Bogotá D.C., 15 de mayo de 2025.

FONDO NACIONAL DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

1. INTRODUCCIÓN:

Mediante Decreto 4147 del 3 de noviembre de 2011 se creó la Unidad Administrativa Especial denominada **Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD** - adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, entidad encargada de coordinar y transversalizar la aplicación de la política pública de gestión del riesgo, en las entidades públicas, privadas y en la comunidad; la cual tiene como objetivo dirigir la implementación de la Gestión del Riesgo de Desastres, atendiendo las políticas de desarrollo sostenible y coordinar el funcionamiento y desarrollo continuo del **Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres- SNGRD**.

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 4 de la precitada norma, son funciones de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres las siguientes:

"1. Dirigir y coordinar el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres - SNPAD, hacer seguimiento a su funcionamiento y efectuar propuestas para su mejora en los niveles nacional y territorial.
2. Coordinar, impulsar y fortalecer capacidades para el conocimiento del riesgo, reducción del mismo y manejo de desastres, y su articulación con los procesos de desarrollo en los ámbitos nacional y territorial del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres - SNPAD.
3. Proponer y articular las políticas. Estrategias, planes, programas, proyectos y procedimientos nacionales de gestión del riesgo de desastres, en el marco del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres - SNPAD y actualizar el marco normativo y los instrumentos de gestión del SNPAD.
4. Promover la articulación con otros sistemas administrativos, tales como el Sistema Nacional de Planeación. el Sistema Nacional Ambiental, el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Sistema Nacional de Bomberos, entre otros, en los temas de su competencia.
5. Formular y coordinar la ejecución de un plan nacional para la gestión del riesgo de desastres, realizar el seguimiento y evaluación del mismo.
6. Orientar y apoyar a las entidades nacionales y territoriales en su fortalecimiento institucional para la gestión del riesgo de desastres y asesorarlos para la inclusión de la política de gestión del riesgo de desastres en los Planes Territoriales.
7. Promover y realizar los análisis, estudios e investigaciones en materia de su competencia.
8. Prestar el apoyo técnico, informativo y educativo que requieran los miembros del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres – SNPAD.
9. Gestionar, con la Unidad Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, la consecución de recursos para fortalecer la implementación de las políticas de gestión del riesgo de desastres en el país.
10. Administrar y mantener en funcionamiento el sistema integrado de información de que trata el artículo 7° del Decreto Ley 919 de 1989 o del que haga sus veces, que posibilite avanzar en la gestión del riesgo de desastres.
11. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la entidad."

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres-UNGRD, es una Unidad Administrativa Especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio, del nivel descentralizado, de la Rama Ejecutiva, del orden nacional, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, creada por el Decreto 4147 de 2011, la cual según la citada norma, tiene como objetivo *"(…) dirigir la implementación de la gestión del riesgo de desastres, atendiendo las políticas de desarrollo sostenible, y coordinar el funcionamiento y el desarrollo continuo del Sistema Nacional para la Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres –SNPAD."*

En línea con lo anterior, se expidió la Ley 1523 de 2012, mediante la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, éste último definido como *"el conjunto de entidades públicas, privadas y comunitarias, de políticas, normas, procesos, recursos, planes, estrategias, instrumentos, mecanismos, así como la información atinente a la temática, que se aplica de manera organizada para garantizar la gestión del riesgo en el país".*

Por mandato legal, el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres tiene como objetivo general llevar a cabo el proceso social de la gestión del riesgo con el fin de ofrecer protección a la población de todo el territorio colombiano, mejorar la seguridad, el bienestar y la calidad de vida, así como contribuir al desarrollo sostenible

El artículo 11 de la ley precitada, señala que el Presidente de la República es quien conduce el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres en su calidad de jefe de gobierno y suprema autoridad administrativa, y que, en ese sentido, el Director de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres -UNGRD- será el agente del presidente en todos los asuntos relacionados con la materia.

Para el cumplimiento de sus objetivos y de las funciones que le han sido atribuidas por la ley, el artículo 2° del Decreto 4147 de 2011, modificado por el artículo 2° del Decreto 2672 de 2013, estableció la estructura orgánica de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD-, de la siguiente manera:

"***ARTÍCULO 10°. Estructura.*** *(…)*

1. *Consejo Directivo*
2. *Dirección General*
2.1. *Oficina Asesora Jurídica*
2.2. *Oficina Asesora de Planeación e Información*
2.3. *Oficina de Control Interno*
2.4. *Oficina Asesora de Comunicaciones*
3. *Subdirección General*
3.1. *Subdirección para el Conocimiento del Riesgo*
3.2. *Subdirección para la Reducción del Riesgo*
3.3. *Subdirección para el Manejo de Desastres*
4. *Secretaría General*
5. *Órganos de Asesoría y Coordinación*
5.1. *Comisión de Personal*

5.2. *Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno*
5.3. *Comité de Desarrollo Administrativo Institucional".*

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 6° del Decreto 2672 de 2013, a la Secretaría General de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD-, le corresponde *"ejecutar la política de gestión del Talento Humano incluyendo la selección de personal y la administración del Sistema Único de Personal (SUIP), de mejoramiento de la calidad y productividad, mejoramiento del clima organizacional y bienestar social y adoptar las políticas específicas del área de su competencia".*

Con fundamento en la facultad atribuida mediante el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, a los directores de las entidades u organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público para crear u organizar grupos internos de trabajo, se expidieron las Resoluciones No. 684 de 2013, No. 300 de 2014, No. 740 de 2014, No. 1552 de 2014, No. 0661 de 2020, No. 0676 de 2021 y No. 1289 de 2023, se crearon los siguientes Grupos Internos de Trabajo vinculados a la Secretaría General de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD-:

- Grupo de Apoyo Financiero y Contable;
- Grupo de Contratación;
- Grupo de Apoyo Administrativo;
- Grupo de Talento Humano;
- Grupo de Control Disciplinario Interno;
- Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano.

De acuerdo con lo anterior, el artículo 6° de la Resolución Interna No. 1289 de 2023 designó, entre otras, las siguientes funciones al Grupo de Talento Humano:

*"**ARTÍCULO SEXTO:** Las funciones del Grupo de Talento Humano a cargo de la Secretaría General, quedarán así:*

(…)

1. *Asesorar a la Dirección y/o Secretaría General, en el diseño, preparación, implementación, ejecución y evaluación de los planes y programas de Gestión del Talento Humano, identificando necesidades, indicadores, normatividad y acciones que deben seguirse para la mejor administración del talento humano de la Entidad.*
3. *Velar por el desarrollo del Talento Humano, coordinando y ejecutando los programas de fomento, capacitación y mejoramiento de las competencias del talento humano al servicio de la UNGRD y promover, impulsar, promover y desarrollar los procesos de inducción y reinducción. (…)"*

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

(…) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil,

proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, ***la capacitación****, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (…)"*

Por otra parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, estableció el Sistema Nacional de Capacitación, definido como la agrupación de políticas, planes, disposiciones, organismos, escuelas, dependencias y recursos para generar una mayor capacitación en los empleados del Estado, con el propósito de imprimir eficacia y eficiencia a la administración.

Dentro de los componentes del sistema, se encuentran las disposiciones legales que regulan la materia, el Plan Nacional de Formación y Capacitación, los Planes Institucionales, los recursos dispuesto para dicho fin y los organismos que fungen como autoridades al respecto.

El artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998 define capacitación como *"el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".*

La capacitación como criterio para la satisfacción de intereses generales y la efectiva prestación del servicio, apunta a la realización de los principios de complementariedad, integralidad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración de la carrera administrativa, profesionalización del servicio público, economía, énfasis en la práctica y continuidad (Art. 6, Decreto Ley 1567 de 1998).

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios

En esa misma línea, el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, establece tres criterios básicos correspondientes a la satisfacción del interés general y a la efectiva prestación del servicio dentro de los cuales, se encuentran la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública, y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

En ese sentido, el artículo 15 de la ley precitada, establece que las Unidades de Personal o de Talento Humano, tienen la función de diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

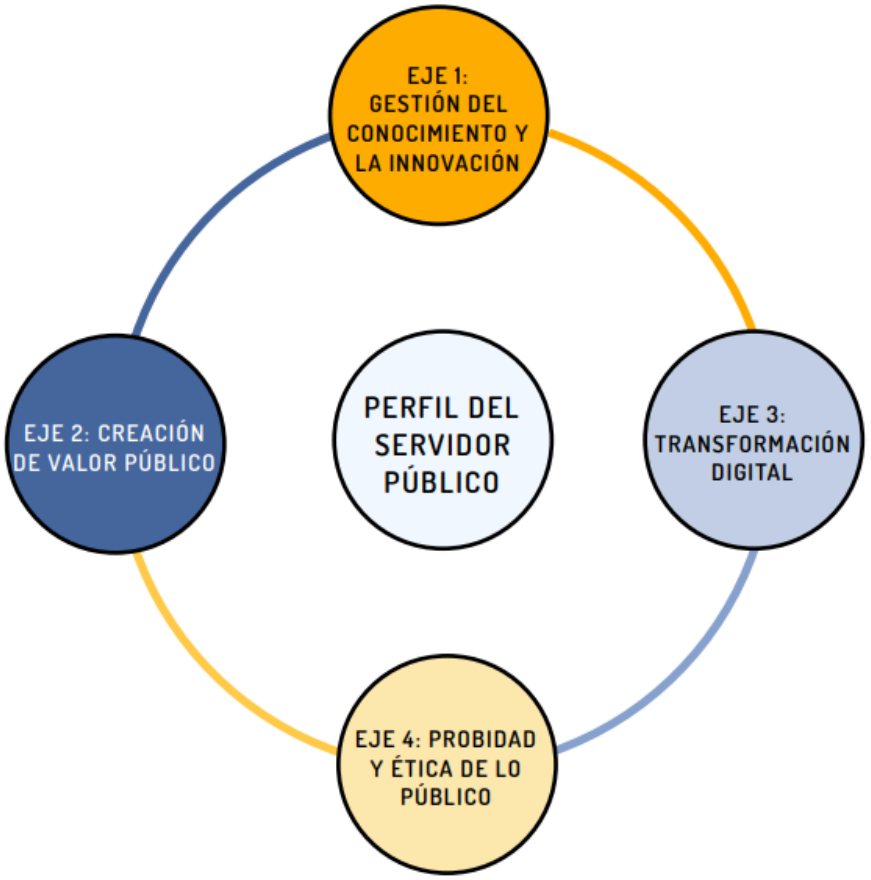
Asimismo, el artículo 36 de la ley ibídem, establece los objetivos de la capacitación a los empleados públicos, a saber:

> *"**ARTÍCULO 36. Objetivos de la capacitación.***
>
> ***1.** La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*
>
> ***2.** Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.*
>
> ***3.** Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.*
>
> ***PARÁGRAFO.** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."*

En concreto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, mediante el cual se expuso la necesidad de organizar, estructurar y orientar la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación, así como orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo. Bajo ese postulado, y con relación a la visión de cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto, se establecieron una serie de variables, a saber: Política de Estado, Cultura de la ética, la probidad y la integridad, valores del servicio público, y visión de desarrollo y equidad.

En consecuencia, se priorizaron unos ejes temáticos que apuntan a otorgar valor a la formación, y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

De la misma forma, el Plan Nacional de Formación y de capacitación, se preocupa por la formación de los directivos públicos en el que se incluye:

a) El programa de alta gerencia del Estado: En el cual se incluyen ejes temáticos como la inducción y actualización, la innovación y gestión del conocimiento, las habilidades gerenciales, las políticas públicas, la gestión de recursos, la integridad del servidor público y la fundamentación jurídica.

b) El programa de desarrollo de capacitaciones para el liderazgo en el sector público: Que gira entorno a diversos ejes de acción, como la capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos, la capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados, y la capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios de entornos y macrocontextos.

De acuerdo con el deber legal establecido en las disposiciones normativas anteriormente expuestas, todas las entidades públicas deben adoptar un plan institucional anual en la materia. En concordancia con lo anterior, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD- estableció el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2025, cuyo objetivo es *"cubrir las necesidades de capacitación manifestada por los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, con el fin de fortalecer las competencias laborales (ser, saber y hacer) y la interiorización del código de integridad, potenciando sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia".*

Para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se tuvo en cuenta la encuesta de necesidades individuales de capacitación; necesidades de capacitación manifestadas por las 16 áreas; requerimientos del MIPG, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, las necesidades manifestadas por la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación e Información, se tomaron en cuenta los siguientes ejes estratégicos formulados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030:

Eje temático I: Paz total, memoria y derechos humanos:

Este eje temático responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordina políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje temático II: Territorio, vida y ambiente:

Está dirigido a funcionarios públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido se tendrá la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales.

Eje temático III: Mujeres, inclusión y diversidad:

Se propone cualificar las capacidades de talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersecciones y diferencial, para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la ley 2294 de 2023.

Eje temático IV: Transformación digital y cibercultura:

Es importante capacitar y formar a los servidores públicos para que conozca, y apliquen los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de transformación digital en el sector público, pues cada uno de los cambios que se presentan constantemente de una u otra manera impactan de la administración pública.

Eje temático V: Probidad, ética e identidad de lo público:

Se hace énfasis en que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Todos los funcionarios públicos deben conocer las acciones que esto conlleva.

Eje temático VI: Habilidades y competencias:

Se hará precisión en las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores, permitiéndole complementar los avances que poseemos en la actualidad y mejorando el desempeño de cada uno en sus labores cotidianas. Teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se diseña la encuesta de necesidades de capacitación con el fin de recolectar información que permita establecer de manera rápida y sistemática sus necesidades. Esta encuesta fue contestada por 70 funcionarios de 96 vinculados a la fecha de realización, es decir se contó con una participación del 73%. Adicionalmente se solicitó a todas las áreas las necesidades evidenciadas durante los procesos de seguimiento y auditorías a los procesos de la entidad, esto con el fin de tenerse en cuenta para la nueva vigencia 2025.

Para materializar el Plan Institucional de Capacitaciones establecido para la vigencia 2025, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD- ha priorizado el uso del recurso humano de la entidad, y en ese sentido viabilizó el desarrollo de algunas temáticas por parte de sus servidores públicos y/o contratistas, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP**.** Sin embargo, se identificó que las siguientes temáticas establecidas en el plan, al relacionarse con asuntos especialísimos o al ser diferentes a las del giro normal de las actividades de la Unidad, requieren de la prestación del servicio por parte de una persona jurídica que las imparta y desarrolle:

ITEM	Actividad	Modalidad	Número de participantes	Total de Horas	Unidad de Medida	Total Cantidad
1	Construcción de Indicadores	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
2	Evaluación de políticas públicas (Formulación, implementación, evaluación y seguimiento de políticas públicas)	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
3	Modelos de gestión y presupuesto	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
4	Programas de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de Gestión Anti sobornos	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
5	Políticas públicas en la gestión socio-territorial	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
6	Inteligencia Emocional	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
7	Negociación Colectiva	Presencial	102	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación

ITEM	Actividad	Modalidad	Número de participantes	Total de Horas	Unidad de Medida	Total Cantidad
			Personas			con intensidad de (03) horas
8	Liderazgo efectivo	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
9	Comunicación Digital (Comunicación efectiva con enfasis en el ámbito digital)	Virtual	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
10	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía	Presencial	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
11	Sistemas de información geográfica en la gestión territorial	Virtual	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
12	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	Virtual	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
13	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Virtual	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
14	Análisis de datos para territorio	Virtual	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
15	Gobierno Digital, Big Data y Ética en la IA	Virtual	102 Personas	3 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (03) horas
16	Creatividad e Innovación (Andragogía)	Presencial	102 personas	5 horas	Hora capacitación	(01) capacitación con intensidad de (05) horas

Para garantizar la necesidad referida, se considera pertinente aclarar que artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que la entidad estatal debe establecer previamente, para efectos de contratar las actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos y duración; además de ejecutar los planes y programas institucionales con el apoyo, entre otros, de establecimientos públicos o privados, legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad, de acuerdo con las normas de contratación vigentes en la materia (literal f y j).

En mérito de lo expuesto, se concluye que resulta necesario contratar una empresa o institución que acredite la debida idoneidad y experticia para garantizar la ejecución adecuada Plan Institucional de Capacitación para la Vigencia 2025, que disponga de un equipo humano calificado, con conocimiento suficiente en las temáticas a abordar y con trayectoria en la planeación y desarrollo de procesos formativos de esta naturaleza, todo ello con el fin de fortalecer y desarrollar las competencias asociadas a la actividad que desempeñan los funcionarios y colaboradores.

3. OBJETO A CONTRATAR.

Contratar el desarrollo de actividades de capacitación enmarcadas dentro del Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, establecido para la vigencia 2025

.

3.1. ALCANCE AL OBJETO.

Las actividades contempladas serán desarrolladas con el fin de materializar algunas de las actividades del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2025, que no puedan ser desarrolladas por parte de sus servidores públicos y/o contratistas, o por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-.

4. ASPECTOS GENERALES:

La capacitación y formación de los servidores públicos es la esencia para dinamizar procesos de innovación y gestión de conocimiento acordes con los principios de la función pública adoptados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública de la cual es partícipe el Estado Colombiano y que es acogida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP - en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos adoptado mediante Decreto 4665 de 2007 y actualizado con Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Uno de los objetivos principales de la administración pública, contenido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, actualizado por la Resolución 104 de 2023, es el de promover la mejora continua en el desarrollo del servicio público potencializando el talento humano de las entidades. De ahí que, en consonancia con el citado Plan Nacional Formación y Capacitación, constituido como un instrumento constitutivo de los lineamientos de la política de formación y capacitación, el Decreto Ley 1567 de 1998, en el que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes: 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema. 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación. 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación). 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. 5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público. La Ley 489 de 1998, que determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública y la Ley 909 de 2004 que estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

A su vez, se establecieron dos componentes que son de interés para los servidores públicos de la UNGRD, relacionados a continuación:

Capacitación Misional: En este componente se abordará los ejes temáticos que permitan a los servidores cumplir con la misionalidad y la responsabilidad de la UNGRD, es primordial que las capacitaciones se orienten al desarrollo de las competencias laborales y el desarrollo de las habilidades blandas necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, dado que deben desarrollar las competencias necesarias para ser líderes que logren los resultados en la gestión.

Capacitación en Gestión: Es el proceso de formación y entrenamiento dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

En este orden de ideas para el desarrollo de las competencias de nuestros funcionarios es imprescindible que el programa de capacitación propenda por la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y que para ello contemos con aliados estratégicos con experticia académica y científica del más alto nivel, en las actividades de formación y capacitación, que brinden a los funcionarios, las herramientas para dar solución a las problemáticas administrativas, jurídicas y sociales que demanda el país a este entidad.

Es por eso, que durante el cuatrienio se desarrollaron las estrategias de acuerdo con los ejes temáticos y progresivamente en cada vigencia se concibió para formar a los funcionarios de la UNGRD en las
competencias identificadas, generando así un proceso de aprendizaje organizacional orientado a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades y con ello un impacto más efectivo.

5. CONTEXTO ECONÓMICO:

En términos generales, la actividad económica se divide en sectores, cada uno de los cuales se refiere a una parte de la economía cuyas actividades comparten características comunes, lo que les otorga unidad y los distingue de otras agrupaciones. Esta división se realiza en función de los procesos de producción que ocurren en el interior de cada sector.

Según la clasificación económica clásica, los sectores de la economía se dividen en los siguientes:

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

El objeto contractual de este proceso se enmarca dentro del sector terciario, ya que las actividades que se desarrollarán están relacionadas con la prestación de servicios educativos y de capacitación.

Este sector está vinculado a la provisión de servicios intangibles, como es el caso de la capacitación organizacional que se ofrece a los empleados de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD).

En otras palabras, el sector terciario, también conocido como sector de servicios, engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes físicos, sino servicios, lo que ofrece este sector no se puede tocar, almacenar, ni se tiene propiedad permanente sobre ello.

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme – CIIU, es una clasificación de actividades económicos por procesos productivos que clasifica unidades estadísticas con base en su actividad económica principal. Su propósito es ofrecer un conjunto de categorías de actividades que se puede utilizar para la reunión, análisis y presentación de estadísticas de acuerdo con esas actividades. A continuación, se presenta la clasificación industrial para las actividades del presente proceso de contratación:

Clasificación CIIU		
SECCIÓN	**P**	**Educación**
División	**85**	**Educación**
Grupo	**855**	Otros tipos de educación
Clase	**8559**	Otros tipos de educación n.cp

8559 otros tipos de educación N.C.P

Esta clase comprende las actividades de enseñanza e instrucción especializada, generalmente para adultos, no asimilables a la educación de formación general clasificada en los grupos: 851 «Educación de la primera infancia, preescolar y básica primaria»; 852 «Educación secundaria y de formación laboral», y 854 «Educación superior». No se incluyen las actividades académicas de escuelas, colegios y universidades. La enseñanza puede impartirse en diversos entornos: en instituciones educativas, en el lugar de trabajo o a domicilio, así como por correspondencia, por radio, por televisión, por internet, en aulas o por otros medios. Esta enseñanza no conduce a la obtención de un título de educación secundaria, de licenciatura ni de universidad[1].

Esta clase incluye:

- La educación que no puede asignarse a un nivel determinado.
- Los servicios de tutoría académica.
- La preparación para el ingreso a la universidad.
- Los centros de enseñanza que ofrecen cursos de recuperación académica.
- Los cursos de repaso para exámenes profesionales.
- Las enseñanzas de idiomas y clases de conversación.
- La enseñanza de métodos de lectura rápida.
- La formación religiosa.

[1] https://linea.ccb.org.co/descripcionciiu/ consulta 08/03/2024

- La enseñanza de conducción, no dirigida a conductores profesionales.
- Las escuelas de vuelo.
- La capacitación de socorrismo.
- Los cursos de supervivencia.
- Los cursos de oratoria.
- La capacitación en informática.

Esta clase excluye:

- Los programas de alfabetización de adultos. Se incluyen en la clase 8513 «Educación básica primaria».
- La educación secundaria de formación general. Se incluye en la clase 8521 «Educación básica secundaria».
- La educación superior. Se incluye en el grupo 854 «Educación superior».
- La enseñanza cultural. Se incluye en la clase 8553 «Enseñanza cultural».

Considerando que la UNGRD requiere contratar la prestación de servicios para la ejecución de las capacitaciones establecidas en el Plan de Capacitación de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) para la vigencia 2025, el contratista deberá tener en cuenta los costos asociados a esta actividad económica, los cuales incluyen salarios, prestaciones, gastos operativos y otros costos relacionados. Para una adecuada planificación y ejecución de los servicios, será necesario considerar los siguientes aspectos que podrían influir en el sector y en las actividades vinculadas al mismo.

El sector de la capacitación organizacional en Colombia ha mostrado un crecimiento sostenido en los últimos años, impulsado por la necesidad de las empresas de adaptarse a los cambios tecnológicos, mejorar la productividad y cumplir con estándares de calidad nacionales e internacionales. Este sector se enmarca dentro del sector terciario de la economía, que engloba todas las actividades económicas orientadas a la prestación de servicios, incluyendo la educación y la formación profesional.

Según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, durante 2024 se invirtieron más de $4.500 millones en la capacitación de 6.508 actores de la cadena de valor del turismo, a través de 11 proyectos aprobados en el primer semestre del año. Estos proyectos incluyeron diplomados en áreas como turismo rural, fortalecimiento empresarial y comercial, y administración hotelera y gastronómica, beneficiando a prestadores de servicios turísticos, víctimas del conflicto armado, organizaciones de base comunitaria, estudiantes, autoridades gubernamentales y gremios, entre otros.[2]

EL PRODUCTO INTERNO BRUTO - PIB DE COLOMBIA

El producto interno bruto (PIB) es el indicador más utilizado para caracterizar el estado de la economía en su conjunto y representa el resultado final de la actividad productiva dentro de un país.

[2] https://fontur.com.co/es/comunicados/mincomercio-y-fontur-capacitan-6508-actores-de-la-cadena-de-valor-del-turismo-en?utm_source=chatgpt.com

Esta medición es importante porque ofrece información sobre el tamaño de la economía y su desempeño, y sirve para hacer comparaciones frente a otros países

En el primer trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,7% respecto al mismo periodo de 2024pr

Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 3,9% (contribuye 0,8 puntos porcentuales a la variación anual).

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 7,1% (contribuye 0,7 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 15,5% (contribuye 0,6 puntos porcentuales a la variación anual).

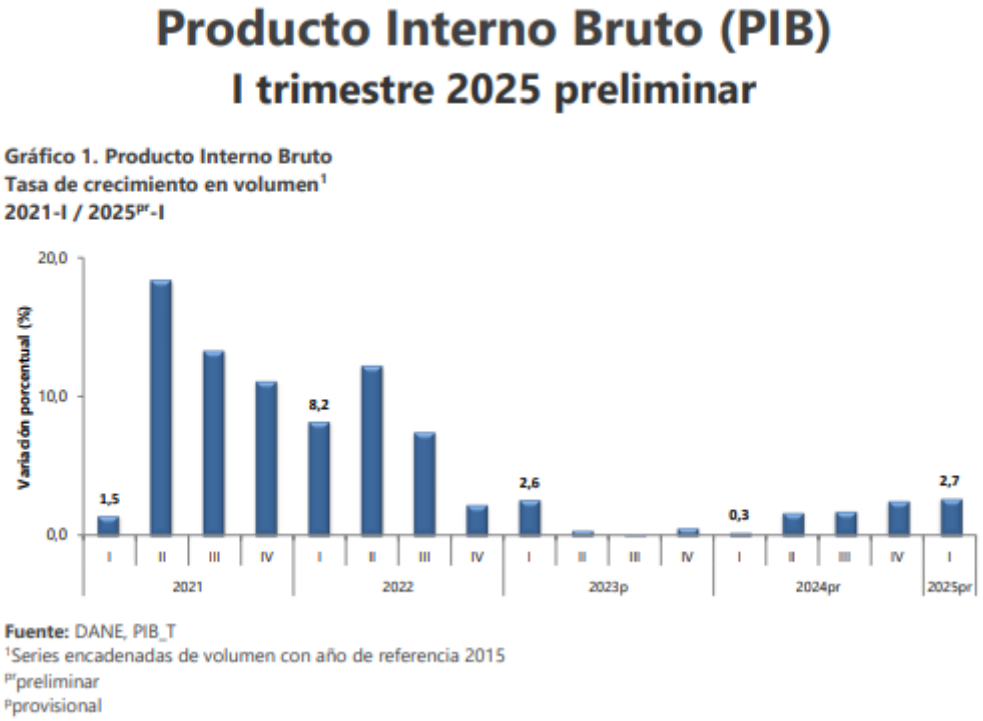
Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 0,8%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- 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 4,1%.

- Actividades financieras y de seguros crece 1,0%.

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 0,6%.

Grafica No.3. Producto Interno Bruto (PIB) I trimestre 2025 preliminar



Fuente: DANE, PIB_T
[1]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015
[Pr]preliminar
[p]provisional

Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el primer trimestre de 2025pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,0% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2024pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 0,9%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,1%.

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 0,6%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

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

Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y tecnicas[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
Primer trimestre 2025[Pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2025[Pr]-I / 2024[Pr]-I	2025[Pr]-I / 2024[Pr]-IV
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,9	0,6
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,1	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**1,0**	**0,6**

Fuente: DANE,PIB_T
[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.

Fuente: Boletín Técnico, Producto Interno Bruto (PIB)

Por otra parte, teniendo en cuenta la necesidad del servicio a contratar, es pertinente hacer un análisis del subsector de las actividades profesionales científicas y técnicas. Para el análisis anteriormente mencionado, se tomará de referencia la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) que emite el Departamento Nacional de Estadística – DANE, la cual recopila la información del comportamiento de los servicios en general y se procede a hacer un análisis puntual del subsector que compila actividades objeto del presente estudio.

El subsector 854: Educación superior comprende actividades de enseñanza postsecundaria terciaria, que conduce a la obtención de un título de educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnológico y profesional) o posgrado (especialización, maestría y doctorado). Los requisitos para ingresar a educación superior son: obtener el título de bachiller o su equivalente en el exterior y haber presentado el examen de Estado para el ingreso a la Educación superior. La articulación de la educación media con la técnica profesional permite cursar estudios superiores a pesar de no contar con los prerrequisitos mínimos de ingreso; sin embargo, estos son totalmente necesarios para la obtención del título de educación superior y para el avance en el nivel de formación por ciclos propedéuticos. La enseñanza puede impartirse en aulas o mediante programas de radio y de

televisión, internet o correspondencia.

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2025[P] / marzo 2024



Fuente: DANE, EMS.
[P] Cifra provisional

Gráfica: Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios Total nacional[3]

En marzo de 2025, todos los subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con marzo de 2024.

[3] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-mar2025.pdf

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2025[P] / marzo 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	15,5	15,6	-0,1	0,0
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	18,0	18,1	0,0	-0,1
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,4	8,2	0,3	-0,2
J	División 58	Actividades de edición	6,6	5,3	0,7	0,6
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	4,8	6,5	-2,0	0,3
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	18,7	15,9	0,0	2,8
J	División 61	Telecomunicaciones	2,8	-1,0	3,6	0,2
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	5,5	6,1	-0,4	-0,2
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	4,3	5,9	-1,1	-0,4
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	5,3	4,8	0,6	0,0
M	Clase 7310	Publicidad	6,0	6,1	0,0	-0,1
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	10,0	10,2	0,0	-0,1
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	7,3	7,3	0,0	0,0
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	7,2	4,5	0,0	2,8
P	Grupo 854	Educación superior privada	7,9	7,7	0,0	0,1
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	2,6	2,2	0,1	0,2
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	7,7	6,7	0,8	0,2
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	12,9	11,9	-0,3	1,3

Fuente: DANE, EMS.
[P] Cifra provisional
(PP) Puntos porcentuales
Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

Tabla. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios[4]

[4] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-mar2025.pdf

Tabla. Variación anual del personal ocupado total y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (marzo 2025p/ marzo2024)[5]

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2025P / marzo 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total*	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	2,6	2,6	0,5	-0,5	--
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	-2,1	-0,9	0,9	-2,0	--
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	-1,3	0,7	-1,4	-0,6	--
J	División 58	Actividades de edición	-4,7	-2,1	-1,7	-0,9	--
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-9,0	-3,7	-0,1	-5,3	--
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	-6,5	-4,3	-0,3	-2,0	--
J	División 61	Telecomunicaciones	-8,1	-4,1	-2,7	-1,3	--
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	-1,7	0,0	-1,5	-0,3	--
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	1,5	-0,2	1,9	-0,2	--
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-6,5	-5,3	-1,1	-0,1	--
M	Clase 7310	Publicidad	-4,3	1,0	-5,7	0,4	--
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-2,9	1,7	-2,1	-0,2	-2,2
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-5,1	-0,4	-4,6	-0,1	--
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	2,6	-1,7	5,7	-1,4	--
P	Grupo 854	Educación superior privada	-0,9	-0,6	-0,2	0,0	0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	-2,6	-1,5	1,0	-2,1	--
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	-0,4	-0,6	-0,1	0,4	--
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-1,0	-0,8	0,6	-0,8	--

Fuente: DANE, EMS.
P Cifra provisional
(PP) Puntos porcentuales
* Incluye personal permanente, personal temporal directo y personal temporal contratado a través de agencias de suministro de personal.
** Personal en misión aplica para la sección N, divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130.
*** Personal hora cátedra aplica para la sección P - grupo 854.
Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

[5] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-mar2025.pdf

Cuadro 1. Parámetros de inclusión según subsector de servicios.[6]

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Parámetros de inclusión
Sección	División	Descripción	
J	División 61	Telecomunicaciones	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 40.
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 40.
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 40.
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales, científicas y técnicas.	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 40.
M	Clase 7310	Publicidad	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 40.
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios.	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 100.
N	División 82 excepto la clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficinas y otras actividades excepto Call center.	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 40.
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 100.
P	Grupo 854	Educación superior	$1.500 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 20.
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	$3.000 millones de ingresos anuales y/o personal ocupado promedio anual mayor o igual a 40.

Fuente: Dane

[6] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-mar2025.pdf

5.1 COYUNTURA GENERAL Y MACROECONÓMICA

De acuerdo con el informe de Perspectivas económicas mundiales, publicado por el Banco Mundial, se prevé que el crecimiento mundial sea del 3,3% tanto en 2025 como en 2026, por debajo de la media histórica (2000–19) del 3,7%. El pronóstico para 2025 se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al de la edición de octubre de 2024 de Perspectivas de la economía mundial (informe WEO), principalmente porque la revisión al alza en Estados Unidos neutraliza las revisiones a la baja en otras de las principales economías. Se prevé que la inflación general mundial disminuya al 4,2% en 2025 y al 3,5% en 2026, y que converja hacia el nivel fijado como meta más pronto en las economías avanzadas que en las economías de mercados emergentes y en desarrollo.

El crecimiento de América Latina y el Caribe se desaceleró al 2,2 % en 2024, como reflejo de una disminución del consumo. Brasil mostró un desempeño sólido, mientras que México experimentó una marcada desaceleración. Argentina comenzó a recuperarse en el segundo semestre del año, respaldada por los ingresos procedentes de la agricultura y la minería. La inflación se mantuvo un poco persistente hacia la segunda mitad del año, y se produjo un repunte de los precios de los alimentos y un ligero aumento de la inflación básica. Las tasas de interés disminuyeron en casi toda la región, pero se mantuvieron altas en Brasil y México. La desaceleración de la demanda de China incidió en las exportaciones, mientras que el superávit comercial de Argentina aumentó debido a la disminución de las importaciones.

Se prevé que el crecimiento en América Latina y el Caribe se acelerará hasta ubicarse en un 2,5 % en 2025 y un 2,6 % en 2026 a medida que Argentina se recupere, las tasas de interés se normalicen y baje la inflación. Según las proyecciones, los precios de los productos básicos respaldarán las exportaciones de la región, aunque el tenue crecimiento de China podría limitar la demanda de los principales productos básicos.

Se pronostica que el crecimiento de Brasil se desacelerará hasta llegar a alrededor del 2,2 % en ambos años, como reflejo de las políticas monetarias restrictivas y un apoyo fiscal escaso. Se espera que el crecimiento de México alcance un promedio de un 1,5 %, limitado por la aplicación de una política monetaria restrictiva y la consolidación fiscal. De acuerdo con las previsiones, el crecimiento de Argentina experimentará una recuperación de aproximadamente un 4,8 % anual después de dos años de recesión.

En el Caribe, el crecimiento previsto para 2025 será del 4,9 %, y en 2026 del 5,7 %, liderado por la expansión del sector petrolero de Guyana. Si se excluye Guyana, el crecimiento medio anual proyectado para 2025 y 2026 será del 3,8 %, impulsado por los flujos constantes de remesas y el turismo. De acuerdo con las estimaciones, el crecimiento de América Central llegará a un 3,5 % en 2025 y 2026, respaldado por el aumento del consumo y las remesas

Tabla No.4.Previsiones para los países de América Latina y el Caribe (Variación porcentual anual)

Previsiones para los países de América Latina y el Caribe[1]
(Crecimiento del PIB real a precios de mercado, en porcentajes, a menos que se indique otro criterio)

	2022	2023	2024e	2025p	2026p
Argentina	5,3	-1,6	-2,8	5	4,7
Bahamas	14,4	4,3	2,3	1,8	1,6
Barbados	13,5	4,4	3,9	2,8	2,3
Belice	8,7	4,7	4,3	1,2	0,5
Bolivia	3,6	3,1	1,4	1,5	1,5
Brasil	3	2,9	3,2	2,2	2,3
Chile	2,1	0,2	2,4	2,2	2,2
Colombia	7,3	0,6	1,7	3	2,9
Costa Rica	4,6	5,1	4	3,5	3,4
Dominica	5,6	4,7	4,6	4,2	3,2
República Dominicana	4,9	2,4	5,1	4,7	5
Ecuador	6,2	2,4	-0,7	2	2,2
El Salvador	2,8	3,5	2,9	2,7	2,5
Granada	7,3	4,7	4,2	3,8	3,4
Guatemala	4,2	3,5	3,7	4	4
Guyana	63,3	33,8	43	12,3	15,7
Haití[2]	-1,7	-1,9	-4,2	0,5	1,5
Honduras	4,1	3,6	3,7	3,6	3,6
Jamaica	5,2	2,6	0,8	2,2	1,6
México	3,7	3,3	1,7	1,5	1,6
Nicaragua	3,8	4,6	3,6	3,5	3,6
Panamá	10,8	7,3	2,6	3	3,5
Paraguay	0,2	4,7	4	3,6	3,6
Perú	2,8	-0,4	3,1	2,5	2,5
Santa Lucía	20,4	2,2	3,7	2,8	2,3
San Vicente y las Granadinas	7,2	6	5	3,5	2,9
Suriname	2,4	2,5	2,9	3	3,1
Uruguay	4,7	0,4	3,2	2,6	2,6

Fuente: Banco Mundial.

INFLACIÓN ANUAL

En marzo de 2025 la variación mensual del IPC fue 0,52%, la variación año corrido fue 2,62% y la anual 5,09%.

En marzo de 2025 la variación anual del IPC fue 5,09%, es decir, 2,27 puntos porcentuales menor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 7,36%.

El comportamiento mensual del IPC total en marzo de 2025 (0,52%) se explicó principalmente por la variación mensual de las divisiones Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles y

Alimentos y bebidas no alcohólicas. Las mayores variaciones se presentaron en las divisiones Salud (1,01%) y Alimentos y bebidas no alcohólicas (0,86%).[7]

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Variación mensual, año corrido y anual
Total nacional
2024 - 2025 (marzo)

IPC	Marzo					
	Variación mensual		Variación Año corrido		Variación Anual	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
IPC total	0,70	**0,52**	2,73	**2,62**	7,36	**5,09**

6. CONTEXTO TÉCNICO:

De acuerdo con la Ley 30 de 1992, "por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior", la educación superior está compuesta por tres niveles de formación, que corresponden al técnico, al tecnológico y al profesional. Los programas académicos para estos tres niveles son ofrecidos por instituciones de educación superior (IES). En ese sentido, en Colombia las Instituciones de educación superior se clasifican según su carácter académico y según su naturaleza jurídica.

Para realizar las capacitaciones enmarcadas dentro del Plan Institucional del Capacitación, según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, vigencia 2025 se requiere contratar dicha oferta de formación a través de la modalidad de educación informal, la cual está definida en la Ley 115 de 1994 en los siguientes términos "Ley 115 de 1994. Artículo 43. Definición de educación informal. Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados."

[7] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica

El Decreto 1075 de 2015 en su artículo 2.6.6.8, determina como objeto de la educación informal "brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas", a través de cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.

Adicionalmente, indica que la organización, oferta y desarrollo de la educación informal no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Capacitaciones que se requieren:

ITEM	GRUPO TEMATICO	ACTIVIDAD
1	**GOBIERNO Y POLITICAS PÚBLICAS**	Construcción de Indicadores
2		Evaluación de políticas públicas (Formulación, implementación, evaluación y seguimiento de políticas públicas)
3		Modelos de gestión y presupuesto
4		Programas de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de Gestión Antisobornos
5		Políticas públicas en la gestión socio-territorial
6	**LIDERAZGO Y DIVERSIDAD**	Inteligencia Emocional
7		Negociación Colectiva
8		Liderazgo efectivo
9	**COMUNICACIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES**	Comunicación Digital (Comunicación efectiva con énfasis en el ámbito digital)
10	**MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMATICO**	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía
11	**TECNOLOGIA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN**	Sistemas de información geográfica en la gestión territorial
12		Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
13		Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
14		Análisis de datos para territorio
15		Gobierno Digital (Gobierno Digital, Bog Data y Ética en la IA)
16	**DESARROLLO DE COMPETENCIAS**	Creatividad e Innovación (Andragogía)

7. CONTEXTO REGULATORIO: (Normas técnicas)

Instituciones de educación superior[8](IES)

La educación superior como reza el artículo 1 de la Ley 115 de 1994, señala "La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional."

Las instituciones de educación superior (IES) tienen como objetivo:

"Artículo 6. Son objetivos de la educación superior y de sus instituciones:
a) Profundizar en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.
b) Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.
c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.
d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional. e) Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas.
f) Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.
g) Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.
h) Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional.
i) Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica.
j) Conservar y fomentar el patrimonio cultural del país."

Así mismo, las Instituciones de Educación Superior - IES prestan el servicio de educación no formal, reglado en el artículo 36 de la Ley 115 de 1994," La educación no formal* es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el Artículo 11 de esta Ley".

Las Instituciones de Educación Superior - IES se dividen en 2 clasificaciones, A. por su carácter académico y B, por su naturaleza jurídica.

La clasificación A, corresponde al carácter académico desde su creación, dando identidad sobre el campo de acción, lo cual le permite ofertar determinados programas de educación superior.

Las Instituciones de Educación Superior - IES se clasifican en:

---

[8] Instituciones de educación superior – Ministerio de Educación. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Sistema-de-Educacion-Superior/231240:Instituciones-de-Educacion-Superior#:~:text=Las%20Instituciones%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior,superior%20en%20el%20territorio%20colombiano .

1. Instituciones Técnicas Profesionales
2. Instituciones Tecnológicas
3. Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas
4. Universidades

Ese último carácter académico (el de universidad) lo pueden alcanzar por mandato legal (Art. 20 Ley 30) las instituciones que, teniendo el carácter académico de instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, cumplan los requisitos indicados en el artículo 20 de la Ley 30 de 1992, los cuales están desarrollados en el Decreto 1212 de 1993. Las modalidades de formación a nivel de pregrado en educación superior son:

• Modalidad de Formación Técnica Profesional (relativa a programas técnicos profesionales)
• Modalidad de Formación Tecnológica (relativa a programas tecnológicos)
• Modalidad de Formación Profesional (relativa a programas profesionales)

De acuerdo con el carácter académico, y como está previsto en la Ley 30 de 1992, y en el artículo 213 de la Ley 115 de 1994, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la capacidad legal para desarrollar los programas académicos así:

Instituciones técnicas profesionales:
- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales.

Instituciones tecnológicas:
- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales y programas tecnológicos.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales y especializaciones tecnológicas.

Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas:
- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales, especializaciones tecnológicas y especializaciones profesionales.

Podrán, igualmente, obtener autorización ministerial para ofrecer y desarrollar programas de maestría y doctorado, las instituciones universitarias y escuelas tecnológicas que cumplan los presupuestos mencionados en el parágrafo del artículo 21 de la Ley 30 de 1992 indicados en la norma.
Universidades:
- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales, especializaciones tecnológicas, especializaciones profesionales y maestrías y doctorados, siempre que cumplan los requisitos señalados en los artículos 19 y 20 de la Ley 30 de 1992.

Es importante señalar que con fundamento en la Ley 749 de 2002, y lo dispuesto en el Decreto 2216 de 2003, las instituciones técnicas profesionales y las instituciones tecnológicas pueden ofrecer y desarrollar programas académicos por ciclos propedéuticos y hasta el nivel profesional, en las áreas del conocimiento señaladas en la ley, mediante el trámite de Redefinición Institucional, el cual se adelanta ante el Ministerio de Educación Nacional y se realiza con el apoyo de pares académicos e institucionales y con los integrantes de la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Educación Superior (CONACES), y termina con una resolución ministerial que las autoriza para hacerlo.

La clasificación B, hace referencia a la naturaleza jurídica bajo la cual se establece la institución, por lo cual le otorga características particularísimas sobre su actuar jurídico y administrativo, siendo estas públicas o privadas.

Las Instituciones de Educación Superior – IES, de carácter privado deben crearse como personas jurídicas de utilidad, común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria. Las públicas o estatales, se clasifican a su vez en establecimientos públicos.

Analizado el sector objeto de estudio y al cual se solicitaron cotizaciones se pudo evidenciar que dentro de estas no se encuentran entidades clasificadas como Mipyme, ya que, dada su naturaleza jurídica empresarial, no podrían cumplir con los requisitos mínimos para ejecutar idóneamente el contrato que se pretende suscribir.

Analizado el sector objeto de estudio y al cual se solicitaron cotizaciones se pudo evidenciar que dentro de estas no se encuentran entidades clasificadas como Mipyme, ya que, dada su naturaleza jurídica empresarial, no podrían cumplir con los requisitos mínimos para ejecutar idóneamente el contrato que se pretende suscribir.
Es de esta manera que, con el fin de garantizar la idónea ejecución contractual, estarán habilitadas para participar en el proceso de selección, todas las instituciones de educación superior que cuenten con el registro calificado o la acreditación de ciertos programas académicos, es decir que, con la mencionada certificación, se busca que el contrato sea ejecutado por un contratista de alta calidad.

Que es una un plan de capacitación

“Un plan o programa de capacitación comprende una serie de acciones de entrenamiento y formación de personas, donde la transferencia de conocimiento puede servirse de actividades teóricas o prácticas. Formular un buen plan de capacitación parte de considerar la **necesidad de conocimiento o habilidades y el tiempo que llevará su ejecución**.

Es importante que la planificación incluya el número de horas que el empleado precisa invertir en las actividades de formación.

Una investigación demostró que es importante involucrar a todos los empleados en la formación para construir una cultura de aprendizaje, compartir más conocimientos y construir canales de sucesión en las empresas."[9]

Dentro de los muchos beneficios que aporta un plan de capacitación a una empresa, destacaría los siguientes:

* **Mejora** notablemente las **habilidades** y **conocimientos** de los trabajadores.

*__Aumenta__ de la **productividad** al aumentar las habilidades, la pericia de los trabajadores en su puesto de trabajo.

*Posibilidad de que aparezcan propuestas de **mejora** de **procesos** existentes.

***Disminución de errores** en el puesto de trabajo

* Aumento de la satisfacción del cliente al ser los trabajadores más expertos en su materia.

*__Aumenta la satisfacción del empleado__ en el puesto de trabajo: el controlar tu trabajo te da seguridad y acudes al trabajo con mayor alegría ya que sabes a lo que te vas a enfrentar, no es nada nuevo y sabes cómo sacarlo adelante."[10]

8. ESTUDIO DE LA OFERTA.

8.1. ¿QUIÉN VENDE?:

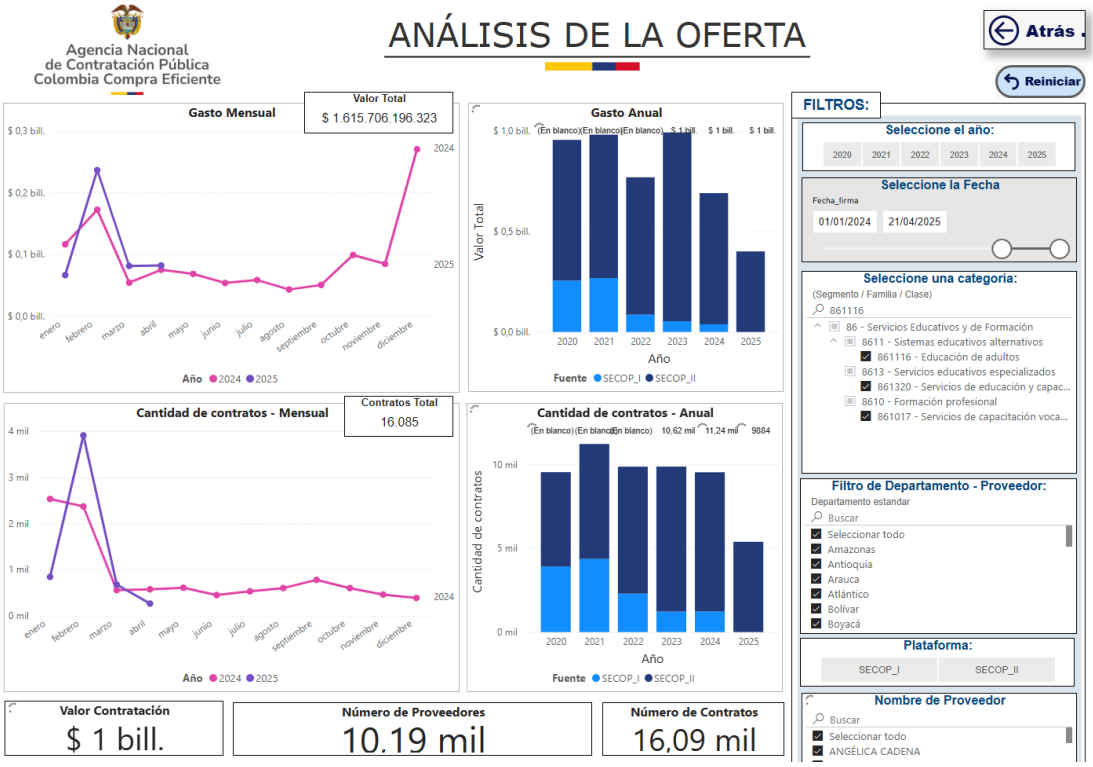
Es pertinente indicar que en el mercado existe una gran variedad de empresas con capacidad de proveer la presente contratación, es decir, que cuentan con los requisitos exigidos por la normatividad colombiana que los acrediten como comercializadores de elementos de emergencias.

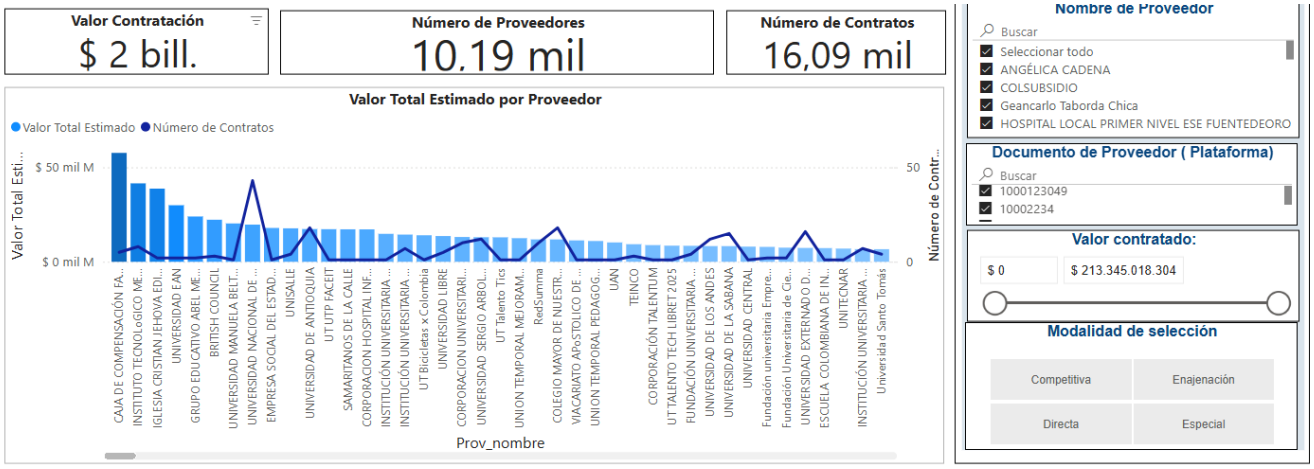
En virtud de lo anterior, y de acuerdo con la codificación de segmento/familia/clase analizados según clasificación de las UNSPSC para el presente proceso (86101700, 86111600,86132000)

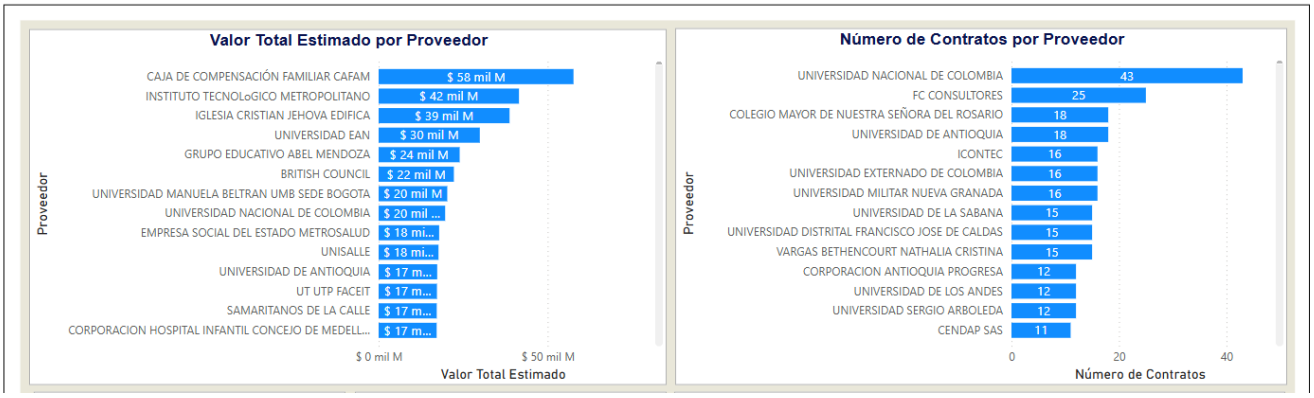
Durante el periodo comprendido desde el 01/01/2024 hasta el 31/12/2024, en rango de contratación desde los $0 mil en adelante y de proveedores ubicados en el país, se observa que, durante el año de análisis, se identificaron un número considerable de potenciales proveedores que podrían proveer el servicio para la entidad, de la siguiente manera

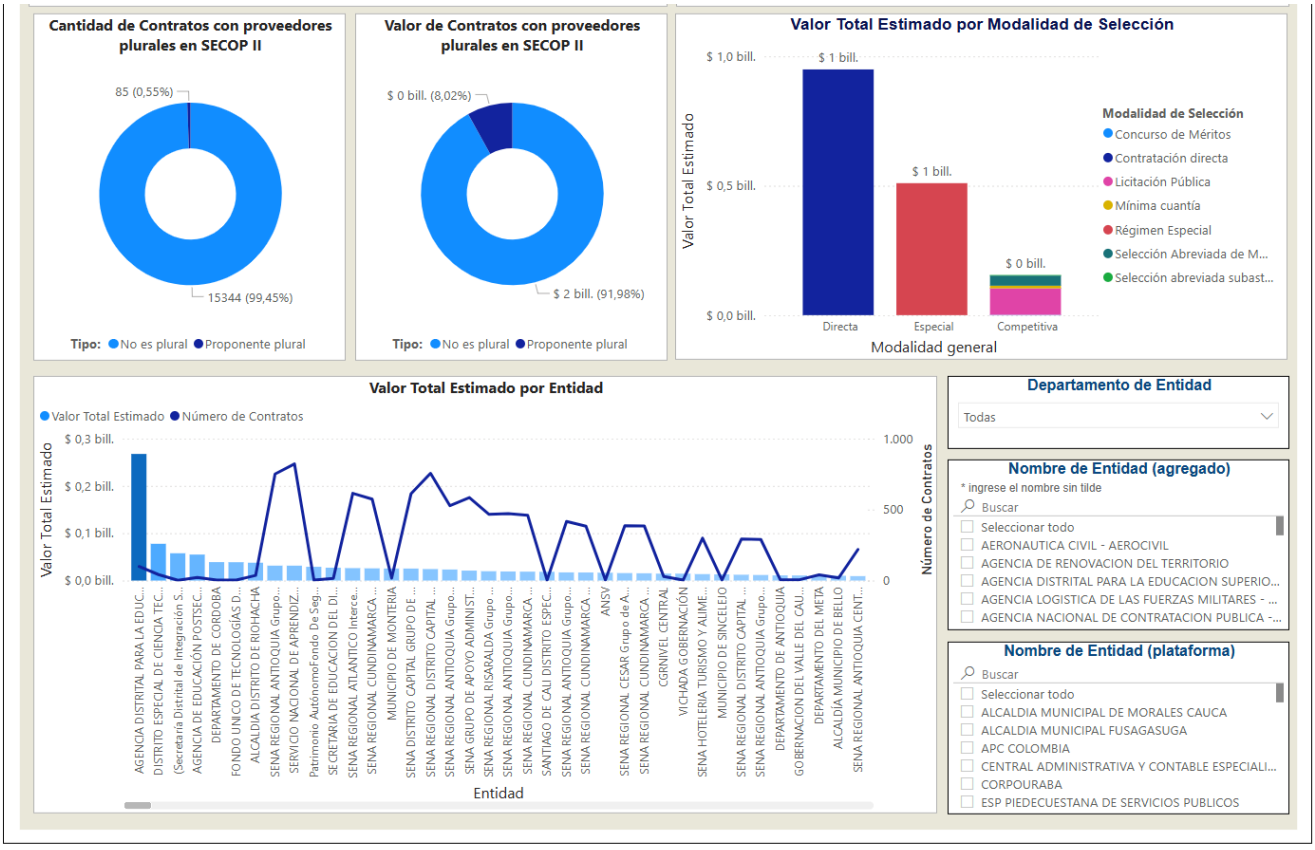
[9] ¿Qué es un plan de capacitación? - Blog de Zendesk. Disponible en: https://www.zendesk.com.mx/blog/plan-de-capacitacion/#:~:text=Un%20plan%20o%20programa%20de,de%20actividades%20te%C3%B3ricas%20o%20pr%C3%A1cticas .

[10] ¿Qué es un Consultor Ambiental? Disponible en: https://osdconsultores.com/blog/consultor-ambiental-osd-consultoria-ingtegral-s-a/


Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
ANÁLISIS DE LA OFERTA
Atrás
Reiniciar
Gasto Mensual
Valor Total
$ 1.615.706.196.323
Gasto Anual
Cantidad de contratos - Mensual
Contratos Total
16.085
Cantidad de contratos - Anual
FILTROS:
Seleccione el año:
Seleccione la Fecha
Seleccione una categoría:
Filtro de Departamento - Proveedor:
Plataforma:
SECOP_I
SECOP_II
Nombre de Proveedor
Valor Contratación
$ 1 bill.
Número de Proveedores
10,19 mil
Número de Contratos
16,09 mil


Valor Contratación
$ 2 bill.
Número de Proveedores
10,19 mil
Número de Contratos
16,09 mil
Valor Total Estimado por Proveedor
Valor Total Estimado
Número de Contratos
$ 50 mil M
$ 0 mil M
50
0
Prov_nombre
Nombre de Proveedor
Buscar
Seleccionar todo
ANGÉLICA CADENA
COLSUBSIDIO
Geancarlo Taborda Chica
HOSPITAL LOCAL PRIMER NIVEL ESE FUENTEDEORO
Documento de Proveedor (Plataforma)
Buscar
1000123049
10002234
Valor contratado:
$ 0
$ 213.345.018.304
Modalidad de selección
Competitiva
Enajenación
Directa
Especial


Valor Total Estimado por Proveedor
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM $ 58 mil M
INSTITUTO TECNOLoGICO METROPOLITANO $ 42 mil M
IGLESIA CRISTIAN JEHOVA EDIFICA $ 39 mil M
UNIVERSIDAD EAN $ 30 mil M
GRUPO EDUCATIVO ABEL MENDOZA $ 24 mil M
BRITISH COUNCIL $ 22 mil M
UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN UMB SEDE BOGOTA $ 20 mil M
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA $ 20 mil ...
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD $ 18 mi...
UNISALLE $ 18 mi...
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA $ 17 m...
UT UTP FACEIT $ 17 m...
SAMARITANOS DE LA CALLE $ 17 m...
CORPORACION HOSPITAL INFANTIL CONCEJO DE MEDELL... $ 17 m...
Proveedor
$ 0 mil M
$ 50 mil M
Valor Total Estimado
Número de Contratos por Proveedor
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA 43
FC CONSULTORES 25
COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO 18
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA 18
ICONTEC 16
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA 16
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA 16
UNIVERSIDAD DE LA SABANA 15
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS 15
VARGAS BETHENCOURT NATHALIA CRISTINA 15
CORPORACION ANTIOQUIA PROGRESA 12
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES 12
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA 12
CENDAP SAS 11
Proveedor
0
20
40
Número de Contratos



Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			2025			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
⊞ 8610 - Formación profesional	9124	$ 590.597.670.272	36,55%	5325	$ 344.353.421.526	21,31%	**14449**	**$ 934.951.091.798**	**57,87%**
⊞ 8611 - Sistemas educativos alternativos	858	$ 457.192.689.922	28,30%	287	$ 66.339.218.220	4,11%	**1145**	**$ 523.531.908.142**	**32,40%**
⊞ 8613 - Servicios educativos especializados	422	$ 100.617.767.119	6,23%	69	$ 56.605.429.264	3,50%	**491**	**$ 157.223.196.383**	**9,73%**
Total	**10404**	**$ 1.148.408.127.313**	**71,08%**	**5681**	**$ 467.298.069.010**	**28,92%**	**16085**	**$ 1.615.706.196.323**	**100,00%**

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.

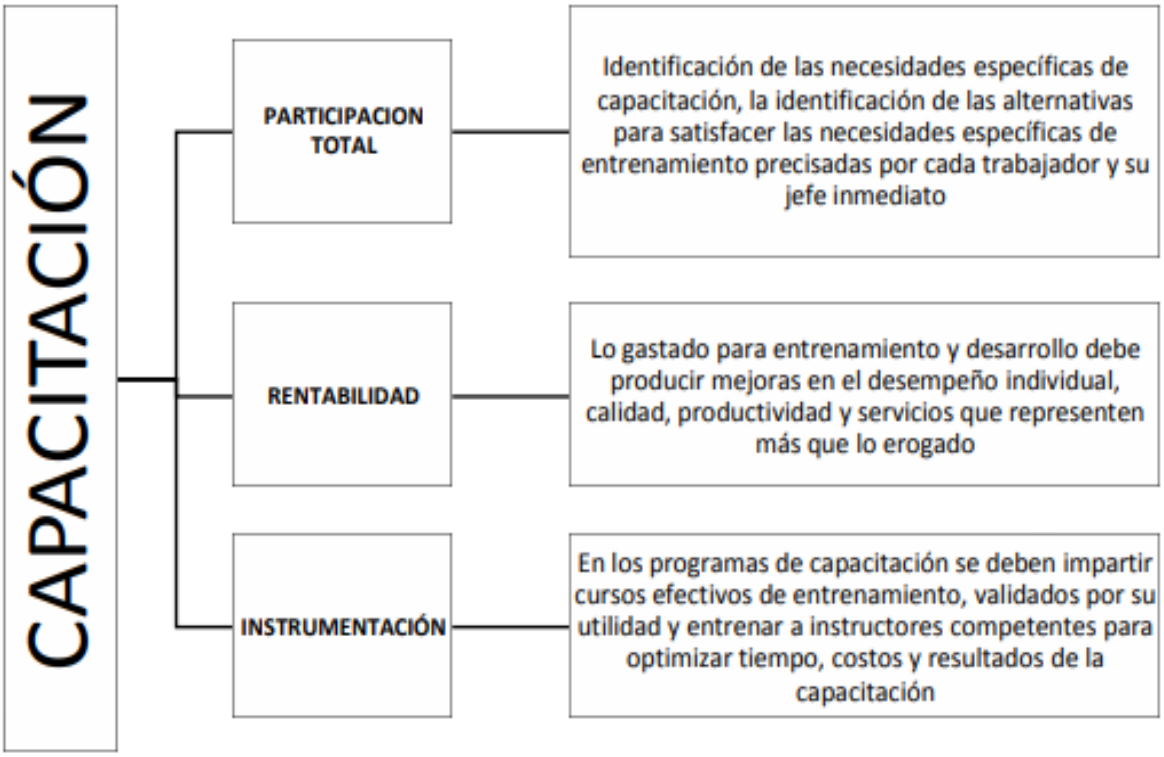
La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente no es responsable por la información publicada en el SECOP. Si requiere información o Documentos del Proceso debe solicitarlos a la Entidad Estatal que adelantó el Proceso de Contratación respectivo.

Nota: Esta información se puede complementar con el modelo de abastecimiento estratégico de Colombia compra.[11]

8.2. ¿CUAL ES LA DINÁMICA DE PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA DE BIENES, OBRAS O SERVICIOS?

Para que un producto final llegue a los consumidores, los productores deben apoyarse en el sector terciario, a través de: asesorías profesionales, científicas y técnicas, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, servicios de transporte, comercio, información y comunicaciones.

Figura 1. Factores de importancia en materia de capacitación en organizaciones (Qian, Li, & Zhou, [12]2008)



Teniendo en cuenta que el fin último de la capacitación es garantizar el cumplimiento de la misión de la organización, se hace necesario que dicho ámbito haga parte de las estrategias organizacionales que se aplican a todos los niveles y áreas de la empresa, y es el constante cambio en el mundo lo que genera su importancia, toda vez, que es necesario que la organización se adecue de forma

[11] https://www.colombiacompra.gov.co/analisis-de-datos-de-compra-publica/visualizaciones-compra-publica/herramienta-de-visualizacion-para-el-analisis-de-la-demanda-y-de-la-oferta
[12] https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/952ceda8-2e12-4ec4-81ac-8ebe27851d89/content

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

Este mercado se encuentra supervisado y controlado por la Superintendencia de Industria y Comercio. Algunas empresas están certificadas bajo normas ISO, lo que garantiza que sus procesos y suministros son de alta calidad.

La cadena de abastecimiento abarca desde los requerimientos iniciales de materias primas y la elaboración del producto hasta su entrega al usuario final. Colombia Compra Eficiente analizó esta cadena a nivel nacional, identificando diferentes actores:

Además de los suministros físicos, la formación y capacitación en temas relacionados con seguridad, normatividad y uso adecuado de los productos se ha convertido en una parte esencial de esta industria. En este sentido, los proveedores de capacitación pueden incluir:

- Universidades
- Cajas de compensación
- Centros de formación técnica y tecnológica
- Entidades privadas especializadas

9. CRITERIOS DIFERENCIALES PARA MIPYME Y EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES - EXPERIENCIA

En cumplimiento de la Ley 2069 de 2020, el Decreto 1860 de 2021 el cual modificó y adicionó el Decreto 1082 de 2015.Y consultada la información financiera reportada por las empresas a la Superintendencia de sociedades y teniendo en cuenta el servicio que se pretende contratar está dentro de la clasificación CIIU 8543 – Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas, o 8544 – Educación de universidades.

Es así que la UNGRD determina que con el propósito de promover y facilitar las participación de las **MIPYME** domiciliadas en Colombia e incentivar los **EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES** en el presente proceso de selección, incluirá el requisito habilitante diferencial relacionado con el número de contratos para la acreditación de experiencia, el cual favorece la posibilidad de participar en el presente proceso; por lo anterior, y con el fin de garantizar la aplicación en los requisitos habilitantes los criterios diferenciales señalados en los artículos 2.2.1.2.4.2.14 y 2.2.1.2.4.2.18 del Decreto 1860 de 2021, serán aplicados en el requisito habilitante técnicos, financieros y/o jurídicos**.**

Tratándose de proponentes plurales, los criterios diferenciales solo se aplicarán si por lo menos uno de los integrantes acredita que es MIPYME o EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA DE MUJERES bajo los criterios dispuestos en el artículo 2.2.1.13.2.2 del Decreto Nacional 1074 de 2015 y los artículos

2.2.1.2.4.2.4. y 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto Nacional 1082 de 2015, o las normas que los modifiquen, sustituyan o complementen y que tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal.

Cabe resaltar que cada integrante de la figura asociativa deberá acreditar por lo menos un contrato ejecutado de conformidad con las exigencias señaladas por la UNGRD/FNGRD.

La verificación de la experiencia aportada por MIPYME, EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES se adelantará en los mismos términos previstos en el presente numeral para los proponentes que no tengan dichas calidades.

Los proponentes interesados en acogerse a los criterios diferenciales deberán manifestarlo expresamente en la CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA, señalando si se constituyen como EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES o MIPYME domiciliadas en Colombia y aportar con la propuesta la documentación requerida en los artículos 2.2.1.2.4.2.14 y 2.2.1.2.4.2.18 del decreto nacional 1082 de 2015 y para MIPYMES y 2.2.1.2.4.2.18 del decreto nacional 1082 de 2015,el cual se acreditará de conformidad con el artículo 2.2.1.13.2.2. del Decreto 957 de 2019 o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

10. ESTUDIO DE LA DEMANDA:

10.1. ¿CÓMO HA ADQUIRIDO LA ENTIDAD EN EL PASADO ESTE BIEN, OBRA O SERVICIO?:

La UNGRD, los últimos años ha adquirido estos servicios a través de los siguientes contratos:

AÑO	CONTRATO	OBJETO	MODALIDAD	CONTRATISTA	VALOR
2016	UNGRD-82-2016	Prestación de servicios de socialización de la actualización de las normas NTC:ISO: 9001 y NTC:ISO:14001 en versiones 2015 y taller de indicadores de gestión para la UNGRD.	MINIMA CUANTIA	SGS COLOMBIA S.A.S	$14.720.284
2017	UNGRD - 124-2017	Prestar el servicio de capacitación en Curso – Taller en “Auditoria basada en riesgos”, desde el Plan Anual de Auditoria Interna hasta la emisión del informe final Alineada con la norma ISO 31000, el Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna y “elaboración de indicadores estratégicos”, para personal de la Unidad	MINIMA CUANTIA	SGS COLOMBIA S.A.S	$ 8.216.950

AÑO	CONTRATO	OBJETO	MODALIDAD	CONTRATISTA	VALOR
		Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.			
2018	UNGRD-100-2018	Prestar el servicio de capacitación en "fortalecimiento de habilidades de gestión" para personal de la unidad nacional para la gestión del riesgo de desastres.	MINIMA CUANTIA	ASOCIACION INTERNACIONAL DE CONSULTORIA S.A.S	$13.890.000,00
2019	UNGRD-070-2019	Contratar el servicio de capacitación dirigidas al personal de la UNGRD, en cumplimiento del plan institucional de capacitación de la vigencia 2019.	MINIMA CUANTIA	ICONTEC	$21.539.000
2023	UNGRD-095-2023	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS CAPACITACIONES ESTABLECIDAS DENTRO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES-UNGRD, DURANTE LA VIGENCIA 2023.	MINIMA CUANTIA	BONGA BUSTAMANTE SAS	$9.996.000
2024	UNGRD-062-2024	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS CAPACITACIONES ESTABLECIDAS DENTRO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES-UNGRD, DURANTE LA VIGENCIA 2024	MINIMA CUANTIA	TECNISISTEMAS S.A.S	$ 19.809.000,00

El trámite precontractual que dio como resultado el contrato UNGRD-062-2024, se llevó a cabo mediante la modalidad de mínima cuantía. En dicho proceso se solicitaron cotizaciones a varios proveedores, y el valor promedio determinado a partir del estudio de mercado fue de $45.049.512,67, con base en tres (3) cotizaciones válidas, dicho estudio de mercado arrojo una propuesta artificialmente baja, por lo cual se requirió la debida justificación al proponenente, quien justifico legalmete dicha propuesta la cual fue acepatada por el comité evaluador del proceso, asi las

coas se logró una reducción en el valor final del contrato, el cual fue adjudicado a la empresa Tecnisistemas S.A.S por un valor de $19.809.000.

10.2. ¿CÓMO ADQUIEREN LAS ENTIDADES ESTATALES ESTE BIEN, OBRA O SERVICIO?:

La Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres realizó la búsqueda en el SECOP II de contratos celebrados con Entidades públicas en la ejecución relacionada con Contratar la prestación de servicios para la realización de las capacitaciones establecidas dentro del plan de capacitación

Nº CONSTANCIA	ENTIDAD	OBJETO	VALOR	PROCESO	ESTADO
IPMC-011-2022	MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Prestar los servicios de capacitación y formación según PIC para la vigencia 2022, a los servidores públicos del Ministerio de Ambiente.	$ 44.730.009	Mínima cuantía	Proceso adjudicado y celebrado
OFB-MC-004-2023	ORQUESTA FILARMONICA DE BOGOTA	Realizar capacitaciones de conformidad con lo estipulado en el Plan Institucional de Capacitación - PIC-2023 dirigidas a los funcionarios de la Orquesta Filarmónica de Bogotá.	5.802.800	Mínima cuantía	Proceso en evaluación y observaciones
IDARTES-IP-MIC-035-2022	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES	CONTRATAR EL SERVICIO DE CAPACITACIONES Y CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES, EN CUMPLIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ESTABLECIDO PARA EL 2022, CON EL FIN DE DESARROLLAR COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS QUE APORTEN AL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD	$36.000.000	Mínima cuantía	Proceso adjudicado y celebrado
MSMC-CMV-002-2022	CONTRALORIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR	PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL	$28.000.000	Mínima cuantía	Proceso adjudicado y celebrado

Una vez analizado el mercado y como las entidades del Estado adquieren la prestación de servicios para capacitaciones por medio de Colombia Compra Eficiente, se concluye que, la regla general de estos procesos es por medio de la contratación por mínima cuantía, por la anterior la UNGRD realizará el proceso por modalidad de mínima cuantía, teniendo en cuenta el valor con el que se cuenta en el Plan Anual de adquisiciones para cubrir la necesidad en la presente vigencia.

11. RESUMEN COMPARATIVO CONDICIONES DEL ESTUDIO DE MERCADO DE PROVEEDORES.

La UNGRD realizó un estudio de mercado, donde se solicitaron cotizaciones en relación al listado de las capacitaciones solicitadas por la UNGRD (Anexo No.1 Estudio de mercado).

Se deja constancia que, al promediar los valores, estos ya incluyen los costos por concepto de impuestos, contribuciones, costos directos e indirectos (transporte, legalización del contrato, garantías, costos administrativos, etc.) y demás que fueron tenidos en cuenta por cada cotizante.

- En virtud del análisis técnico económico realizado se concluye que:

El valor total requerido para la ejecución del objeto contractual, acorde a las fichas técnicas establecidas es de **OCHENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($88.000.000) v**alor excluido de IVA, conforme al numeral 5 del artículo 476 del Estatuto Tributario.

12. FUENTES Y TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN:

- DANE: www.dane.gov.co
- ANIF: www.anif.gov.co
- ANDI (Encuesta de opinión industrial): www.andi.gov.co
- Banco de La República: www.banrep.gov.co
- Cámaras de Comercio
- Superintendencia de Industria y Comercio: www.sic.gov.co
- Fedesarrollo: www.fedesarrollo.org.co
- Confecámaras: www.confecamaras.org.co
- Departamento Nacional de Planeación –DNP–: www.dnp.gov.co
- Asobancaria (economía y finanzas): www.asobancaria.com
- Ministerio de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones: www.mintic.gov.co
- Información general: www.losavancestecnologicos.com
- Revista ComputerWorld (tecnología): www.computerworld.com
- Presidencia de la República: www.presidencia.gov.co
- Superintendencias
- Ministerios
- Archivo General de la Nación: www.archivogeneral.gov.co
- Síntesis: www.colombiacompra.gov.co
- Ministerio del Medio Ambiente: www.minambiente.gov.co
- Ministerio de Minas y Energía: www.minminas.gov.co
- Instituto Colombiano Agropecuario –ICA–: www.ica.gov.co
- SECOP: www.colombiacompra.gov.co

- SIREM (información financiera; para el uso de esta herramienta revise el manual delusuario): www.supersociedades.gov.co
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Directorio de asociaciones y agremiaciones): www.mincit.gov.co
- Superintendencias
- Sectoriales
- SECOP: www.colombiacompra.gov.co
- Páginas web de las Entidades Estatales
- Encargados de compras de otras Entidades Estatales
- Guía para la codificación de bienes y servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas (UNSPSC) – Colombia Compra Eficiente www.colombiacompra.gov.co/manuales

13. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DE MERCADO:

Para el presente estudio de mercado, se seleccionaron tres (3) entidades con reconocida trayectoria y experiencia en la prestación de servicios de formación y capacitación, cuyas características técnicas, operativas y administrativas las posicionan como oferentes idóneos para participar en el proceso de cotización. La Asociación para el Desarrollo Social y Empresarial – ASODESAM, cuenta con amplia experiencia en el diseño y ejecución de programas de formación dirigidos a entidades públicas y privadas, destacándose por su enfoque metodológico y cobertura nacional. Por su parte, la Universidad Autónoma del Caribe es una institución de educación superior acreditada con décadas de trayectoria en la región Caribe, que ha liderado múltiples procesos de formación especializada para entidades estatales, garantizando altos estándares de calidad y pertinencia. Finalmente, la Universidad de Ibagué, reconocida por su compromiso con la educación continua y la proyección social, posee experiencia comprobada en la estructuración y ejecución de programas de capacitación a nivel institucional, con cobertura regional y nacional.

La selección de estas entidades se fundamenta en su capacidad comprobada para desarrollar procesos formativos de alta calidad, su cobertura territorial, y su cumplimiento histórico con los principios de eficiencia, eficacia y transparencia en procesos contractuales con el Estado.

Con la información y precios suministrados por los tres (3) proveedores potenciales que participaron en el estudio de mercado y el estudio de costos elaborado, y después de realizado el cálculo y análisis de LA OFERTA Y DE LA DEMANDA DEL SECTOR, se establece que, para efectos de estimar el presupuesto del proceso, se tomará el valor arrojado por el promedio de los valores de los cotizados.

De acuerdo con los servicios cotizados, se determinó el valor total del proceso, que corresponde a la suma de **OCHENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($88.000.000) v**alor excluido de IVA, conforme al numeral 5 del artículo 476 del Estatuto Tributario.

Por lo tanto, el anterior es el costo estimado para realizar el proceso que tiene como objeto "Contratar El Desarrollo De Actividades De Capacitación Enmarcadas Dentro Del Plan Institucional De Capacitación De La Unidad Nacional Para La Gestión Del Riesgo De Desastres, Establecido Para La Vigencia 2025".

MARITZA HERRERA MOLINA
COORDINADORA GRUPO TALENTO HUMANO

Elaboró componente jurídico: William Tamayo Donoso / Contratista GTH
Tatiana Arias Rivera / Contratista GTH
Elaboró componente técnico: Viviana Andrea Gaitán / Funcionaria GTH
Carlos Hernando Rios Reyes/Contratista GTH
Elaboró componente Financiero: Mónica Andrea Rodríguez Quimbayo / Profesional Especializado
Natalia Oquendo Sotomayor/ Contratista GTH