Alcaldía Municipal de Yopal

ESTUDIO PREVIO GENERAL

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

1. INFORMACIÓN GENERAL		
1.1 NOMBRE DEL PROGRAMA:	N/A	
1.2 NOMBRE DEL PROYECTO:	N/A	
1.3 CÓDIGO SSEPI:	N/A	
1.4 IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL		
1.4.1 NOMBRE IMPUTACION PRESUPUESTAL:	ESTÍMULOS A LOS EMPLEADOS DEL ESTADO OFC	
1.4.2 CÓDIGO DEL RUBRO:	2.1.1.01.03.020	
1.4.3. FUENTE	1.2.1.0.00.01 - I.C.L.D.	
1.5 COMPONENTE (S) DEL PROYECTO:	N/A	
1.6 ACTIVIDAD(ES) DEL PROYECTO:	N/A	
1.7 PRODUCTO DEL PROYECTO:	N/A	
1.8 PRODUCTO DEL OBJETO A CONTRATAR:	N/A	
1.9 POBLACIÓN BENEFICIADA CON EL OBJETO A CONTRATAR CON ENFOQUE DIFERENCIAL:	Total 244 funcionarios beneficiados de los incentivos 2024, de acuerdo con certificación expedida por la Subsecretaria de Talento Humano.	
1.10 EMPLEOS ESTIMADOS EN LA INVERSIÓN:	DIRECTOS: 1	INDIRECTOS: 5

2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

Que la Constitución política de Colombia en su Artículo 2°. Establece "Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, (...)".

Que el artículo 209 de la Constitución Política Señala que "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

Que el propósito general de la Subsecretaría de Talento Humano es Formular y ejecutar políticas institucionales para promover el desarrollo integral del talento humano al servicio de la entidad, desde el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, con el fin de garantizar la coherencia entre el desempeño de las personas y la gestión institucional.

La Política de La Gestión estratégica del talento humano, se enfoca en agregar Valor público a través de las actividades que se realizan durante el ciclo de vida del Servidor Público (Ingreso – Desarrollo y retiro), mejorando en los Servidores

GLOBAL COLOMBIA CERTIFICACIÓN ISO 9001:2015 EMPRESA CERTIFICADA LAT-0969

competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a una eficiente prestación de los servicios que demanda la comunidad en general.

Dentro de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se encuentra la dimensión de Talento Humano la cual concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Así mismo señala que para el desarrollo de esta dimensión se debe tener en cuenta los lineamientos de las siguientes dos (2) políticas de Gestión y Desempeño Institucionales (Gestión estratégica del Talento Humano - GETH y Política de Integridad) por lo que es importante tener en cuenta que la Alcaldía Municipal de Yopal tiene una gran estructura administrativa conformada por 19 dependencias, siendo la Subsecretaria de Talento Humano la que lidera el Proceso Estratégico de Gestión del Talento Humano como columna vertebral del MIPG, cuya planta de empleos está conformada por 416 empleos (incluidos 79 trabajadores oficiales) y 91 empleos del Sistema General de Participación - SGP, ocupados por servidores públicos que se encuentran en diferentes situaciones y condiciones administrativas, que requieren ser atendidas conforme la Ley.

La Administración Municipal reconoce en el talento humano el recurso más valioso y esencial de toda organización, de ahí que plantee un plan de bienestar social e incentivos 2024 que propicie la promoción y ejecución de acciones tendientes a la optimización del clima laboral y cultura organizacional; facilitando de este modo, el desarrollo del potencial individual y colectivo, o retomando lo enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Ley No. 1567 de 1998 y Decreto No. 1227 de 2005 que persigue: *"mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".*

El sistema de estímulos se puede entender como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas, y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. Este sistema tiene dos componentes principales: programas de bienestar social y programas de incentivos.[1]

El bienestar social se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que beneficien el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como exaltar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Deben contribuir al logro de los siguientes fines: a.) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social; c)Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; d)Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; y e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas

[1] Decreto –Ley 1567-1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"

y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

El *Decreto-Ley 1567 de 1998* crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, aplicable a los empleados del Estado que prestan sus servicios a las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, el cual establece en su artículo 13, *el Sistema de estímulos para los empleados del Estado el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

Que las finalidades del sistema de estímulos se encuentran descritas en el artículo 14 ibidem *"(…) a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados; b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados; c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades; y d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.*

De esta manera, los programas de bienestar social e incentivos, como componente del sistema de estímulos a los empleados del Estado deben expresarse en programas de bienestar social e incentivos, diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.[2]

Que las entidades públicas del orden nacional y territorial actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.[3]

En consecuencia, el artículo 25, alude, para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, que las entidades deberán seguir el proceso de gestión, así: a.) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional b.) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles; c.) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver. d.) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la

2 Literal e del artículo 16 del Decreto 1567 de 1998
3 El artículo 17, literal c del Decreto 1567 de 1998

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social."

Dando aplicabilidad al Decreto-Ley 1567/1998 donde se regula el sistema de capacitaciones y estímulos para los empleados, la administración municipal de Yopal, incluyó en éste, los programas de bienestar social y los planes de incentivos, por tal razón, la administración municipal busca mediante la implementación del programa de bienestar social 2024, propiciar una vida laboral que ayude al desempeño productivo y desarrollo integral de los funcionarios. Es por esto que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos:

Determinados con más detalle en el Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*" en su artículo 2.2.10.1 preceptúa: *"Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social*". - En el Titulo 10 en su artículo 2.2.10.2 el cual se refiere con precisión al sistema de estímulos cuando establece que "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales (...)" De igual manera en su artículo 2.2.10.3 indica que los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales, teniendo en cuenta que se debe recurrir a las cajas de compensación familiar donde están afiliados, la dependencia de talento humano revisó la página de antecedentes disciplinarios de la procuraduría general de la nación donde se certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades, SIRI arroja Señor(a) CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CASANARE identificado(a) con NIT Número 8440033928. Inhabilidades fiscales SIRI: 300009877, donde indica que se encuentra con una inhabilidad para contratar con el estado ley 734 art 38 parágrafo 1, desde el 20 de noviembre del 2015 hasta el 20 de noviembre del año 2025.

Por consiguiente, en el titulo 10. Artículo 2.2.10.8., del Decreto 1083/2015, - establece que: *"Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades",* ratificando lo dispuesto en la Ley 909/2004, artículo 36,-paragrafo que esboza, que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes. Estos planes de incentivos de los empleados están orientados a reconocer los desempeños sobresalientes individuales, en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, como reconocimiento por el buen desempeño remunerado en beneficio de la doble línea (administración-funcionario-administración).

De esta manera, en el artículo 2.2.10.10 de la ley ibidem implanta que para otorgar los incentivos del nivel de excelencia de los empleados se establecerá mediante la **calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral** y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. (subrayado y marcado en negrilla fuera del texto original).

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

De esta manera, los requisitos a tener en cuenta están plasmados en el artículo 2.2.10.12. Así: 1. Acreditar tiempo de servicios continúo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, para este caso vigencia 2023-2024. También muy importante tener en cuenta el plazo, mencionado en el parágrafo 2. Del artículo 2.2.10.15: El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. Entre su importancia finalmente, se establece las responsabilidades dadas en su artículo 2.2.10.17 *Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.* Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Por su parte el artículo 30 del Decreto Ley 1567/1998, agrupa los tipos de planes para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los empleados los cuales establecen que podrán organizarse en planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Y determinar quiénes tienen derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios "todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo". De esta manera los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Y con más detalle los clasifica en el Artículo 33: los Planes de Incentivos **No *Pecuniarios***. Las entidades del orden nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. (...). Y las consideraciones de tener en cuenta para la asignación de incentivos, dadas en el Artículo 36. Ibidem, para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones: a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio; b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración; c) Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora; d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia; e) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Por otro lado, precisa el Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la CNSC, en su literal d artículo 12, que es la calificación en el nivel sobresaliente, la que permite acceder a los beneficios contenidos en el plan estímulos de la entidad, y previamente el artículo 10 de este mismo acuerdo, define que la calificación en nivel sobresaliente es la correspondiente a mayor o igual al 90%.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el concepto 116631 de 2021, en el ARTÍCULO 33 señala: *"Clasificación de los Planes de Incentivos No Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional".*

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

Teniendo en cuenta lo anterior, la Alcaldía Municipal de Yopal para la vigencia 2024 selecciona la opción PROGRAMAS DE TURISMO SOCIAL: se basa en el principio social, ambiental y económico: ofrece la oportunidad de dar prioridad a los servicios humanos, promover el respeto a la diversidad cultural y el medio ambiente, valorar los bienes de cada realidad local, fomentar el crecimiento económico y del empleo.

La Associazione Mecenate 90 (Asociación Mecenate 90), que recientemente se ha ocupado de la cuestión de la definición del turismo social, sostiene que hoy esta se presenta como un fenómeno transversal que afecta de manera distinta a varios sujetos y organismos, así como a varios tipos de turismo (de sol y playa, deportivo, balneario). Más que al tipo de experiencia, se refiere a flujos motivados sobre todo por el deseo de socialización; el turismo social, es decir, «prescinde del recurso que caracteriza la vacación y se concentra en satisfacer la necesidad de socializar». (...) [4]

Para Giancarlo Dall'Ara, experto de marketing en el turismo, el significado del término turismo social se encuentra más bien en:

- el turismo visto como derecho y como servicio social
- el turismo entendido como momento de encuentro, de relación y de intercambio de experiencias recíprocas, y de culturas entre personas de ciudades y regiones diferentes
- la práctica turística entendida como experiencia, como momento de afirmación y recuperación de la propia personalidad, en tiempos y espacios diversos.

Una definición de turismo social, para ser exhaustiva, debe fundarse en tres componentes básicos: 1. Los sujetos que lo practican, personas que, por motivos diferentes, económicos, físicos, culturales, políticos, así como religiosos, no ven garantizado el derecho "inalienable" a las vacaciones. 2. Los sujetos que lo organizan, que no deben tener fines de lucro, o que al menos deben plantearse como logro explícito la accesibilidad económica a la práctica turística para el mayor número de personas posible y 3. Un contenido (educativo, experiencial, relacional, solidario, social) altamente característico.[5]

Teniendo en cuenta lo anterior y en cumplimiento del marco legal antes referenciado la Subsecretaria de Talento Humano adelantó los trámites administrativos para la aplicación del plan bienestar social e incentivos para la vigencia 2024, realizando las siguientes actuaciones:

- Formulación del plan de bienestar Social e Incentivos 2024, en el cual se contempla que la Subsecretaria de Talento Humano debe desarrollar el programa de bienestar social 2024. En dicho plan se expusieron las actividades que se realizarán durante la vigencia, entre la que se encuentra en el numeral 23 los INCENTIVOS NO PECUNIARIOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL, para el caso, los

  INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: La Administración municipal reconocerá incentivos no pecuniarios a los mejores funcionarios de carrera por cada nivel jerárquico que obtengan evaluación de desempeño en nivel sobresaliente en el periodo ordinario 2023-2024; de acuerdo a los lineamientos que establezca la entidad.

[4] https://es.wikipedia.org/wiki/Turismo_social

[5] Dall'Ara, Giancarlo (2005). Turismo sociale, storia e attualità del diritto alle vacanze. Rimini: Panozzo Editore.

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

- Que para elaborar el Plan de bienestar social e incentivos de la vigencia 2024, se aplicó una encuesta de diagnóstico con el fin de conocer las preferencias de los Servidores Públicos en cuanto al tema de bienestar social e incentivos. Los incentivos No pecuniarios mencionados en la encuesta fueron: 1. Becas para la educación formal. 2. Programas de turismo. 3. Participación en proyectos especiales que adelante la Alcaldía de Yopal. 4. Reconocimiento público a labor meritoria por parte de la Alcaldía de Yopal. 5. Financiación de investigaciones. 6. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional.

  Para determinar el incentivo no pecuniario, la Subsecretaría de Talento Humano se basó en los resultados de la encuesta en mención, la cual arrojó mayor votación para el beneficio Programas de turismo con un 46%, seguida del beneficio Becas para educación formal con un 43%.

- Que el plan de Bienestar Social e incentivos fue socializado a la Comisión de personal vía QfDocument con el radicado No. 2024300874 de fecha 26 de enero de 2024.

- Que mediante acta de reunión No.001 de 30 de enero de 2024 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se aprobó el Plan de Bienestar Social e Incentivos, de la Alcaldía de Yopal para la vigencia 2024.

- Que, mediante certificación expedida por la Subsecretaria de Talento Humano, certifica que "Del total de servidores públicos en empleo de carrera administrativa vinculados a la Alcaldía municipal de Yopal, 244 funcionarios que acreditaron nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral en firme, correspondiente al periodo comprendido entre 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

Adicional a las necesidades inherentes a la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Yopal y que se relacionan en el presente estudio previo PLAN DE BIENESTAR 2024, la Entidad requiere contar con el servicio de operador turístico para dar cumplimiento al programa de turismo social.

Así las cosas, la entidad requiere contratar los SERVICIOS DE OPERADOR TURISTICO EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ESPECIALMENTE LO RELACIONADO CON LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DE LA ALCALDIA DE YOPAL PARA LA VIGENCIA 2024.

Adicional a las necesidades inherentes a la implementación del Plan de Bienestar la Alcaldía Municipal de Yopal y que se relacionan en el presente estudio previo PLAN DE BIENESTAR 2024, la Entidad requiere contar con el servicio de operador turístico para, dar cumplimiento al programa de turismo social.

Así las cosas, la entidad requiere contratar los SERVICIOS DE OPERADOR TURISTICO EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ESPECIALMENTE LO RELACIONADO CON LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DE LA ALCALDIA DE YOPAL PARA LA VIGENCIA 2024, EN CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO LEY 1567 DE 1998.

3. OBJETO A CONTRATAR:

3.1. OBJETO DEL CONTRATO:

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

"SERVICIOS DE OPERADOR TURISTICO EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ESPECIALMENTE LO RELACIONADO CON LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DE LA ALCALDIA DE YOPAL PARA LA VIGENCIA 2024".

3.2. CLASIFICACIÓN UNSPSC:

GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	CÓDIGO	DENOMINACIÓN TÉCNICA DEL BIEN
(F) Servicios	78	7811	781118	78111808	Alquiler de vehículos
(F) Servicios	90	9012	901215	90121501	Servicios de organización de excursiones
(F) Servicios	90	9011	901115	90111502	Posadas o centros turísticos
(F) Servicios	90	9010	901016	90101603	Servicios de cáterin
(F) Servicios	84	8413	841316	84131600	Seguros de Vida, salud y accidentes

- **ACTIVIDADES A DESARROLLAR.**

Para el cumplimiento del presente objeto contractual, se deberán cumplir las siguientes actividades:

1. Aplicación del incentivo no pecuniario a los funcionarios de carrera administrativa de la Alcaldía municipal de Yopal, con reconocimiento por desempeño individual sobresaliente (**Ver Anexo listado de funcionarios que aceptaron el incentivo**), el cual debe contener un programa turismo social, que se desarrollará de acuerdo con las siguientes especificaciones técnicas:

Programa de turismo social: Safari Llanero una aventura en las Sabanas del Casanare, que busca la contemplación, observación y valoración de la fauna silvestre nativa de la región, de igual forma, busca resaltar la cultura llanera y su relación con la conservación de la biodiversidad, permitiendo incrementar la apropiación y valoración cultural por parte de las comunidades locales para seguir afianzando la sostenibilidad ambiental y social.

Este programa de turismo en las Sabanas del Casanare a un hato ganadero, va dirigido a un total de 244 funcionarios, el cual será ejecutado en temporada baja, de conformidad con el Anexo 1 – documento técnico de especificaciones.

Va dirigido a 244 funcionarios de carrera administrativa con calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño periodo 2023-2024, el programa de turismo social se realizará en temporada baja (Todo incluido), y debe incluir:

- El programa de turismo social se expedirá a nombre de cada uno de los funcionarios seleccionados con las exigencias y restricciones que se enumeran en las especificaciones técnicas.
- Las fechas previstas de realización del programa de turismo social deberán ser programadas una vez se suscriba el acta de inicio de la ejecución contractual, previa aprobación de la supervisión. Se debe procurar en lo posible, sean

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

ejecutadas durante las dos primeras semanas del mes de noviembre de la vigencia 2024, sin embargo, podrán ser reprogramadas, de acuerdo con el visto bueno de la supervisión. En todo caso se deberá garantizar el desplazamiento de los funcionarios indicados anteriormente, para un total de 244 personas.

El servicio debe incluir lo siguiente:

- Un día de safari llanero norte de Casanare, en un hato ganadero.
- Traslado ida y regreso: Transporte Público terrestre Reconocido (Bus) Yopal – San Luis de Palenque (Hato Ganadero) - Yopal – capacidad de 40 pasajeros.
- Un (1) desayuno.
- Tinto de bienvenida.
- Hidratación + refrigerio
- Un (1) almuerzo
- Una (1) cena.
- Caminata ecológica
- Taller de lazo criollo
- Actividades llaneras durante el día
- Cabalgata
- Avistamiento de fauna y flora llanera
- Póliza de turista.
- Guía acompañante nativo.
- Safari llanero a caballo
- Parrando llanero

El personal (funcionarios) deberá transportarse de forma segura y cómoda, cumpliendo con la normativa vigente para la prestación de servicio público de transporte terrestre automotor especial. La recogida del personal deberá hacerse de manera oportuna, flexible y cumpliendo con lo ceñido en el itinerario del plan turístico.

EL PLAN NO INCLUYE

- Alimentación no descrita.
- Bebidas alcohólicas.
- Gastos no especificados.
- Propinas.

DIA 1: Pasadía Hato Ganadero – Safari Llanero, durante un (1) día, con el siguiente itinerario: Salida de Yopal 6 AM en bus rumbo al Municipio de San Luis de Palenque – Casanare con destino a Hato Ganadero; parada en el camino para tomar el desayuno, recibimiento en el hato con un café llanero, Traslado al corral, Taller de lazo criollo (Se les enseña a los funcionarios

a aperar un caballo, el manejo y cuidados del animal). SAFARI LLANERO: Travesía llanera en caballo (Cabalgata), De contacto con el agua, el bosque, la sabana, el ganado y observación de nuestra fauna llanera como. Chigüiros, venados, babillas, caballos salvajes, osos palmeros y meleros, corocoras (garzas garzones) entre otros, iguanas, patos. Regreso a la casa del hato. Descanso en chinchorro amenizado por música llanera, además de actividades para observar el paso de caballos por el agua y realizar caminata ecológica con destino al corral, Observación de trabajo de llano en el corral, Almuerzo, Fogata amenizada por historias con mitos, leyendas y cuentos de trabajo de llano: Parrando llanero: presentación de grupo base con dos (2) artistas voz masculina y voz femenina. Cena. Regreso al Municipio de Yopal, 9:00 PM.

CONDICIONES GENERALES:

TRANSPORTE TERRESTRE: La Agencia dispondrá de vehículos tipo BUS con capacidad de 40 pasajeros por trayecto previsto (Yopal – San Luis de Palenque - Hato Ganadero regreso a Yopal el mismo día) en las fechas programadas por la supervisión, para transportar un total de 244 funcionarios que realizarán el programa de turismo social, en grupos de 40 funcionarios cada uno. Las condiciones del vehículo tipo bus son las siguientes: --Contar con Aire Acondicionado, baño, cortinas; estará disponible desde que sale de la ciudad de Yopal en el punto acordado hasta el Hato Ganadero ubicado en el área rural del Municipio de San Luis de Palenque, y estará disponible durante todos los recorridos ofrecidos en el paquete turístico. El vehículo tipo BUS debe tener la documentación actualizada según lo establecido como es, El seguro Obligatorio de Accidente de Tránsito SOAT, Revisión técnico mecánica, tarjeta de operación vigente, póliza extracontractual. El conductor debe contar con el pase categoría servicio público, manejo defensivo y mecánica básica al igual que la planilla de seguridad social. El futuro contratista debe comprometerse al cambio de vehículo por uno similar en caso de avería o daño que impida la continuidad del plan, el contratista garantizará de la disponibilidad del nuevo bus.

- **ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR.**

Las especificaciones técnicas y los patrones mínimos de desempeño de los servicios a adquirir, deben cumplir con las especificaciones técnicas de cada ítem establecidas en el formato AP5- F42 - FICHA TÉCNICA, documento Anexo, que hace parte integral del presente estudio previo.

- **OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA Y OBLIGACIONES GENERALES DE LA ENTIDAD ESTATAL CONTRATANTE.**

3.6.1. OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA.

Para el adecuado cumplimiento del negocio jurídico del contrato a suscribir y sin perjuicio de las demás estipuladas en el respectivo documento y sus anexos, así como las que por esencia y naturaleza le correspondan y las consagradas en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia, el contratista deberá ejecutar las siguientes obligaciones:

- Desarrollar y cumplir el objeto, actividades y obligaciones contractuales, a las inherentes a la naturaleza del contrato y a las derivadas de las disposiciones legales vigentes aplicables, en condiciones de calidad, seriedad, oportunidad, buena fé, eficacia, eficiencia y efectividad.
- Atender oportunamente los requerimientos, instrucciones, sugerencias, observaciones y recomendaciones que efectúe el Municipio de Yopal.
- Garantizar la calidad de los servicios y de los bienes objeto del contrato.
- El contratista debe cumplir con las Políticas de Seguridad de la información, los roles y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información SGSI de acuerdo con el documento de Alcance, Roles y Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información Cód. AP6-D41.
- Comunicarle al Municipio de Yopal, cualquier circunstancia política, jurídica, social, económica, técnica, ambiental o de cualquier tipo, que pueda afectar la ejecución del Contrato.
- Dar a conocer al Municipio cualquier reclamación que indirecta o directamente pueda tener algún efecto sobre el objeto del Contrato o sobre sus obligaciones.
- Elaborar, suscribir y presentar al Municipio de Yopal el informe de actividades y el Acta de liquidación respectiva, los cuales deben ser aprobados por el supervisor del Contrato.
- Entregar los bienes objeto del contrato, en buen estado y libres de defectos o vicios ocultos, garantizando que cuentan con plena idoneidad para el desarrollo de las funciones a las cuales se encuentran destinados.
- Acreditar el cumplimiento del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social durante el plazo de ejecución del contrato.
- Asumir todos los gastos de suscripción, legalización y ejecución del contrato.
- Acreditar el cumplimiento del pago de los aportes parafiscales durante la ejecución del contrato.
- Indemnizar y/o asumir todo daño y perjuicio que se cause a bienes y/o terceros, con ocasión a la ejecución del contrato
- Responder por cualquier tipo de reclamación administrativa, judicial o extrajudicial, que se instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el Municipio, con ocasión del contrato.
- Presentar la información y/o documentación que le sea requerida por el Municipio de Yopal, con ocasión al contrato.
- Asumir y realizar el pago de las estampillas e impuestos que se generen con ocasión a la celebración y ejecución del contrato.
- Las demás inherentes al objeto del contrato que tengan por finalidad ejecutarlo y cumplirlo a cabalidad.

3.6.2. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO.

- Ejercer una actividad de vigilancia y control sobre el Contrato teniendo en cuenta el manual de Interventoría y supervisión de la alcaldía municipal de Yopal.
- Pagar el valor del contrato, de acuerdo con los términos establecidos en el Contrato y/o Orden de Compra.
- Revisar, rechazar, corregir o modificar las Actas parciales y de liquidación y solicitar las correcciones o modificaciones que necesite.
- Hacer uso de las cláusulas excepcionales del Contrato.

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

- Hacer uso de la cláusula de imposición de multas, la cláusula penal o cualquier otro derecho consagrado a la Entidad contratante de manera legal o contractual.
- Acoger y ejecutar respecto del contratista las directrices y lineamientos sobre la ejecución, seguimiento y monitoreo del contrato que defina el Municipio de Yopal".
- Las demás que sean necesarias para el cabal cumplimiento del contrato, según la naturaleza del mismo.

3.7. TIPOLOGÍA DEL CONTRATO:	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
3.8. PLAZO DE EJECUCIÓN:	VEINTE (20) DIAS
3.9. LUGAR DE EJECUCIÓN	El contrato a celebrarse deberá ejecutarse en el Municipio de Yopal y San Luis de Palenque.
3.10. FORMA DE PAGO:	El municipio de Yopal pagará el valor del presente contrato de la siguiente manera: Un único pago correspondiente al cien por ciento (100%) del valor del contrato, previa entrega de los bienes y/o servicios a entera satisfacción. certificación de cumplimiento del objeto contractual suscrito por la supervisión, informe de actividades y suscripción de acta de liquidación correspondiente. El municipio de Yopal, pagará al contratista dentro de los 30 días siguientes a la fecha de radicación de la cuenta de cobro o factura, en las condiciones pactadas en el respectivo contrato. Adicionalmente, el contratista, deberá acreditar cada vez que solicite el pago, que se encuentra al día con los pagos al sistema integral de seguridad social y aportes parafiscales, circunstancia que deberá ser acreditado por el supervisor.
3.11. SUPERVISIÓN	Teniendo en cuenta el objeto y actividades a desarrollar no resulta necesario contratar interventoría. Para efectos de la Supervisión y teniendo en cuenta que no se requiere personal de apoyo para la misma, la supervisión del contrato será ejercida por la Subsecretaría de Talento Humano del municipio o a quién se designe mediante escrito para tal fin, de acuerdo a lo establecido en el numeral 9.1.2 del Decreto 722 de 2021 por medio del cual se modificó el Decreto 087 de 14 de mayo de 2021 por medio del cual se adoptó el manual de contratación supervisión e interventoría del Municipio de Yopal.
3.12. INTERVENTORÍA	N/A

4. ANÁLISIS DEL SECTOR ECONÓMICO Y DE LOS OFERENTES

De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. Del Decreto 1082 de 2015, la Secretaría General Municipal de Yopal con el fin de conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación, realiza el presente análisis del sector. El artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

VER ANEXO

PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES:

Es de anotar que el presente proceso de contratación se encuentra incluido en el PAA.

5. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO

5.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO:

La Administración municipal ha determinado el valor del contrato por valor de CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS PESOS MCTE (159.478.400).

5.2. JUSTIFICACIÓN DEL VALOR:

El análisis efectuado por la SECRETARÍA GENERAL para determinar el costo total incluye todos los gastos directos, indirectos, e impuestos inherentes al cumplimiento satisfactorio del contrato y obedece al valor menor de cada uno de los Ítems de las cotizaciones recibidas por la SECRETARÍA GENERAL, las cuales incluyen los valores de impuestos municipales, departamentales y Nacionales, retenciones que realiza la administración Municipal, obligaciones prestacionales, pólizas, etc.

Para efectos de determinar el presupuesto oficial la Secretaria General del municipio de Yopal realizó integralmente el estudio de mercado por medio de cotizaciones por ítem, tomando el resultado en la dispersión, del valor de cada ítem, según el manual de contratación de la alcaldía de Yopal, tomando así el menor valor para cada uno de los ítems. Las solicitudes de cotización se efectuaron a personas naturales y jurídicas del mercado nacional, con la experiencia y la capacidad técnica en el área así: AEROVIAJES, AEROELITE Y PLANETOUR, de las cuales se tomó como referente el menor valor cotizado. "Solicitud de cotizaciones" adoptado mediante el Decreto No. decreto 722 del 2021. Análisis que se encuentra en el formato AP5-F45.

La adquisición a contratar, teniendo en cuenta el objeto del presente estudio previo, se encuentra registrada en el plan de compras de la SECRETARÍA GENERAL para la vigencia 2024.

6. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA, FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y JUSTIFICACIÓN

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

6.1. MODALIDAD DE SELECCIÓN.

SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA.

6.2. FUNDAMENTOS JURIDICOS Y JUSTIFICACIÓN QUE SOPORTA LA MODALIDAD DE SELECCIÓN.

"De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, el cual establece: (...) La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa, con base en las siguientes reglas:

2. Selección abreviada. La Selección abreviada corresponde a la modalidad de selección objetiva prevista para aquellos casos en que, por las características del objeto a contratar, las circunstancias de la contratación o la cuantía o destinación del bien, obra o servicio, puedan adelantarse procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual.

b) La contratación de menor cuantía. Se entenderá por menor cuantía los valores que a continuación se relacionan, determinados en función de los presupuestos anuales de las entidades públicas expresados en salarios mínimos legales mensuales.

Para las entidades que tengan un presupuesto anual superior o igual a 1.200.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 1.000 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual superior o igual a 850.000 salarios mínimos legales mensuales e inferiores a 1.200.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 850 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual superior o igual a 400.000 salarios mínimos legales mensuales e inferior a 850.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 650 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual superior o igual a 120.000 salarios mínimos legales mensuales e inferior a 400.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 450 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual inferior a 120.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 280 salarios mínimos legales mensuales; en razón del objeto y a la cuantía, se determina que la Selección del contratista que ejecutara el contrato que tiene por objeto "SERVICIOS DE OPERADOR TURISTICO EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ESPECIALMENTE LO RELACIONADO CON LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS DE LA ALCALDIA DE YOPAL PARA LA VIGENCIA 2024", se realizará a través de la modalidad de selección abreviada-menor cuantía, según descripción citada previamente.

7. FACTORES DE SELECCIÓN QUE PERMITEN IDENTIFICAR LA OFERTA MAS FAVORABLE PARA LA ENTIDAD

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

De conformidad con el Decreto 1082 de 2015 y manual para determinar los requisitos habilitantes, en el presente proceso se revisará la capacidad jurídica, la capacidad financiera y la capacidad organizacional y la Capacidad Técnica.

El Municipio de Yopal verificará la capacidad jurídica del proponente, entendida como la posibilidad de adelantar actividades en el marco de su objeto social, las facultades de su representante legal y la autorización del órgano social competente cuando esto sea necesario de acuerdo con sus estatutos sociales y la ausencia de inhabilidades, incompatibilidades o prohibiciones para contratar derivadas de la ley. Para las personas Jurídicas se verificará con el Certificado de Existencia y Representación legal. Para las personas naturales se verificará de acuerdo al Código Civil.

La capacidad financiera y organizacional está determinada por los indicadores que establece el Decreto 1082 de 2015 y radica en establecer unas mínimas condiciones que reflejan la salud financiera de los proponentes a través de su liquidez endeudamiento, razón cobertura de intereses, rentabilidad del activo y rentabilidad del patrimonio. Estas condiciones muestran la aptitud del proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato.
La capacidad técnica, está determinada por experiencia específica, la cual corresponde al conocimiento del proponente derivado de su participación en actividades iguales o similares a las previstas en el objeto contractual. **VER DOCUMENTO ANEXO.**

8. ANALISIS DE RIESGO Y FORMA DE MITIGARLO

De acuerdo a lo establecido por el artículo 4° de la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.1.1.6.3 del Decreto 1082 de 2015 y el Manual para la Identificación y Cobertura de Riesgo expedido por Colombia Compra Eficiente, La SECRETARIA GENERAL, ha tipificado, estimado y asignado provisionalmente los riesgos de la presente contratación. Los cuales se presentan a continuación: **VER ANEXO.**

9. GARANTÍAS A EXIGIR

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

Se constituirá con sus propios recursos y a favor del Municipio de Yopal Nit. No. 891.855.017-7, una garantía de seriedad de la oferta para su presentación y para la ejecución del contra una garantía que amparare el cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato a través de los mecanismos de cobertura del riesgo, a saber:

1. Contrato de seguro contenido en una póliza
2. Patrimonio Autónomo
3. Garantía bancaria"

Teniendo en cuenta el objeto, la naturaleza y las características de contrato a celebrar los siguientes son los amparos que el Municipio de Yopal ha estimado:

MONTO	VIGENCIA	AMPARO	APLICA
Por el diez (10%) por ciento del valor Total del contrato	Tres (3) Meses A Partir Del Cierre Del Proceso	Garantía De Seriedad De La Propuesta	SI
Por el diez (10%) por ciento del valor Total del contrato.	Por el término de ejecución del contrato dos (2) años más.	Cumplimiento General Del Contrato	SI
Por el diez (10%) por ciento del valor Total del contrato.	Por el término de ejecución del contrato y cuatro (4) meses.	Calidad Del Servicio	SI
Por un valor equivalente a [200] SMMLV	Por el término de duración del contrato.	Responsabilidad civil Extracontractual.	SI

10. INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTÁ COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL

De conformidad con el numeral 8 del artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015], se realizó el análisis sobre si la presente contratación se encuentra cobijada por un Acuerdo Internacional y/o Tratado de Libre Comercio vigente para el Estado Colombiano aplicando para el efecto el manual para el manejo de los acuerdos comerciales en procesos de contratación versión CCE-EICP-MA-03- V1. 24/11/2021 expedido por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente

El Proceso de Contratación está sujeto a los siguientes Acuerdos Comerciales.

Acuerdo Comercial		Entidad Estatal incluida	Umbral	Excepción aplicable	Proceso de Contratación cubierto
Alianza Pacífico	Chile	SI	NO	-	NO
	México	NO	-	-	NO
	Perú	SI	NO	-	NO
Canadá		NO	-	-	NO
Chile		SI	-	-	NO
Corea		NO	-	-	NO
Costa Rica		SI	NO	-	NO

DEPENDENCIA EJECUTORA	NUMERO	FECHA DE PRESENTACIÓN		
		AÑO	MES	DIA
SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO	3097-2024	2024	10	30

Estados Unidos		NO	-	-	NO
Estados AELC		SI	NO	-	NO
México		NO	-	-	NO
Triángulo Norte	El Salvador	NO	NO	-	NO
	Guatemala	SI	-		SI
	Honduras	NO	NA	-	NO
Unión Europea		SI	NO		NO
israel		NO			NO
Reino Unido e Irlanda del Norte		SI	NO	-	NO
Comunidad Andina		N/A	NA	-	NO

11. RESPONSABLE POR LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LOS NUMERALES 1 AL 5 Y 8 DEL ESTUDIO PREVIO

ELABORÓ COMPONENTE TECNICO:

Firma: _____
Nombre: **LIANNY CRISTHINA BOHORQUEZ TUAY**
Cargo: Subsecretaria Talento Humano

ELABORÓ COMPONENTE JURIDICO:

Firma: _____
Nombre: **DIANA CAROLINA NIÑO ALFONSO**
Cargo: Profesional Contratada

REVISÓ COMPONENTE JURIDICO:

Firma: _____
Nombre: **MARISOL NIÑO VARGAS**
Cargo: Profesional Contratada

APROBÓ:

Firma: _____
Nombre: **ALBA CARINA ROJAS BARRETO**
Cargo: Secretaria de Despacho - Secretaria General

12. REVISION BANCO DE PROYECTOS (Aspectos para viabilizar la solicitud de Disponibilidad Presupuestal cuando se trata de Recursos de Inversión).

Vo.Bo. BANCO DE PROYECTOS:

Firma: _____N/A_____
Nombre:
Cargo: Profesional Contratado

APROBÓ:

Firma: _____N/A_____
Nombre:
Cargo: Secretaria de Planeación

13. RESPONSABLES POR LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LOS NUMERALES 6, 7, 9 Y 10 DEL ESTUDIO PREVIO

Firma: _____
Nombre: LAURA LUCIA ALONSO TURIZO
Cargo: Profesional Oficina Asesora Jurídica
Aspecto Jurídico

Firma: _____
Nombre: MAURICIO CARDENAS GUTIERREZ
Cargo: Profesional Oficina Asesora Jurídica
Aspecto técnico

Firma: _____
Nombre: DIEGO ARMANDO LOPEZ CASTAÑEDA
Cargo: Profesional Oficina Asesora Jurídica
Aspecto financiero

14. VISTO BUENO MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

REVISÓ:

Firma: _____
Nombre: LUIS FERNEY PARRA BLANDON
Cargo: Profesional Contratado OAJ

APROBÓ:

Firma: _____
Nombre: EDGAR IVAN PAEREZ CARVAJAL
Cargo: Jefe de Oficina Asesora Jurídica