1. INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano del municipio, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos del Municipio de Puerto Tejada.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

RTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, 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.

ARTÍCULO 14. Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

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;

d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El Decreto 1082 de 2015, estableció como deber de las entidades estatales, el hacer durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector el análisis debe permitir conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo.

El artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto en mención, determina:

"La Entidad Estatal debe hacer, durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de Riesgo. La Entidad Estatal debe dejar constancia de este análisis en los Documentos del Proceso"

De este análisis la entidad estatal debe dejar constancia en los documentos del proceso los principios de economía, eficacia, celeridad e imparcialidad, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, son guías fundamentales de la función pública, en desarrollo de éstos; El Municipio de Puerto Tejada da cumplimiento al principio de planeación y por tal motivo, requiere entre otros, invertir en la gestión administrativa y de inversión en el sentido de determinar sus necesidades, analizar los mecanismos más idóneos para satisfacer las condiciones en las cuales debe realizar las contrataciones requeridas, todo ello dentro del marco legal.

En atención a lo anterior, el municipio de Puerto Tejada (Cauca) elabora los Estudios del Sector para contratar: **PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE TURÍSTICO, DE VIAJES Y LOGÍSTICA PARA REALIZAR LA INTEGRACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS.**

2. TERMINOS Y DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

3. OBJETIVO

Fortalecer las estrategias y condiciones del Talento Humano en el Municipio de Puerto Tejada para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional que fomenta el plan estratégico de Talento Humano, la cual genera experiencias, integración y aprendizaje.

Objetivos específicos

- Propiciar actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que le permitan disfrutar de todo aquello que se haga.
- Incentivar de manera experiencial y dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación, la tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Apoyar el desarrollo de las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores.
- Crear espacios de integración mejorando los niveles de vida de los empleados públicos y las de sus familias.

4. ALCANCE

Inicia conociendo las necesidades y actividades contempladas en el plan de Bienestar por medio de un diagnóstico realizado a todos los servidores de la planta que hacen parte del Municipio de Puerto Tejada y a sus familias, seguido del seguimiento y evaluación del impacto a todos los beneficiarios.

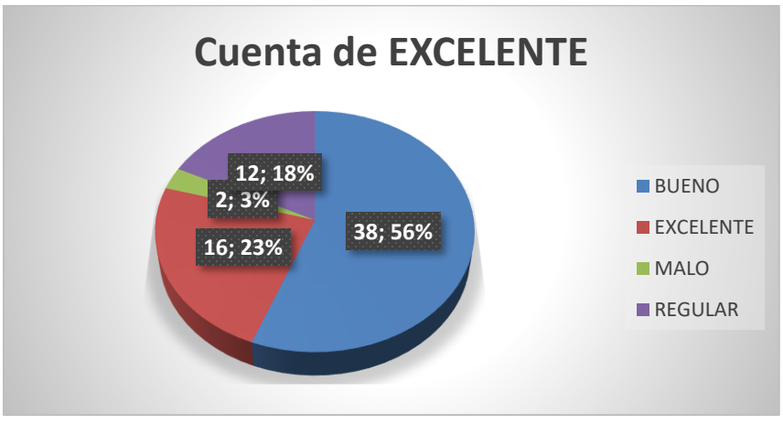
El municipio en cabeza de la secretaria de Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo para cumplir a misión de la misma y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

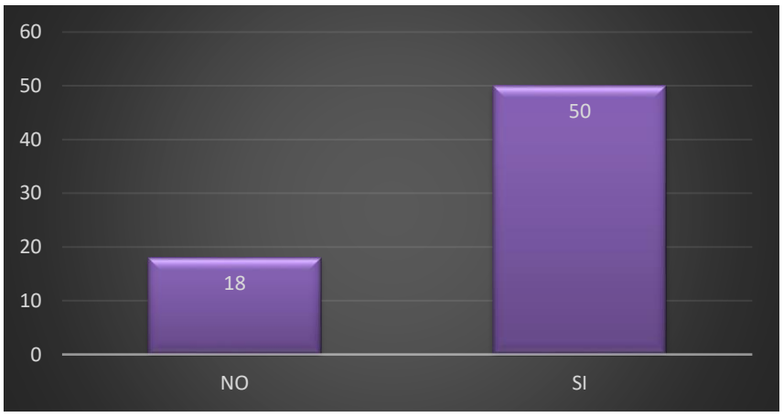
El objetivo de la encuesta fue medir el grado de percepción y/o satisfacción de los servidores públicos frente al plan de Bienestar e incentivos con vigencia 2024 y comprender las necesidades y expectativas relacionadas con el bienestar social y los incentivos vigencia 2025, esto con el fin de la elaboración del Plan de Bienestar 2025.
Los valores obtenidos fueron tomados de las respuestas proporcionadas por 69 servidores públicos de los 103 habilitados para responder la encuesta.

Población objetivo	Servidores públicos del Municipio de Puerto Tejada, empleados de carrera administrativa, provisional y funcionarios de libre nombramiento y remoción
Instrumento	Encuesta tipo cuestionario, con preguntas abiertas y cerradas, de selección múltiple. Se realizó en un formato en línea (Google Forms)
Total, población encuestada	64 servidores públicos de (103) (según listado del Plan de vinculados a diciembre de 2024)
Equivalencia:	66%

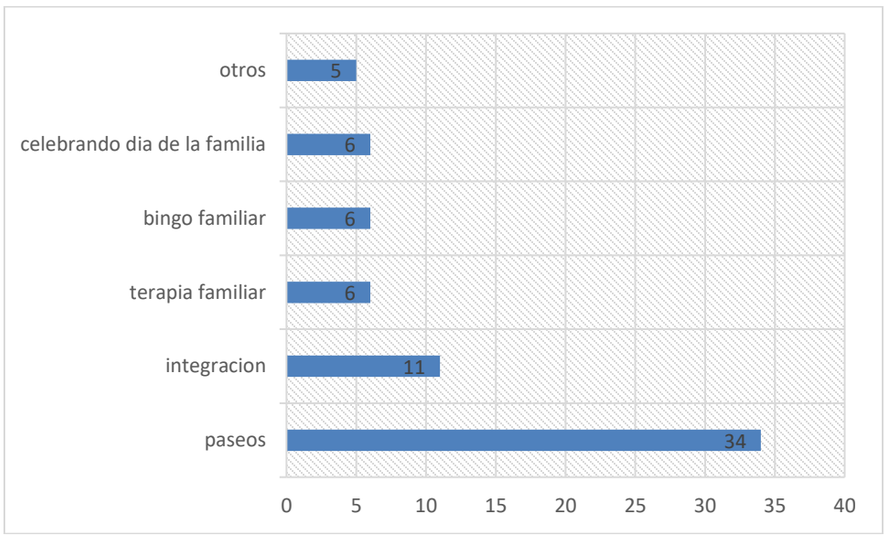
Los programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, metas, misión y visión de la Entidad.



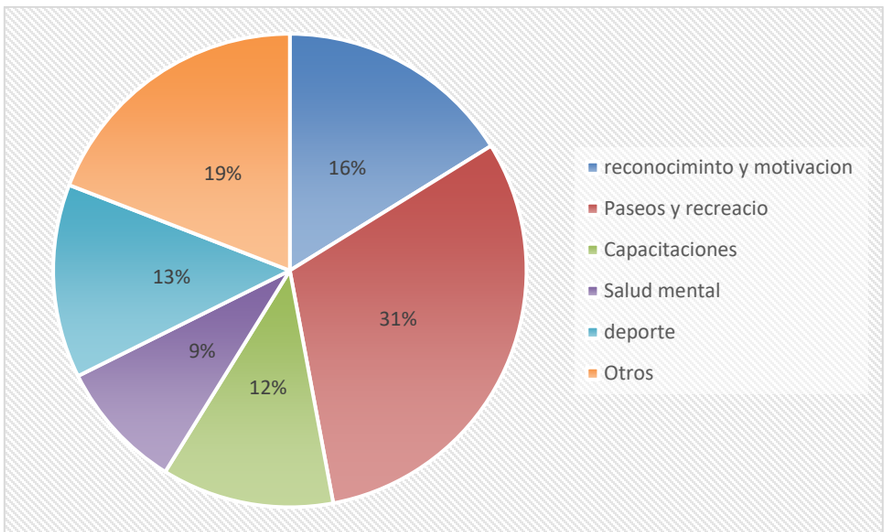
El 38.56% de los encuestados, califican el plan de bienestar como bueno, el 16.23% fue excelente, 12.8 % regular y 2.3% fue malo.



El 50 de los funcionarios refieren estar satisfecho con el servicio y las actividades de bienestar realizadas en el 2024 y el 18 refieren no estarlo.



Al consultar con los funcionarios sobre qué actividades de preferencias 34 personas contestaron que les gusta pasear, 11 funcionarios desean integración, 6 funcionarios terapias familiar, 6 funcionarios bingo familiar, 6 desean celebración del día de la familia y5 de los 68 funcionarios gusta hacer otras actividades diferentes a las mencionadas, como leer, escuchar música, juegos de mesa. Etc.



De las actividades de bienestar laboral el 31% les gustaría que se implementaran los paseos, el 16 de los encuestados desean reconocimientos, 13% que se realizara actividades deportivas, el 12 % desea que le briden capacitaciones, el 9% actividades de salud mental y el 19 % les gustaría que se implementaran otras actividades como: Yincanas, celebraciones especiales, premios. Etc.

ASPECTO JURÍDICA

De conformidad con el artículo 2º de la Ley 1150 de 2007 modificado por el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011, las entidades seleccionarán a los contratistas a través de las siguientes modalidades:

a) Licitación pública;
b) **Selección abreviada**;
c) Concurso de méritos;
d) Contratación directa, y
e) Mínima cuantía.

La selección abreviada se encuentra reglamentada en el numeral 2º, del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, así:

> *"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."*

La modalidad de **SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA** se encuentra tipificada en el literal b) ibidem, que dice:

> *"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;"***

Mediante Decreto Municipal No. 003 de 02 de enero de 2025 por medio de la cual se fijan las cuantías de la contratación en el municipio de Puerto Tejada para la vigencia 2025, se especificó que por el presupuesto anual del municipio inferior a 120.000 SMMLV, la menor cuantía para la vigencia 2025, sería desde $39.858.001 hasta 398.580.000, monto entre el cual se encuentra el presupuesto del presente proceso de selección.

El valor del presupuesto oficial del presente proceso contractual es inferior al límite superior de la menor cuantía y superior al 10% del mismo, el cual es límite para

determinar el valor de los procesos contractuales de mínima cuantía, por lo cual el proceso se deberá adelantar por **SELECCIÓN ABREVIADA – MENOR CUANTÍA**.

CONDICIONES TÉCNICAS

ESPECIFICACIONES DEL CONTRATO, EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO

No	ITEM	UND	CANT	PROVEEDOR		
				1	2	Valor promedio
1	Paquete turístico a San Andrés incluye : tiquete aéreos ida y regreso - traslado del aeropuerto al hotel ida y regreso - traslado desde puerto tejada al aeropuerto de Palmira y viceversa - alojamiento 4 noche 3 días - alimentación : desayuno , almuerzo y cena , tur a la isla Johnny cay, al acuario, vuelta a la isla , impuestos , asistencia y póliza medica	Paquete	104	270.400.000	255.122.000	262.756.000

ANALISIS DE LA OFERTA

1. **Análisis de la oferta:** En relación a la oferta, la personas naturales o jurídicas que habitualmente suelen presentarse a este tipo de procesos, como lo es**: PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE TURÍSTICO, DE VIAJES Y LOGÍSTICA PARA REALIZAR LA INTEGRACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PUERTO TEJADA CAUCA.**

ANALISIS DE LA DEMANDA

Para la estimación del costo del Programa de Bienestar Social se tomó como referencia inicial los precios históricos por consumos de los mismos por servicios o eventos realizados por la entidad durante los últimos años, de los cuales, se realizaron actividades se celebraron bajo las modalidades de Mínima Cuantía, Selección Abreviada de Menor Cuantía, lo cual, demuestra que existe una gran demanda por parte de la entidad con la actividad de Bienestar Social.

NO CONTRATO	ENTIDAD	OBJETO	VALOR CTO
CTO-159-2023	CAUCA - ALCALDÍA MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA	PRESTACION DE SERVICIOS LOGISTICOS PARA REALIZAR LA INTEGRACION DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE PUERTO TEJADA, CAUCA	$ 135.337.475
cto-144-2019	CAUCA - ALCALDÍA MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA	PRESTACION DE SERVICIOS DE PAQUETES TURISTICOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE PUERTO TEJADA QUE VIAJARAN A LA ISLA DE SAN ANDRES DE ACUERDO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	$ 82.000.000
CTO-189-2018	CAUCA - ALCALDÍA MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA	PRESTAR EL SERVICIO LOGISTICO PARA ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS DEL MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA CAUCA	$ 44.600.000
CTO-255-2017	CAUCA - ALCALDÍA MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA	PRESTAR EL SERVICIO LOGISTICO PARA LA REALIZACION DE ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTION DEL MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA CAUCA	$20.000.000

PRESUPUESTO

Según el artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo primero del Decreto 399 del 13 de abril de 2021 el cual expresa: *"El valor estimado del contrato y la justificación del mismo. Cuando el valor del contrato esté determinado por precios unitarios, la Entidad Estatal debe incluir la forma como los calculó y soportar sus cálculos presupuestales en la estimación de aquellos. Si el contrato es de concesión, la Entidad Estatal no debe publicar el modelo financiero utilizado en su estructuración",* la Administración Municipal de Puerto Tejada - Cauca, con el fin de establecer el presupuesto oficial para el proceso de selección, aplicó la siguiente metodología:

Con el fin de establecer el presupuesto oficial para el proceso de selección, se llevó a cabo el respectivo estudio de mercado, a través de la siguiente metodología:

A. **SISTEMA COMPARATIVO SECOP:** Se realizó el respectivo análisis de procesos de contratación celebrados mediante concurso de méritos, cuyo objeto y/o actividades fuesen similares al del presente proceso.
B. SOLICITUD DE COTIZACIONES: Se solicitaron cotizaciones a posibles proponentes reconocidos en el mercado para realizar el correspondiente estudio de mercado.

COTIZACIONES

No	COTIZACIONES	VALOR POR RUTA
1	SOLUCIONES LOGISTICAS E INGENIERIAS INTEGRALES S.A.S	$ 270.400.000
2	GENCIA DE VIAJES Y TURISMO DE VIAJES EN VIAJES	$ 255.112.000

Nota: las cotizaciones se presentan como **DOCUMENTO ADJUNTO**

CLASIFICACIÓN CÓDIGOS UNSPSC

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	UNSPSC	PRPDUCTO
93000000	93140000	93141500	93141506	Servicios de Bienestar Social

Para determinar el presupuesto oficial, se solicitaron dos cotizaciones posibles proveedores del mercado local, que tienen capacidad jurídica para el desarrollo del objeto contractual, a las cuales se promediaron e incrementó el valor de los impuestos municipales para determinar el valor unitario y total de cada ítem, arrojando los siguientes valores:

	DETALLE		CANTIDAD	TOTAL
1	Paquete turístico a San Andrés incluye : tiquete aéreos ida y regreso - traslado del aeropuerto al hotel ida y regreso - traslado desde puerto tejada al aeropuerto de Palmira y viceversa - alojamiento 4 noche 3 días - alimentación : desayuno , almuerzo y cena , tur a la isla Johnny cay, al acuario, vuelta a la isla , impuestos , asistencia y póliza medica	Paquete	104	262.756.000

El presupuesto determinado para la ejecución del contrato por la Entidad, es por valor de **DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS ($262.756.000). M/CTE**

El análisis del mercado, con las respectivas descripciones de los ítems y cantidades se encuentra en **DOCUMENTO ANEXO.**

ANÁLISIS DEL RIESGO

Teniendo en cuenta que con la expedición del decreto 1082 de 2015, el riesgo *"es un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del proceso de contratación o en la ejecución de un contrato".*

Los artículos 2.2.1.1.1.6.1 y 2.2.1.1.1.6.3 del citado decreto, establece la obligación para las entidades estatales de realizar durante la etapa de planeación, el análisis de riesgos por lo cual la entidad presenta en documento de Excel, la matriz de riesgos del presente proceso contractual.

La matriz de riesgos establecida tienen cuenta los lineamientos dados en el MANUAL PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COBERTURA DEL RIESGO EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN, y que busca proteger a las entidades públicas de los eventos en el proceso de contratación, buscando reducir la probabilidad de ocurrencia del evento y de su impacto en el proceso de contratación.

Los riesgos asignados en las etapas de planeación, selección, contratación y/o ejecución, están descritos en el Documento Conpes 3714 de 2011, el cual clasifica los Riesgos de acuerdo con los siguientes tipos:

Riesgos Económicos: son los derivados del comportamiento del mercado, tales como la fluctuación de los precios de los insumos, desabastecimiento y especulación de los mismos, entre otros.

Riesgos Sociales o Políticos: son los derivados de los cambios de las políticas gubernamentales y de cambios en las condiciones sociales que tengan impacto en la ejecución del contrato.

Riesgos Operacionales: son los asociados a la operatividad del contrato, tales como la suficiencia del presupuesto oficial, del plazo o los derivados de procesos, procedimientos, parámetros, sistemas de información y tecnológicos, equipos humanos o técnicos inadecuados o insuficientes.

Riesgos Financieros: son (i) el riesgo de consecución de financiación o riesgo de liquidez para obtener recursos para cumplir con el objeto del contrato, y (ii) el riesgo de las condiciones financieras establecidas para la obtención de los recursos, tales como plazos, tasas, garantías, contragarantías, y refinanciaciones, entre otros.

Riesgos Regulatorios: derivados de cambios regulatorios o reglamentarios que afecten la ecuación económica del contrato.

Riesgos de la Naturaleza: son los eventos naturales previsibles en los cuales no hay intervención humana que puedan tener impacto en la ejecución del contrato, por ejemplo, los temblores, inundaciones, lluvias, sequias, entre otros.

Riesgos Ambientales: son los derivados de las obligaciones legales o reglamentarias de carácter ambiental, así como de las licencias, planes de manejo o de permisos y autorizaciones ambientales, incluyendo tasas retributivas y compensatorias, obligaciones de mitigación, tareas de monitoreo y control, entre otras.

Riesgos Tecnológicos: son los derivados de fallas en los sistemas de comunicación de voz y de datos, suspensión de servicios públicos, nuevos desarrollos tecnológicos o estándares que deben ser tenidos en cuenta para la ejecución del contrato, obsolescencia tecnológica.

Los anteriores, se evaluarán, calificaran y asignaran según apliquen, teniendo en cuenta las condiciones del mercado, las circunstancias sociales y políticas que pueden generar algún riesgo, la experiencia de la entidad en pasados procesos de selección; de igual manera, se les determinará el tratamiento y seguimiento respectivo.

La matriz de riesgo se aporta en ESTUDIOS PREVIOS

El presente documento se entiende fechado y firmado una vez sea aprobado a través del Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II.

FIRMA ELECTRÓNICA
MARIA MIRIAM HURTADO MONTAÑO
Secretaria de Hacienda
Rol Financiero

Proyectó/Digitó: Adriana Gonzalez Possu – Contratista
Revisó: Luis Fernando Amu Fori- Secretario de Talento Humano
Aprobó: Luis Fernando Amu Fori- Secretario de Talento Humano