ESTUDIO Y ANALISIS DEL SECTOR ECONÓMICO

La Dirección Regional Quindío del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, materializando los principios de planeación, de responsabilidad y de transparencia consagrados en la ley 80 de 1993, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, y conforme a la Guía para la Elaboración de los Estudios del Sector establecida por la Agencia Nacional de Contratación Pública- Colombia Compra Eficiente, procede a dejar constancia de la elaboración análisis del sector del proceso cuyo objeto es *"Contratar los Servicios de una persona jurídica o natural, con capacidad e idoneidad en el área de Coaching ejecutivo, experiencia en Outdoor training y aprendizaje experiencial, con la finalidad de fortalecer el clima organizacional del SENA Regional Quindío, para la práctica de cuatro talleres orientados por profesionales en psicología profundizando en el desarrollo del liderazgo personal consciente."* Así:

En lo que corresponde al presente estudio previo, se adelantará el proceso de selección de un contratista que satisfaga las necesidades para Contratar los Servicios de una persona jurídica o natural, con capacidad e idoneidad en el área de Coaching ejecutivo, experiencia en Outdoor training y aprendizaje experiencial, con la finalidad de fortalecer el clima organizacional del SENA Regional Quindío, para la práctica de cuatro talleres orientados por profesionales en psicología profundizando en el desarrollo del liderazgo personal consciente., mediante la modalidad de mínima cuantía, razón por la cual se adelantó la elaboración del estudio del mercado mediante la solicitud de información a proveedores Solicitud de Solicitud de cotización DRQ-00023-2023 publicado entre el 08 y el 10 de agosto en SECOP II mediante el enlace https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4822118&isFromPublicArea=True&isModal=False

1. OBJETO:

"Contratar los Servicios de una persona jurídica o natural, con capacidad e idoneidad en el área de Coaching ejecutivo, experiencia en Outdoor training y aprendizaje experiencial, con la finalidad de fortalecer el clima organizacional del SENA Regional Quindío, para la práctica de cuatro talleres orientados por profesionales en psicología profundizando en el desarrollo del liderazgo personal consciente".

2. CLASIFICACIÓN UNSPSC

El objeto contractual se clasifica en el siguiente código del Clasificador de Bienes y Servicios:

Clasificación UNSPSC

UNSPSC – Decreto 1082 de 2015						
ITEM	**GRUPO**	**SEGMENTO**	**FAMILIA**	**CLASE**	**PRODUCTO**	**DESCRIPCIÓN**
1	Servicios	80000000	80110000	80111500		Desarrollo de Recursos Humanos
2	Servicios	86000000	86130000	86132000	86132001	Servicio de Entrenamiento Coaching Ejecutivo

3. ASPECTOS GENERALES

Mediante el presente, se elabora el Análisis del Sector Económico y de los Oferentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, que define que las entidades estatales deben hacer durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y del Riesgo.

En atención a lo anterior se procede a analizar las tres áreas fundamentales a saber: a) Análisis del Mercado; b) Análisis de la Demanda; c) análisis de la Oferta.

3.1 SECTOR PERTENECIENTE AL OBJETO CONTRACTUAL

SECTOR ECONÓMICO
SECTOR TERCIARIO
Servicios Profesionales

3.2. ANALISIS DEL SECTOR

El coaching es un sistema integral, coherente y continuo, para el desarrollo de los talentos individuales en beneficio de los resultados del equipo. Es un método para

liberar las potencialidades de las personas e incrementar al máximo su desempeño en la organización.

ASPECTOS GENERALES

En toda empresa una de las misiones más importantes es obtener el mayor rendimiento del capital humano. Una herramienta para concretar este objetivo es la del coaching. Utilizar esta técnica genera múltiples beneficios tanto a nivel personal como en el ámbito corporativo.

contar con un coach en el ámbito corporativo es cada vez más común, debido a las ventajas que esta disciplina ofrece tanto a los empleados como a los empleadores.

Diferentes especialistas en el tema aportan su visión con respecto a esta disciplina. se espera que la persona logre modificar su mirada: “Al cambiar la forma de ver el mundo, cambiarán consecuentemente las acciones que se realicen y, por lo tanto, se obtendrán otros resultados. Es decir, se centra en el logro de resultados que van más allá de lo ordinario. Trabaja sobre la brecha entre la situación actual de la persona y la meta que desea obtener”.

El coaching es una práctica profesional que permite desarrollar el potencial de la persona en función de su proyecto. El primer paso es el que lleva un poco más de tiempo: una vez que se logra definir dicho proyecto (con la premisa de que en el camino todos los cambios al proyecto original son esperables y muy válidos), el plan de acción a desarrollar aparece, decanta solo.

Luego de la definición del proyecto deberá definirse del plan de acción. En esta etapa ya se conocen tanto los recursos con los que se cuenta como los que faltan. A medida que vayan pasando las semanas se evaluarán las acciones realizadas y los resultados obtenidos.

De este modo, el proceso terapéutico se convierte en un camino mensurable y eso es lo que lo transforma en una terapia distinta, estimulante. No solo la persona en forma subjetiva siente los avances que logra, sino que todo su entorno los percibe y este reconocimiento suele generar una mayor predisposición para seguir adelante.

“Una de las consecuencias más tangibles del coaching empresarial -y lo que hemos podido vivir nosotros como empresa- es la innovación y la consecución de éxitos de

una forma mucho más rápida y participativa de parte de quienes constituyen la organización".

Se recomienda su aplicación en el ámbito empresarial debido a que: "Permite asistir personalmente a los ejecutivos para mejorar su efectividad personal, intensificar el desempeño grupal, ayudar a manejar adecuadamente situaciones conflictivas, motivar a las personas en forma individual o grupal, formarlos para asumir mayores responsabilidades, mejorar el liderazgo personal, para gestionar cambios, entre otras".

A continuación, se explican cuáles son algunos de los beneficios que el coaching produce dentro de las organizaciones.

- Permite reforzar las capacidades de cada uno de los empleados, y esto repercute en un futuro logro colectivo.
- Ayuda a fomentar el trabajo en equipo, ayuda a que los trabajadores de una organización sigan metas y objetivos comunes, con una comunicación efectiva y un mayor entendimiento de uno mismo.
- Posibilita la identificación del rol de cada persona dentro de la organización para que así tengan mucho más claro cuáles son sus cargos y funciones. De esta manera también sabrán lo que está permitido y prohibido dentro de la organización.
- Ayudar a enfrentar y resolver conflictos a través de distintas herramientas. De esa forma influye en la mejora de la convivencia debido a la superación de obstáculos y, como consecuencia, se obtiene una convivencia más satisfactoria.
- Prepara a los empleados para los cambios. La flexibilidad frente a los cambios hoy en día es muy importante.

Crea relaciones de confianza entre los miembros de la organización. Al aprender sobre comunicación, se puede hablar sin problemas de los hechos que se producen y no hacer juicio de cómo son las personas.

Como consecuencia de aumentar el nivel de satisfacción laboral y la felicidad de las personas en su trabajo, se obtienen mejores resultados en cantidad y calidad. "En general, las empresas -multinacionales o grandes empresas- contratan programas de formación en herramientas de coaching de 6 a 9 meses de duración dirigidos a sus mandos medios y mandos gerenciales. Asimismo, se suele acompañar este

entrenamiento con sesiones individuales de coaching para los ejecutivos involucrados".

"La presencia de un coach en el ámbito empresarial se está convirtiendo en una de las mejores inversiones, ya que de a poco las organizaciones están comprendiendo la necesidad de sacar el mayor partido a su capital humano para así conseguir una completa integración de los equipos de trabajo en el entorno corporativo. Es la mejor inversión que podría hacer una organización con visión de crecimiento".[1]

El COACHING EN LAS EMPRESAS

En un mundo cada vez más competitivo, resulta primordial para las empresas contar con un asesor personalizado o coach, que ayude a los directivos y líderes a potenciar sus fortalezas, y obtener los mejores resultados posibles.

"El beneficio que genera el coaching está directamente relacionado con la mejora en los procesos decisionales de la empresa y el logro más efectivo y rápido de los objetivos planteados. La función del coach se da por finalizada cuando se han logrado las metas".

"El método del coaching permite al jefe estimular el crecimiento personal y profesional de cada uno de sus colaboradores, pues el aprendizaje de los adultos está motivado por la necesidad de afrontar situaciones de la vida cotidiana de manera eficaz".

La función del coach es principalmente de compañía, y se limita a descubrir sólo los caminos para obtener los objetivos. A través del coach, la persona se ve a sí misma desde otra perspectiva, y es esa nueva visión la que le resulta útil para mejorar el ejercicio de su actividad profesional.

"Cuando hay depresión en la producción, el coach no busca culpables sino soluciones y compromisos interpersonales para elevar las metas de producción. Por sus características, el método eleva la autopercepción de los coacheados,

[1] https://www.capacitarte.org/blog/nota/Los-beneficios-que-genera-el-coaching-en-una-empresa#:~:text=Permite%20reforzar%20las%20capacidades%20de,mayor%20entendimiento%20de%20uno%20mismo.

infundiéndoles positivismo y potencializando la suma de los talentos en busca de la sinergia grupal, lo cual promueve la unidad y superación del equipo de trabajo".

Entre los beneficios inmediatos del coaching están la mejora en el proceso de toma de decisiones, el alcance más rápido y efectivo de objetivos y metas, y el alcance de nuevas competencias y responsabilidades. Para las empresas, supone la oportunidad de contar con mandos más eficaces en cuanto a la toma de decisiones y más adaptables a las situaciones de cambio.

"En general, la importancia del coaching radica en que es una herramienta poderosa y personalizada para mejorar la eficacia profesional en el contexto laboral, desplegando todas las potencialidades de las personas en su rol laboral".

Aspectos Técnicos

En el mercado existe la oferta de prestación de estos servicios, conforme con las características específicas que exigen los compradores, y adaptándose a la normatividad vigente en materia de la seguridad y salud de los trabajadores.

Clima Organizacional

Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios.

El término clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional.

Para quienes fungen como líderes de una organización o empresa, es importante tener conocimiento de cuál es el clima organizacional que se vive entre sus subordinados y con todos aquellos agentes externos, como clientes o proveedores, con los cuales mantienen relaciones y acuerdos.

Cuando las relaciones laborales dentro de una empresa son óptimas entre los trabajadores, los gerentes y demás responsables, entonces el clima organizacional será altamente satisfactorio para obtener un trabajo de alta calidad, reconocido entre los usuarios y la competencia.

Alcanzar y mantener un clima organizacional positivo y productivo es el pilar de cualquier empresa u organización.

En ocasiones, por diversas dificultades gerenciales, de comunicación, o por diferencias personales entre algunos empleados, se pueden generar un clima organizacional negativo, lo cual afecta directamente la calidad y relaciones de trabajo.

De ahí la importancia de mantener la motivación, valorización y relaciones cordiales entre todas las personas, para que el desempeño de la empresa siga por buen curso y, en función de los objetivos y planes de trabajo propuestos.

Como se puede apreciar, el clima organizacional se caracteriza principalmente por la percepción compartida que poseen empleados y los directivos o dueños de una empresa para trabajar en conjunto de la mejor manera posible y respetando los derechos y deberes de todos por igual.

El mejor clima organizacional se consigue cuando tanto la infraestructura, maquinaria y personal se encuentran en óptimas condiciones y no se interrumpe la línea de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se caracteriza por tener un conjunto de dimensiones que son importantes para su análisis o reestructuración, en caso de ser necesario.

Espacio físico: lugar donde se encuentra la infraestructura organizacional y donde laboran las personas.
Estructura: organigrama sobre el cual se organizan los trabajadores de la empresa según sus tareas, obligaciones y horas de trabajo.
Responsabilidad: sentido de compromiso, productividad, puntualidad, capacidad de toma de decisiones.
Identidad: sentido de pertenencia y de identidad que deben sentir los trabajadores hacia la organización en la cual laboran.
Comunicación: comunicar e intercambiar información es importante para el pleno desarrollo de las actividades de una organización. La escasa o mala comunicación puede convertirse en un grave problema para el desarrollo de las labores de los trabajadores.

La comunicación produce entre el personal una sensación de confianza, diálogo, intercambio de opiniones y sugerencias e, incluso, fomenta las relaciones diplomáticas y cordiales entre los agentes internos y externos de la empresa.
Capacitación: es una excelente manera de incentivar a los integrantes de la organización y de fomentar el desarrollo empresarial y personal.
Liderazgo: quienes tienen la responsabilidad de dirigir y ser cabeza de una dependencia o departamento deben mostrarse como personas responsables, comprometidas y capaces de motivar e incitar a su equipo para hacer cada día mejor su trabajo.
Motivación: forma parte de la cultura de una organización fomentar el bienestar y motivación de su equipo de trabajo a través de diferentes estrategias como, ofrecer un espacio de trabajo limpio e iluminado, dar bonos especiales por productividad, respetar los días libres o de descanso, incentivar la competitividad, entre otros.

Aspectos Jurídicos

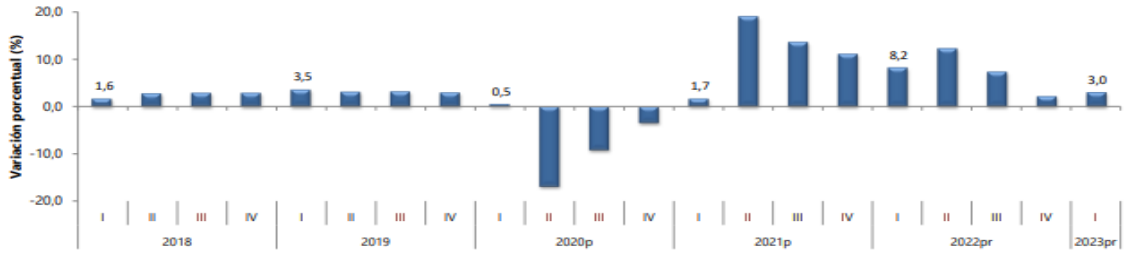
No existe una normativa o legislación que regule la práctica o la formación en coaching, aunque dicha profesión está autorizada por parte del estado, y su práctica y ejercicio, al igual que la impartición de estos conocimientos y herramientas, se ejercen legalmente, precisamente por este vacío legal ya que, en términos históricos, es una profesión recién nacida como tal.

PIB I TRIMESTRE 2023

Producto Interno Bruto (PIB)

I trimestre 2023 preliminar

Gráfico 1. Producto Interno Bruto
Tasa de crecimiento en volumen[1]
2018-I / 2023[Pr]-I



Fuente: DANE, Cuentas nacionales
[1]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015
[Pr]preliminar
[P]provisional

PIB DESDE EL ENFOQUE DE LA PRODUCCIÓN

En el primer trimestre de 2023pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 3,0% respecto al mismo periodo de 2022 (ver tabla 1). Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Actividades financieras y de seguros crece 22,8% (contribuye 1,0 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 18,7% (contribuye 0,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 1,9% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 1,4%. Esta variación se explica principalmente por la siguiente dinámica:

- Explotación de minas y canteras crece 4,5%.
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 4,4%.
- Actividades financieras y de seguros crece 4,4%

DANE 70 AÑOS
INFORMACIÓN PARA TODOS

Boletín Técnico

Producto Interno Bruto (PIB)

I trimestre 2023pr

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Primer trimestre 2023pr

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

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

Pr preliminar

[1]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

[2]Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental.

[3]Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida.

[4]Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.

[5]Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales.

[6] Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.

Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el primer trimestre de 2023pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 2,3% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2022pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos (ver tabla 11):

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 1,4%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 3,0%.

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 crece en 1,8%, explicado por:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 1,5%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,8%.

Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y tecnicas[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
Primer trimestre 2023pr

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2023pr-I / 2022pr-I	2023pr-I / 2022pr-IV
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,4	1,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,0	0,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**2,3**	**1,8**

Fuente: DANE, Cuentas nacionales
pr preliminar
[1]Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo.
[2]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

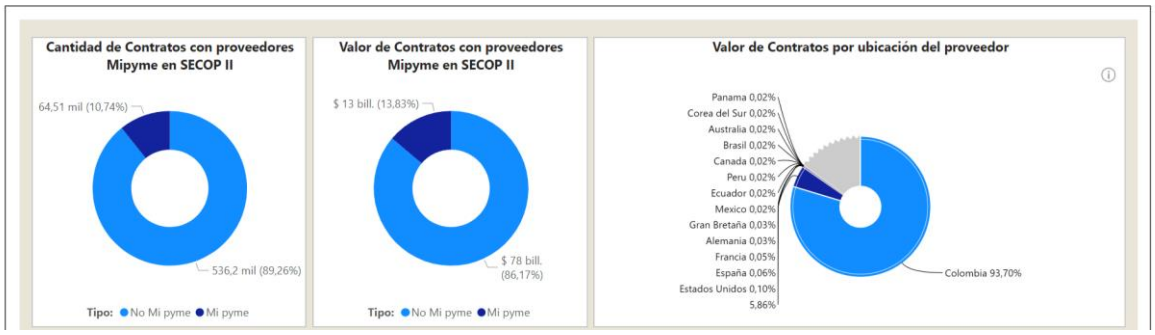
3.3. ESTUDIO DE LA OFERTA

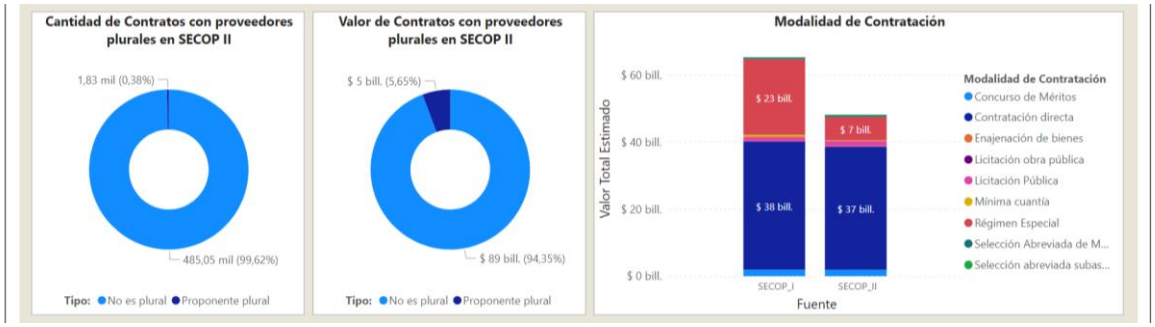
En el mercado colombiano existen múltiples empresas y personas naturales con establecimiento de comercio que prestan el servicio de: “Contratar los Servicios profesionales de una persona jurídica o natural, con capacidad e idoneidad en el área de Coaching Ontológico, formación en desarrollo humano y transformación cultural en organizaciones públicas con la finalidad de fortalecer el clima organizacional del SENA regional Quindío, profundizando en el desarrollo del talento, el liderazgo, las relaciones, la innovación y los principios de la entidad.”

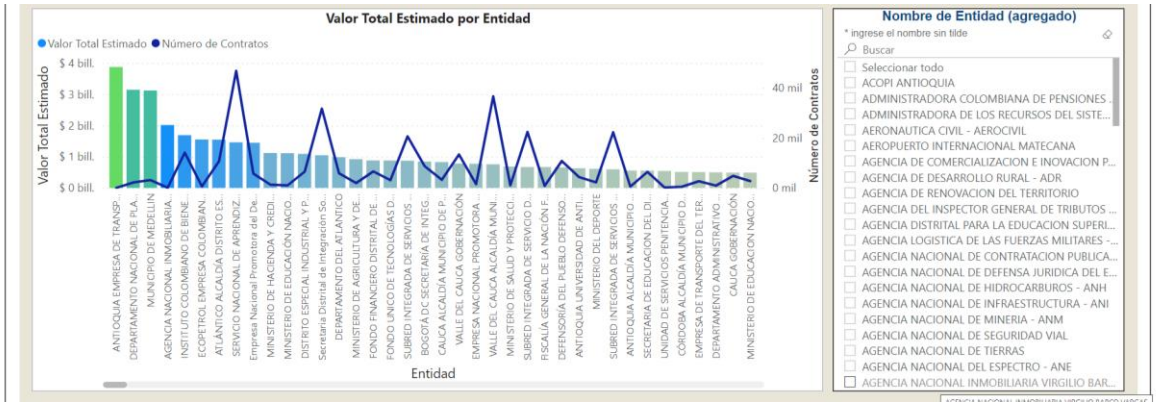
Entre las cuales se encuentran:

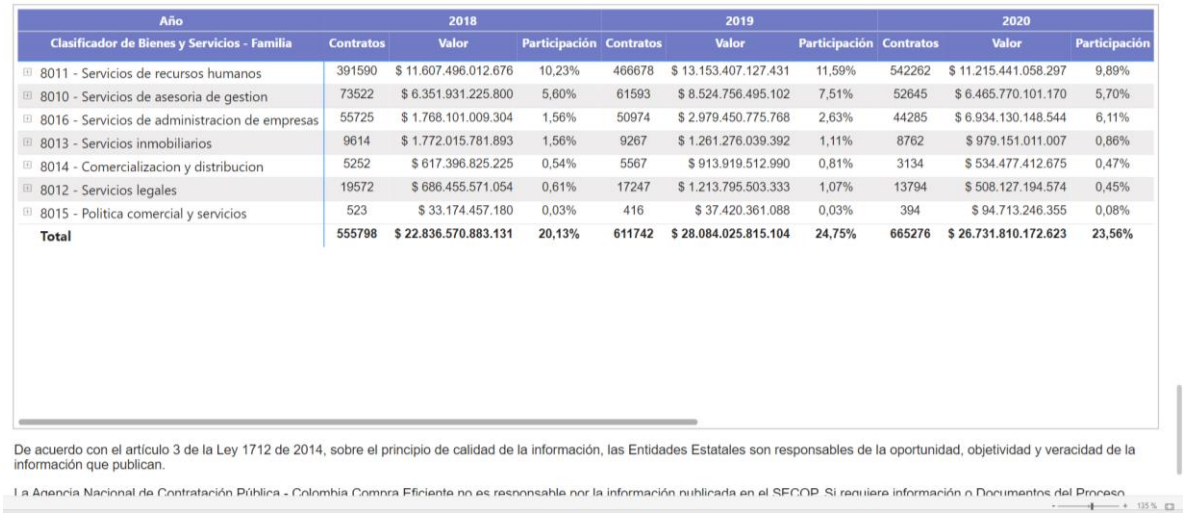
NOMBRE DE LA EMPRESA	CONTACTO (CORREO, TELEFONO, DIRECCION DE PAGINA WEB)	DESCRIPCION DE BIENES O SERVICIOS QUE OFRECE	LINK DE LA INFORMACION
Ricardo Saavedra Sierra	Tel: 3115705390	Prestación de servicios de coaching, capacitaciones y formación en Clima organizacional	ricardosaavedra2005@hotmail.com
Integral Coaching	3004703969	*Eneograma I & personalidad Integra. *Eneograma II & personalidad Integra. *Certificación Integral PNL practitioner. *Diplomado Coaching Organizacional y Liderazgo Directivo *Coaching y líderes: “ Innovación para la productividad”. *Neuroliderazgo y	http://www.integralcoaching.com.co/
Visión de Mando	3143952203	*Coaching Ejecutivo. *Coaching a Empresarios. *Coaching Grupal. *Empresas familiares.	http://www.visiondemando.com/
Adriana Maria Londoño Jaramillo	3176610639	Coaching Ejecutivo. *Coaching a Empresarios. *Coaching Grupal. *Empresas familiares.	adrilondonoj@entrenartefyd.com


Colombia Compra Eficiente
ANÁLISIS DE OFERTA
Reiniciar
Gasto Mensual
Valor Total
$ 113.457.415.878.661
Gasto Anual
FILTROS:
Seleccione el año:
2018
2019
2020
2021
Seleccione la Fecha
01/01/2018
31/12/2021
Seleccione una categoría:
(Segmento / Familia / Clase)
80
80 - Servicios de Gestion, Servicios Profesional...
Año
2018
2019
2020
2021
Fuente
SECOP_I
SECOP_II
Cantidad de contratos - Mensual
Contratos Total
2.594.115
Cantidad de contratos - Anual
Recuento de ID_Contrato
Filtro de Departamento - Proveedor:
Departamento estandar
Buscar
Seleccionar todo
Amazonas
Antioquia
Arauca
Atlántico
Bolívar
Boyacá
Plataforma:
SECOP_I
SECOP_II
Valor Contratación
$ 113 bill.
Número de Proveedores
1,06 mill.
Número de Contratos
2,59 mill.
Valor Total Estimado por Proveedor
Valor Total Estimado
Número de Contratos
Prov_nombre
Nombre de Proveedor
Lista de Clasificadores de Bienes y Servicios
Buscar
Ana Milena Bermúdez Rodríguez
ASTRID VIVIANA LOPEZ GOMEZ
BRILLY LINETH MORENO MERA
CAMILO ANDRES JIMENEZ MURCIA
FABIAN QUINTERO VARGAS
LUISA MARIA CORTES DURAN
LUZ MARINA DURAN SANGUINO
Valor contratado:
$ 0
$ 3.541.452.561.060
Modalidad de selección
Competitiva
Enajenación
Directa
Especial


Cantidad de Contratos con proveedores Mipyme en SECOP II
64,51 mil (10,74%)
536,2 mil (89,26%)
Tipo: No Mi pyme Mi pyme
Valor de Contratos con proveedores Mipyme en SECOP II
$ 13 bill. (13,83%)
$ 78 bill. (86,17%)
Tipo: No Mi pyme Mi pyme
Valor de Contratos por ubicación del proveedor
Panama 0,02%
Corea del Sur 0,02%
Australia 0,02%
Brasil 0,02%
Canada 0,02%
Peru 0,02%
Ecuador 0,02%
Mexico 0,02%
Gran Bretaña 0,03%
Alemania 0,03%
Francia 0,05%
España 0,06%
Estados Unidos 0,10%
5,86%
Colombia 93,70%


Cantidad de Contratos con proveedores plurales en SECOP II
1,83 mil (0,38%)
485,05 mil (99,62%)
Tipo: No es plural Proponente plural
Valor de Contratos con proveedores plurales en SECOP II
$ 5 bill. (5,65%)
$ 89 bill. (94,35%)
Tipo: No es plural Proponente plural
Modalidad de Contratación
Valor Total Estimado
$ 60 bill.
$ 40 bill.
$ 20 bill.
$ 0 bill.
$ 23 bill.
$ 38 bill.
$ 7 bill.
$ 37 bill.
SECOP_I
SECOP_II
Fuente
Modalidad de Contratación
Concurso de Méritos
Contratación directa
Enajenación de bienes
Licitación obra pública
Licitación Pública
Mínima cuantía
Régimen Especial
Selección Abreviada de M...
Selección abreviada subas...


Valor Total Estimado por Entidad
Valor Total Estimado
Número de Contratos
$ 4 bill.
$ 3 bill.
$ 2 bill.
$ 1 bill.
$ 0 bill.
40 mil
20 mil
0 mil
Entidad
Nombre de Entidad (agregado)
* ingrese el nombre sin tilde
Buscar
Seleccionar todo
ACOPI ANTIOQUIA
ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES ...
ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTE...
AERONAUTICA CIVIL - AEROCIVIL
AEROPUERTO INTERNACIONAL MATECANA
AGENCIA DE COMERCIALIZACION E INOVACION P...
AGENCIA DE DESARROLLO RURAL - ADR
AGENCIA DE RENOVACION DEL TERRITORIO
AGENCIA DEL INSPECTOR GENERAL DE TRIBUTOS ...
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACION SUPERI...
AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES -...
AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA...
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURIDICA DEL E...
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS - ANH
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA - ANI
AGENCIA NACIONAL DE MINERIA - ANM
AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS
AGENCIA NACIONAL DEL ESPECTRO - ANE
AGENCIA NACIONAL INMOBILIARIA VIRGILIO BAR...



Año	2018			2019			2020		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8011 - Servicios de recursos humanos	391590	$ 11.607.496.012.676	10,23%	466678	$ 13.153.407.127.431	11,59%	542262	$ 11.215.441.058.297	9,89%
8010 - Servicios de asesoria de gestion	73522	$ 6.351.931.225.800	5,60%	61593	$ 8.524.756.495.102	7,51%	52645	$ 6.465.770.101.170	5,70%
8016 - Servicios de administracion de empresas	55725	$ 1.768.101.009.304	1,56%	50974	$ 2.979.450.775.768	2,63%	44285	$ 6.934.130.148.544	6,11%
8013 - Servicios inmobiliarios	9614	$ 1.772.015.781.893	1,56%	9267	$ 1.261.276.039.392	1,11%	8762	$ 979.151.011.007	0,86%
8014 - Comercializacion y distribucion	5252	$ 617.396.825.225	0,54%	5567	$ 913.919.512.990	0,81%	3134	$ 534.477.412.675	0,47%
8012 - Servicios legales	19572	$ 686.455.571.054	0,61%	17247	$ 1.213.795.503.333	1,07%	13794	$ 508.127.194.574	0,45%
8015 - Politica comercial y servicios	523	$ 33.174.457.180	0,03%	416	$ 37.420.361.088	0,03%	394	$ 94.713.246.355	0,08%
Total	**555798**	**$ 22.836.570.883.131**	**20,13%**	**611742**	**$ 28.084.025.815.104**	**24,75%**	**665276**	**$ 26.731.810.172.623**	**23,56%**

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1712 de 2014, sobre el principio de calidad de la información, las Entidades Estatales son responsables de la oportunidad, objetividad y veracidad de la información que publican.

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente no es responsable por la información publicada en el SECOP. Si requiere información o Documentos del Proceso

Fomento Ejecución Poblaciones En Pobreza Extrema, Desplazados Por La Violencia, Personas En Proceso De Reintegración O Reincorporación Y Sujetos De Especial Protección Constitucional.

Análisis de aplicabilidad del artículo 34 ley 2069 de 2020, r eglamentado por el artículo 2.2.1.2.4.2.16. del decreto 1082 de 2015, sustituido por el artículo 2 del decreto 1860 de 2021.

De conformidad con el análisis del objeto del contrato a ser suscrito con ocasión de este proceso de selección, se evidencia que, dentro de su alcance, las actividades a realizar corresponden a la prestación del servicio de fortalecimiento del clima organizacional.

En tal sentido, de conformidad con el informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018 – 2019, elaborado por la ANDI, se evidencia que, en materia de empleabilidad en el país, la distribución entre hombres y mujeres es la siguiente:



Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018.

En materia de desempleo, en la siguiente imagen se evidencia la tasa de género en la materia:



En materia de empleabilidad incluyente, el mencionado documento señala:

> "Como consecuencia, las personas participan en menor medida del mercado laboral. Ejemplo de esto son las menores tasas de participación, ocupación, y empleo. En complemento, la calidad del empleo y los niveles de ingresos son menores. Si bien el desempleo general es cercano al 10% en Colombia, se estima que para las mujeres esta tasa alcanza el 13%, jóvenes el 16%, afrodescendientes el 10,3%, víctimas el 63%, desplazados el 35%, migrantes el 14%, personas en procesos de reintegración 18% y para el caso de la población con discapacidad se reportó que tan solo el 27% trabajó por lo me-nos una hora en una actividad que le generó algún ingreso".

En cuanto a población étnica, una de sus principales características no solo en el país sino en general en América Latina es que, a pesar de los avances, todavía se ven afectados en gran medida por la exclusión económica y social (Banco Mundial, 2015). Estos grupos presentan amplias brechas sociales en relación con la población sin pertenencia étnica, por ejemplo, en términos de pobreza multidimensional los grupos afrodescendientes, raizales y palenqueros tienen niveles 1,5 veces mayores que el total nacional, mientras que, para los indígenas, los niveles son 2,5 veces mayores. Las cifras reflejan, además, que el acceso a la educación y formación es menor en los territorios con mayor presencia de grupos étnicos. De la misma manera, el acceso a los servicios de intermediación y a empleos formales son aun proporcionalmente más bajos.

(…)

Otro es el caso de población víctima. Colombia ha vivido por más de 50 años un conflicto armado que ha azotado gran parte del territorio nacional. Este conflicto ha dejado a su paso millones de víctimas que, en su gran mayoría, han tenido que abandonar sus territorios para rehacer sus vidas en otros lugares, principalmente en los grandes centros urbanos del país. Ante este panorama, las víctimas enfrentan diversas barreras para acceder a un empleo formal, entre las que se destacan la ausencia de certificados y documentación que acrediten sus conocimientos, bajos niveles educativos, desconocimiento del mercado laboral urbano, ausencia de capacitación en oficios ligados al sector urbano, prejuicios por parte de los empleadores, debilidades en competencias blandas, entre otras. Esto situación se agudiza para el caso de la población víctima de desplazamiento, que constituye el 85% del total de población víctima. Todos los datos reiteran que las víctimas enfrentan barreras muy importantes para acceder a servicios de educación, formación, intermediación, y finalmente a un empleo formal.”

(…)

Por el contexto del país, otro segmento incluido es el de las personas en procesos de reintegración
- reincorporación. Entre 2001 y 2019, 74.855 personas salieron de grupos armados al margen de la ley en Colombia, de las cuales el 85% fueron hombres y el 14% mujeres (ARN, Boletín cifras, 2019). En términos generales, esta población presenta am-plias barreras para acceder al mercado de trabajo formal, la mayoría asociadas a bajos niveles educativos, ausencia de experiencia laboral formal, debilidades en

habilidades básicas de lectoescritura, desconocimiento del mercado laboral urbano, debilidades en competencias claves y transversales, y resistencia por parte de los empleadores para vincularlos laboralmente.”

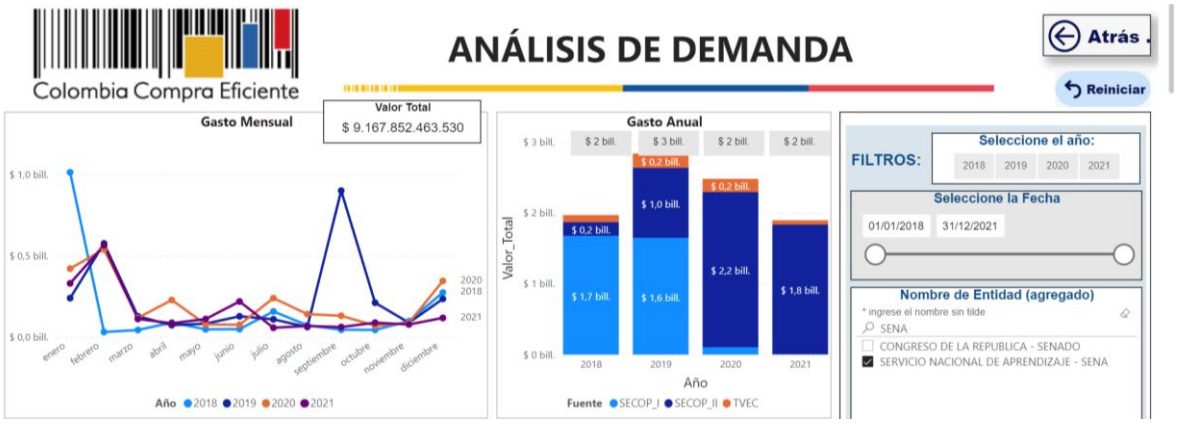
Ahora, el contexto que motivó la expedición del artículo 34 de la Ley de Emprendimiento, generó que el Legislador, en desarrollo de la cláusula general de competencia en materia de contratación estatal, dispusiera de medidas o acciones afirmativas para mitigar las distorsiones generadas en estos sectores vulnerables, los cuales, en términos del artículo 2 de la Constitución Política de 1991, se encuentran en una situación de notoria vulnerabilidad y por ello requieren de la aplicación de la medida.

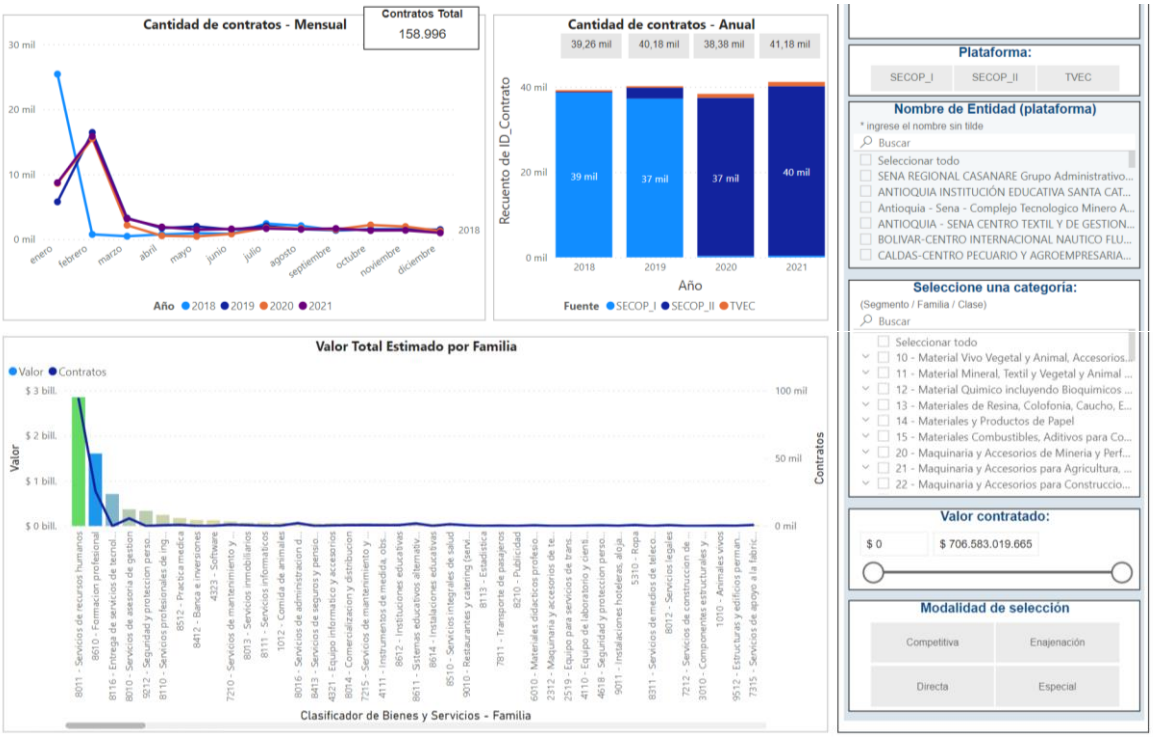
Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que en la ejecución de labores que requieren de actividades materiales en las que existe un grado de formación bien sea académico o de otra naturaleza, como lo es el técnico o profesional, existe una demanda de vacantes que pueden ser suplidas por el sector privado.

ESTUDIO DE LA DEMANDA

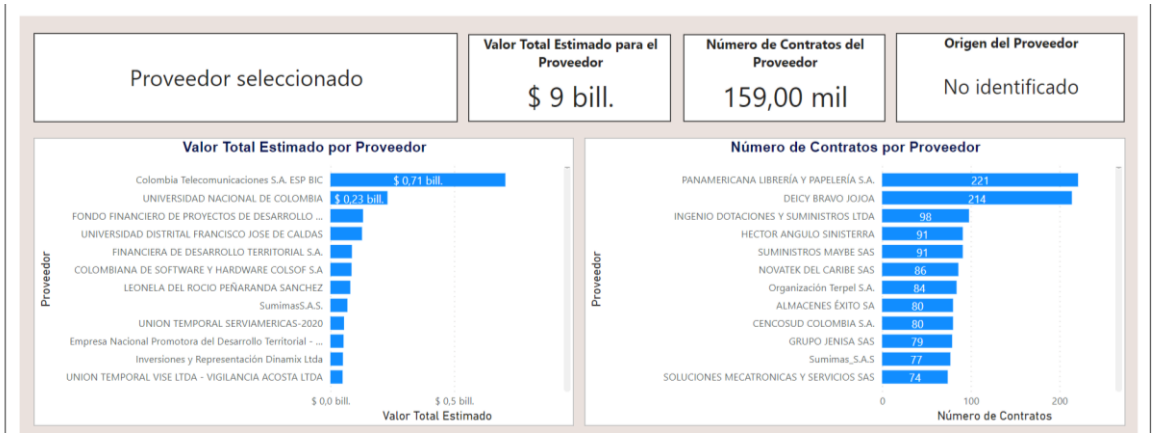
Dentro de las herramientas dispuestas por Colombia compra eficiente, para la elaboración de estudios del sector, se obtiene información relevante para el análisis de la demanda a nivel nacional y departamental en el SENA en el 2023:

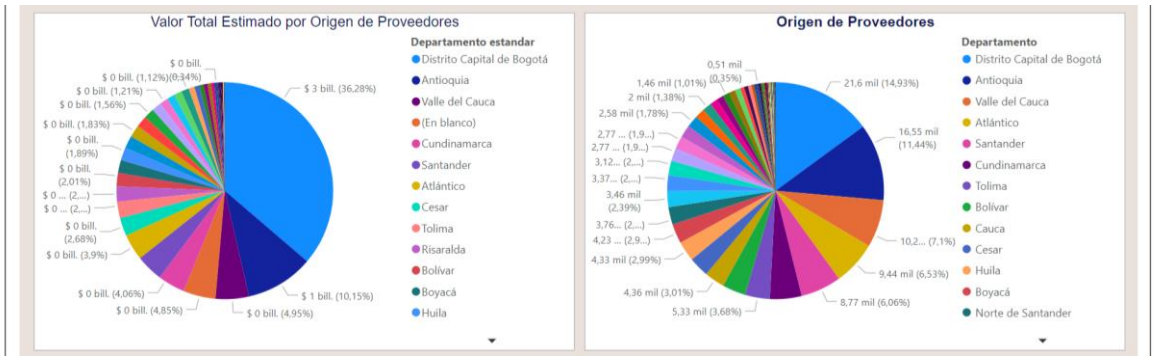
A nivel Nacional en el SENA, se tienen los siguientes resultados para el clasificador de bienes y servicios en el segmento 80.

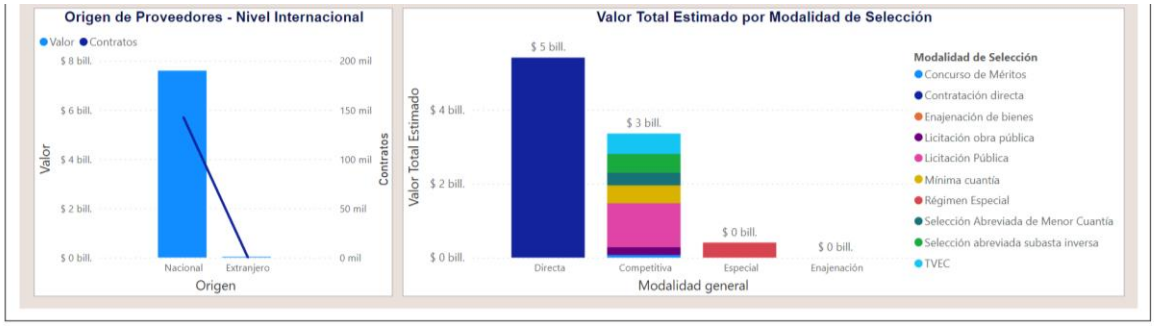




Año	2018			2019			
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos
8011 - Servicios de recursos humanos	20357	$ 593.351.502.065	6,47%	21936	$ 681.668.044.678	7,44%	24513
8610 - Formacion profesional	6109	$ 309.267.405.641	3,37%	7169	$ 470.216.445.380	5,13%	6026
8116 - Entrega de servicios de tecnologia de informacion	1	$ 55.671.500	0,00%	4	$ 707.468.756.668	7,72%	8
8010 - Servicios de asesoria de gestion	2580	$ 87.648.753.011	0,96%	1514	$ 92.362.594.455	1,01%	688
9212 - Seguridad y proteccion personal	9	$ 155.985.068.176	1,70%	4	$ 83.475.180	0,00%	5
8110 - Servicios profesionales de ingenieria	124	$ 6.954.416.680	0,08%	100	$ 2.828.125.636	0,03%	155
8512 - Practica medica	213	$ 21.752.965.528	0,24%	247	$ 29.437.865.743	0,32%	244
8412 - Banca e inversiones	8	$ 132.018.132.118	1,44%	6	$ 180.108.620	0,00%	13
4323 - Software	38	$ 12.440.437.438	0,14%	69	$ 59.980.062.438	0,65%	46
7210 - Servicios de mantenimiento y reparaciones de construcciones e instalaciones	320	$ 13.970.293.201	0,15%	237	$ 7.667.644.738	0,08%	251
8013 - Servicios inmobiliarios	174	$ 24.618.322.686	0,27%	214	$ 24.911.613.282	0,27%	173
8111 - Servicios informaticos	39	$ 13.266.798.119	0,14%	50	$ 8.807.965.427	0,10%	58
Total	39264	$ 1.966.154.533.152	21,45%	40178	$ 2.832.192.632.181	30,89%	38375







De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1712 de 2014, sobre el principio de calidad de la información, las Entidades Estatales son responsables de la oportunidad, objetividad y veracidad de la información que publican.

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente no es responsable por la información publicada en el SECOP. Si requiere información o Documentos del Proceso debe solicitarlos a la Entidad Estatal que adelantó el Proceso de Contratación respectivo.

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA - COLOMBIA COMPRA EFICIENTE -
Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)
https://www.colombiacompra.gov.co/ informacion.emae@colombiacompra.gov.co

COMPORTAMIENTO DEL GASTO HISTÓRICO

Revisadas las contrataciones adelantadas por otras entidades públicas, se encontraron los siguientes procesos correspondientes a objeto contractual similar o igual, de conformidad con las siguientes condiciones contractuales.

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR. 3795999 de 2022	TRI COLOMBIA S.A.S.	Contratar los Servicios profesionales de una persona jurídica o natural, con capacidad e idoneidad en el área de Coaching Ontológico, formación en desarrollo humano y transformación cultural en organizaciones públicas con la finalidad de fortalecer el clima organizacional del SENA regional Quindío, profundizando en el desarrollo del talento, el liderazgo, las relaciones, la innovación y los principios de la entidad.	Hasta el 30 de noviembre de 2022	VEINTISEIS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS ($26.700.000) INCLUIDO IVA	Mínima Cuantía
CO1.PCCNTR. 2526642 de 2021	ADRIANA MARIA LONDOÑO JARAMILLO	"Contratar los Servicios profesionales de una persona natural o jurídica con capacidad e idoneidad en el área de Coaching, con la finalidad de intervenir el clima organizacional de la regional mediante el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo, manejo de emociones, adaptación y gestión del cambio, trabajo en equipo, manejo del tiempo y empoderamiento en los funcionarios de la Regional Sena Quindío".	Hasta el 21 de noviembre de 2021	DIECIOCHO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS ($18.600.000)	Mínima Cuantía
Aceptación de Oferta 63-00581 de 2019	RICARDO SAAVEDRA SIERRA	“Contratar los servicios profesionales de una persona natural o jurídica, con capacidad e idoneidad en el área de Coaching, con la finalidad de fortaleces la capacidad de liderazgo, comunicación asertiva, confianza y liderazgo en los funcionarios y contratistas de la Regional Sena Quindío”	Hasta el 15 de diciembre de 2019	VEINTIUN MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE. ($21.890.000)	Mínima Cuantía

No. 0866 14 de Agosto de 2018	Caja de Compensación Familiar de Fenalco – Comfenalco Quindío	"Contratar una persona natural o jurídica que realice una jornada de entrenamiento grupal e individual en coaching, a los líderes de la regional, con el fin de desarrollar en ellos las competencias de comunicación y desarrollo de colaboradores, aspecto que apunta al fortalecimiento del clima organizacional del SENA Regional Quindío".	A partir de la fecha de la legalización del contrato y aprobación de las garantías hasta el 31 de Octubre de 2018.	Vientres Millones Quinientos Mil pesos M/Cte. ($23.500.000), IVA Incluido.	Mínima Cuantía

Armenia, agosto 11 de 2023

HENRY FERNANDEZ HERNANDEZ
Director (E.) Sena Regional Quindío

Elaboró: Paola Andrea Sossa Ospina – Apoyo Administrativo Contratación

Revisó: Isabel Cristina Cardona Osorio – Apoyo Administrativo Contratación