentes como requisitos habilitantes y que la capacidad de organización de una empresa privada para producir resultados para sus clientes y sus accionistas está dada por su rentabilidad, el Decreto 1082 de 2015 definió indicadores de rentabilidad para medir la capacidad organizacional de un proponente teniendo en cuenta que un actor del sector privado está bien organizado cuando es rentable.

Rentabilidad sobre patrimonio: Utilidad Operacional / Patrimonio, el cual determina la rentabilidad del patrimonio del proponente, es decir, la capacidad de generación de utilidad operacional por cada peso

invertido en el patrimonio. A mayor rentabilidad sobre el patrimonio, mayor es la rentabilidad de los accionistas y mejor la capacidad organizacional del proponente. Se recomienda que el indicador para entidades públicas sea **mayor o igual a 0,02** y para entidades privadas sea **mayor o igual a 0,00.**

Rentabilidad sobre activos: Utilidad Operacional / Activo Total, el cual determina la rentabilidad de los activos del proponente, es decir, la capacidad de generación de utilidad operacional por cada peso invertido en el activo. A mayor rentabilidad sobre activos, mayor es la rentabilidad del negocio y mejor la capacidad organizacional del proponente. Se recomienda que el indicador para entidades públicas sea **mayor o igual a 0,01** y para entidades privadas sea **mayor o igual a 0,0.**

Aspectos técnicos de la oferta

N/A

Análisis de bienes y/o servicios relevantes

N/A

Conclusiones

- De acuerdo con los procesos consultados en otras entidades, la cuantía y las características técnicas de los servicios a adquirir, se sugiere que la presente contratación se lleve a cabo por lo establecido en el Artículo 2.2.1.2.1.2.1. y S.s. del Decreto 1082 de 2015, el cual prevé la modalidad de contratación de selección abreviada de menor cuantía.

- Teniendo en cuenta, que se requiere dar cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de Palmira y los procesos de selección consultados, se sugiere un plazo estimado que no supere el 15 de diciembre del 2023.

- El presupuesto oficial del presente proceso es hasta por la suma de CIENTO CUARENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL CIENTO VEINTICUATRO PESOS CON CUARENTA Y UN CENTAVOS M/CTE ($145.947.124,41) incluidos el IVA y todos los impuestos, tasas y contribuciones nacionales, departamentales y municipales que se causen para la suscripción y legalización.

- El valor del contrato será cancelado mediante actas parciales, una vez se haya cumplido con la entrega a satisfacción de la prestación del servicio y previa presentación de factura por parte del contratista.

- Los servicios que se pretenden adquirir por el Municipio de Palmira, para la satisfacción de la necesidad, se enmarcan dentro de los siguientes códigos:

Código UNSPSC	Segmento	Familia	Clase	Producto
80111504	Servicios de gestión, servicios profesionales de empresa y servicios administrativos	Servicios de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Formación o desarrollo laboral
86111501	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de orientación para el aprendizaje a distancia
86111502	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de enseñanza a distancia
86111503	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de aprendizaje diplomado a distancia
86111504	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia	Servicios de aprendizaje no diplomado a distancia
86111604	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Educación de adultos	Educación para empleados
86111602	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Educación de adultos	Producto : Servicios de educación de tiempo parcial para adultos
86132001	Servicios educativos y de formación	Servicios educativos especializados	Servicios de educación y capacitación en administración	Servicio de entrenamiento (coaching) ejecutivo
86101710	Servicios educativos y de formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - científica	Producto : Servicios de formación pedagógica

- Los riesgos eventuales que se puedan derivar del proceso de contratación se determinan en la matriz de riesgo establecida para el proceso.
- Se recomienda para el presente proceso de selección solicitar las siguientes garantías:

Cobertura exigible	Valor Exigido	Vigencia
CUMPLIMIENTO GENERAL DEL CONTRATO	10%	Por el plazo del contrato y 06 meses más
PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES	5%	Por el plazo del contrato y 3 años más
CALIDAD DEL SERVICIO	10%	Por el plazo de 06 meses contados a partir de concluirse la vigencia del amparo de cumplimiento.

- Teniendo en cuenta el análisis de la experiencia exigida que se puede observar en la tabla No. 3, se recomienda para el presente proceso de selección, se exija para acreditar la experiencia del futuro oferente, **hasta tres (03)** contratos ejecutados y terminados a la fecha de cierre del proceso, donde deberán acreditar experiencia relacionada con el objeto a contratar, donde la sumatoria sea igual o superior al 100% del valor del presupuesto oficial para la presente contratación.

  Conforme al análisis de la tabla de identificaciones de proveedores según su tamaño empresarial y toda vez que, de la muestra relacionada el 24% de los proveedores son MIPYMES se sugiere establecer criterios diferenciales para Mipyme en el sistema de compras públicas que trata el Artículo 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1082 del 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 del 2021.

  En este sentido, se sugiere que para la Mipymes que pretendan participar, se les aplique el aspecto número 2 **(Número de contratos para la acreditación de la experiencia)** que trata el Artículo 2.2.1.2.4.2.18 del Decreto 1082 del 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 del 2021.

  Ahora bien, dado que el Decreto 1860 del 2021 establece que los requisitos mencionados deberán fijarse respetando las condiciones habilitantes requeridas para el cumplimiento adecuado del contrato, teniendo en cuenta el alcance de las obligaciones. En desarrollo de este postulado, y con la finalidad de beneficiar a las Mipyme, se establecerán **condiciones más exigentes** respecto a los proveedores que no sean considerados Mipymes frente al criterio de experiencia, por lo que, se sugiere que la condición se establezca de la siguiente manera:

  Las Mipymes que deseen participar podrán acreditar experiencia exigida en los contratos analizados en la muestra, **hasta cuatro (4) contratos** cuyo objeto corresponda al objeto del presente proceso de selección y en los cuales la sumatoria de los contratos sea igual o mayor al 100% en SMMLV del presupuesto oficial del presente proceso de selección.

  Los proponentes diferentes a Mipymes se sugiere como condición más exigente en el proceso la siguiente:

Acreditar la experiencia exigida en el presente proceso de selección con un **mínimo de hasta tres (3)** contrato cuyo objeto corresponda al objeto del presente proceso de selección y en los cuales la sumatoria de los contratos sea igual o mayor al 100% en SMMLV del presupuesto oficial del presente proceso de selección, expresado en SMMLV, esto es **125,82 SMMLV**.

El objeto de las certificaciones, actas de liquidación o recibo final deberán estar relacionados con la Codificación del bien, según las Naciones Unidas - **UNSPSC relacionada en el presente proceso de selección, hasta el tercer nivel (clase), en** al menos tres (3) de los siguientes códigos:

Código UNSPSC	Segmento	Familia	Clase
86111500	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Servicios de aprendizaje a distancia
86111600	Servicios educativos y de formación	Sistemas educativos alternativos	Educación de adultos
86132000	Servicios educativos y de formación	Servicios educativos especializados	Servicios de educación y capacitación en administración
86101700	Servicios educativos y de formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - científica

Para establecer la aplicabilidad de este tipo de incentivo, los criterios de clasificación empresarial son los definidos en el art. 2.2.1.13.2.2. del Decreto 1074 de 2015. Tratándose de proponentes plurales, los criterios diferenciales y los puntajes adicionales solo se aplicarán si por lo menos uno de los integrantes tiene la calidad de Mipyme y que tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal. Lo previsto en este aspecto, aplica sin perjuicio de lo dispuesto para los Acuerdos Comerciales.

- Se sugiere solicitar como requisito habilitante la licencia de funcionamiento y/o reconocimiento oficial, teniendo en cuenta que de los procesos consultados el 25% solicitaron dicho requisito, adicionalmente dando cumplimiento al parágrafo tercero del artículo décimo sexto del acuerdo colectivo laboral y lo preceptuado por las normas vigentes que regulen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

  De acuerdo con la información consolidada en el análisis del sector económico, en la muestra se identifican

9 Mipymes que cuentan con dicha licencia de funcionamiento. De este modo, para minimizar el riesgo de declaratoria de desierta del proceso, se recomienda dar mayor publicidad al mismo, mediante la expedición de piezas publicitarias adicionales.

- El personal mínimo deberá cumplir con las siguientes condiciones:

Diplomado en Gestión Pública y Derecho Disciplinario

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	2	Título profesional como abogado(a) o administrador(a) público(a) con posgrado afín al diplomado a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Curso en Contratación Pública, transparencia y gobernanza pública

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	2	Título profesional como abogado(a), o administrador(a) público(a) o profesional en ciencias políticas con posgrado en contratación Pública o Derecho público Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Seminario en Acción de Repetición y Llamamiento en Garantía con fines de repetición

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR

DOCENTE	1	Título profesional como Abogado(a) o Derecho, con posgrado en Derecho administrativo Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Seminario Impuestos Territoriales

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional como contador(a) Público(a) con posgrado afín al seminario a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Seminario Plan Integral De Convivencia Y Seguridad Ciudadana

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional en Ciencias Políticas, o Derecho, o Administración Pública, o politólogo(a) con posgrado afín al seminario a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Seminario Calidad y Gestión de Calidad

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR

DOCENTE	1	Título profesional en carreras afines a la Ingeniería o ciencias económicas y administrativas con posgrado afín al seminario a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Taller Oratoria y argumentación

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional como comunicador social(a), o psicólogo(a), o abogado(a) con posgrado afín al taller a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Taller Gestión y adaptación al cambio

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional como administrador(a) de empresas o Psicólogo(a) con posgrado afín al taller a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Taller en Gestión Documental

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Archivista o bibliotecólogo(a) con posgrado afín al taller a dictar.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

		Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	

Taller en Servicio al Ciudadano

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional como administrador(a) público(a), o administrador(a) de empresas, o psicólogo(a) con posgrado afín al taller a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Seminario Manejo de Datos

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional como administrador(a) de empresas, o profesional en Estadística, o carreras afines a la ingeniería con posgrado afín al seminario a dictar. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Seminario Análisis de indicadores y estadísticas territoriales

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional como Administrador(a) Público(a), o profesional en Estadística, o Administrador(a) de empresas, o economía o ingeniería Industrial con posgrado afín al seminario a dictar.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

		Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	

Seminario Seguridad digital

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional en ingeniería de sistemas con posgrado en seguridad digital o ciberseguridad. o seguridad informática. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

Seminario Arcgis

CARGO	CANT	IDONEIDAD Y EXPERIENCIA MÍNIMA	ROL Y LABOR
DOCENTE	1	Título profesional en ingeniería topográfica o ingeniería catastral o ingeniería ambiental o ingeniería de sistemas o geógrafo, con posgrado en Sistemas de Información Geográfica. Dos (2) años de experiencia EN DOCENCIA O CAPACITADOR.	Deberá contar con disponibilidad. Brindar los contenidos temáticos establecidos en las condiciones del proceso.

- De acuerdo con el estudio financiero, el cual contempló una muestra amplia de empresas del sector, se recomienda tener en cuenta para el proceso los indicadores financieros y de capacidad organizacional relacionados de la siguiente manera:

INDICADOR	REFERENCIA	ENTIDADES PÚBLICAS	ENTIDADES PRIVADAS
Liquidez	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	1,75	1,13

Endeudamiento	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o inferiores a:*	0,45	0,44
Razón de cobertura de intereses	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	14,13	1,72
Rentabilidad del Patrimonio	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	Mayor o igual a 0,02	Mayor o igual a 0,00
Rentabilidad del Activo	*Se recomienda que los valores presentados por los eventuales oferentes sean iguales o superiores a:*	Mayor o igual a 0,01	Mayor o igual a 0

- Criterios diferenciales y ponderables para Mipymes o Emprendimientos y empresas de mujeres

CRITERIO	ASPECTO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE MÁXIMO
TÉCNICO	TALLER-SEMINARIO Manejo de medios - formación de voceros	Se acreditará el cumplimiento del ofrecimiento mediante la presentación de una certificación suscrita por el representante legal en donde indique su compromiso a prestar el taller-seminario descrito.	**11,8 puntos**
	LSC Nivel I - Niveles de Referencia MCER* A1.1	Se acreditará el cumplimiento del ofrecimiento mediante la presentación de una certificación suscrita por el representante legal en donde indique su compromiso a prestar la capacitación descrita.	**17 puntos**
	Acreditación de alta calidad	Se acreditará el cumplimiento mediante la presentación de documento que certifique la acreditación de alta calidad.	**20 puntos**
EMPRENDIMIENTO Y EMPRESAS DE MUJERES			**0.25 puntos**
MIPYMES			**0.25 puntos**
OFERTA ECONÓMICA			**40,70 puntos**
APOYO EN LA INDUSTRIA NACIONAL			**10 puntos**
TOTAL			**100 puntos**

En las convocatorias limitadas a Mipyme el puntaje por este concepto se trasladará al puntaje de oferta económica. En este caso, en el Pliego de Condiciones definitivo se incluirá el siguiente cuadro:

La Entidad calificará las ofertas que hayan cumplido con los requisitos habilitantes con los siguientes puntajes:

CRITERIO	ASPECTO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE MÁXIMO
TÉCNICO	TALLER-SEMINARIO Manejo de medios - formación de voceros	Se acreditará el cumplimiento del ofrecimiento mediante la presentación de una certificación suscrita por el representante legal en donde indique su compromiso a prestar el seminario coaching descrito.	**11,8 puntos**
	LSC Nivel I - Niveles de Referencia MCER* A1.1	Se acreditará el cumplimiento del ofrecimiento mediante la presentación de una certificación suscrita por el representante legal en donde indique su compromiso a prestar la capacitación descrita.	**17 puntos**
	Acreditación de alta calidad	Se acreditará el cumplimiento mediante la presentación de documento que certifique la acreditación de alta calidad.	**20 puntos**
EMPRENDIMIENTO Y EMPRESAS DE MUJERES			**0.25 puntos**
OFERTA ECONÓMICA			**40,95 puntos**
APOYO A LA INDUSTRIA COMPONENTE NACIONAL			**10 puntos**
TOTAL			**100 puntos**

- El artículo 2.2.1.2.4.2.16. del Decreto 1082 de 2015, establece que "*En los Procesos de Contratación, las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos fomentarán en los pliegos de condiciones o documento equivalente que los contratistas destinen al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes o servicios por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, garantizando las condiciones de calidad y sin perjuicio de los Acuerdos Comerciales vigentes*".

  En virtud del fomento para la participación de proponentes que puedan suplir la necesidad objeto del proceso de contratación con las condiciones que indica la anterior norma, se realizó un análisis con el fin de identificar la oportunidad y conveniencia para incluir como una obligación del contratista, incorporar la provisión de bienes y servicios por parte de la población de pobreza extrema desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional; sin embargo, la Entidad Estatal no pudo identificar proveedores que cumplan con estos criterios, por lo que no resulta conveniente ni oportuno incluir la obligación contractual a cargo del futuro contratista.

- En atención con el Decreto 0142 de 2023 y teniendo en cuenta que de la muestra realizada en la tabla No. 07, se identifica que de 16 proveedores el 24% pertenecen a Mipymes y que de los procesos de selección consultados el

73% participaron fueron Mipymes, por ende, no se contempló la aplicación de realizar ferias de negocios inclusivas, como tampoco lotear o segmentar el proceso, conforme a que se puede inferir que en el mercado existe una amplia cantidad de proveedores catalogados como Mipymes que pueden proveer la necesidad de la Entidad. Adicionalmente, de acuerdo con el análisis de los procesos de contratación utilizados en la demanda, se pudo observar que no es un práctica común o generalizada segmentar o lotear el objeto del proceso puesto que existe en la oferta proveedores que puedan suplir en conjunto o completamente el servicio requerido.

Ahora bien, y en atención con el análisis de proveedores, si es necesario que se generen las condiciones para que los oferentes identificados como Mipymes puedan acceder a la compra pública, en armonía con lo que indica el Decreto 1860 del 2021, por ende, si es importante que se establezcan en el proceso de contratación criterios diferenciales habilitantes para este tipo de proveedores.

Firmas:

FAYSULY MANRIQUE LIBREROS
Secretario de Desarrollo Institucional

SUBSECRETARIA RESPONSABLE DEL PROYECTO,

JACQUELINE MARCELA LONDOÑO MURILLAS
Subsecretaría de Gestión del Talento Humano

LEANDRO ALARCON MONTIEL
ROL ANALISTA DE MERCADO Y/O FINANCIERO
Contratista
Secretaria de Desarrollo Institucional

EMMA VIVIANA ALBARRACIN
ROL JURÍDICO
Contratista
Secretaria de Desarrollo Institucional

MAURICIO OBYRNE LOZANO
ROL TÉCNICO
Contratista
Secretaria de Desarrollo Institucional

CRISTHIAN JULIAN GONZALEZ ROJAS
ROL TÉCNICO
Contratista
Secretaria de Desarrollo Institucional

Redactor: Leandro Alarcon Montiel – Contratista, Secretaria de Desarrollo Institucional
Mauricio Obyrne Lozano- Contratista, Secretaria de Desarrollo Institucional
Cristhian Julian Gonzalez Rojas-Contratista, Secretaria de Desarrollo Institucional
Emma Viviana Albarracín - Contratista, Secretaria de Desarrollo Institucional
Revisó: Alejandra Cardona-Contratista, Secretaria de Desarrollo Institucional
Jacqueline Marcela Londoño Murillas-Subsecretaria de Gestión del Talento Humano
Aprobó: Faysuly Manrique Libreros - Secretaria de Desarrollo Institucional.