CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	x	Pública Clasificada		Pública Reservada	

ANEXO - ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 Subsección Sección I Capítulo I Título I de la parte II del Decreto 1082 de 2015 en el que se establece el deber de las entidades estatales de analizar el sector relativo del objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo, y en atención a la guía emitida para la elaboración de estudios del sector (G-EES-02) por parte de Colombia Compra Eficiente, la Dirección Regional Distrito Capital del SENA, presenta a continuación el estudio económico del sector para atender el objeto que se describe a continuación.

OBJETO: Contratar la prestación del apoyo logístico para el desarrollo de las temáticas establecidas por la entidad como intervención al clima laboral dirigido a funcionarios y contratistas de la regional Distrito Capital.

1. PRODUCTOS INCLUIDOS EN EL SECTOR

Espacio físico:

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2006)

Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son:

Puestos de trabajo
Características ambientales como: el frío, calor, ruido e iluminación.

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Por medio de este documento se quiere dar a conocer a las organizaciones de Salud como a través de la promoción en salud se pueden desarrollar entornos laborales saludables, ya que el lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas, por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables. La OMS y OPS explica que la

promoción de la salud incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a 11 mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

1. Existen principios fundamentales, en cuanto a la promoción de la salud en el lugar de trabajo y hacen parte de las políticas y actividades en los lugares de trabajo que debe tener en cuenta el empleador para poder aumentar el control sobre la salud de los trabajadores favoreciendo la productividad y competitividad de las organizaciones, estos son Carácter participativo y Empoderado. La literatura refiere promover la participación de los trabajadores y directivos a través de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional. Esta participación lo que hace es brindar en el colaborador una mayor seguridad, en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud. Además, permite que ellos puedan tener y desarrollar sus propias iniciativas en este campo.

2. Sostenibilidad. Para lograr este principio, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo deben convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.
3. Justicia social. Los programas se deben ofrecer a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, tipo de contrato, nacionalidad, sexo o grupo étnico.

POSIBLES INTERVENCIONES

Es importante recalcar que las diferentes fuentes bibliográficas refieren ciertas actividades de intervención que corresponden a la promoción de la salud en el lugar de trabajo como lo son:

- Construcción de políticas públicas de trabajo saludable
- Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y general a través de comités o comisiones de seguridad y salud.
- Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores.
- Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance. Se debe incluir la clara identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y la identificación de necesidades de los trabajadores, así como del ambiente general y las poblaciones circunvecinas a la empresa, que permitan orientar las soluciones para el adecuado control de los riesgos del trabajo, realizando acciones tales como modificaciones para eliminar los factores de riesgo para la salud y la seguridad en el entorno físico, cambios en la forma de organizar el trabajo, etc. (Casas, 2006)
- Se puede concluir que dentro del entorno laboral saludable referenciándolo como un espacio físico los trabajadores pueden ser partícipes en el apoyo de metas de las organizaciones ya que a través de la promoción en salud se crean ambientes

laborales con buenas prácticas y relaciones personales y en especial contribuye a la salud emocional del trabajador.

Medio Psicosocial:

Los Riesgo psicosociales se consideran: “Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (9ª Reunión, 1984).

El entorno Psico-social hoy en día constituye un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos y particularmente el comportamiento de la demanda, un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituye el primer factor en el marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo, lo que genera:

- Cuadros de estrés
- Riesgos en la salud física y mental
- Crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable. En un estudio chileno en 1998 datos de una empresa, revelaron que, los trabajadores mostraban importantes señales de inseguridad, descontento y otros efectos psicosociales. Al momento de evaluar la confianza en mantener el empleo, casi el 40% emitió una evaluación negativa, proporción que se elevaba a casi el 70% en la posibilidad de encontrar un trabajo aceptable en caso de perder el empleo actual.

Los problemas psicosociales en un individuo no son, solo una dificultad para el individuo o trabajador, sino que también cobran importancia desde el punto de vista de macroeconomía y del bienestar de los trabajadores, además de adquirir una importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales. (gutierrez, 2014).

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal en donde se expiden políticas encaminadas al bienestar del trabajador y la protección de la salud mental del mismo. La Ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

Es necesario que el empleador dentro de sus políticas de gestión implemente medidas de acuerdo a la normatividad legal vigente que permita la interacción del individuo con la alta dirección y así promover la salud mental con el fin de disminuir agentes causales encontrados dentro de la literatura e investigaciones en estrés laboral como son:

- Condiciones laborales.
- Relaciones interpersonales
- Ciertas características de personalidad
- El tipo de organización y liderazgo
- El contexto social y económico
- Ciertas características del diseño de la tarea son algunos de los factores más estudiados hasta el momento.

En este sentido, la sobrecarga de trabajo, la ausencia de descansos, largas horas de trabajo, tareas rutinarias con escaso significado y la no utilización de las habilidades del trabajador son algunas de las características del diseño de la tarea que mayores niveles de estrés generan en el trabajador.

En cuanto a la supervisión, destacan la baja participación en la toma de decisiones, escasos niveles de comunicación y apoyo, junto con la ausencia de políticas de conciliación. Asimismo, el conflicto y la ambigüedad de roles, el exceso de responsabilidad, la escasez de formación y reciclaje, la inseguridad laboral, la ausencia de oportunidades de promoción profesional y desarrollo, son algunas de las características organizacionales y del contexto socio-económico más relevantes. Y por último, y no por ello menos importante, las condiciones físicas y ergonómicas del puesto como la contaminación acústica o una ventilación e iluminación inadecuadas. Es precisamente en todos estos agentes vistos desde la organización, personalidad del individuo y contexto socio-económico que se debe trabajar adoptado medidas e intervenciones necesarias adaptadas a cada institución mejorando la motivación en el personal.

Se deben tener medidas de intervención por el empleador para ejecutar planes de acción encaminados a prevenir los riesgos psicosociales en sus trabajadores y adoptar medidas de escucha de jefe a empleado con el fin de aumentar la seguridad en el individuo y la confianza hacia su trabajo o labor ejecutada. Teniendo en cuenta que el estrés es uno de los factores que influye principalmente en el medio psicosocial del trabajador definido como: “El proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla” (gutierrez, 2014)

La literatura refiere que un trabajador que se encuentre estresado suele:

Enfermarse con más frecuencia
Tener poca o ninguna motivación
Ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve.

Diferentes estudios muestran cifras significativas en donde los trabajadores manifiestan altos niveles de estrés laboral, dos de cada tres indicaron sentir un aumento significativo de sobrecarga de trabajo, y un 36% un menor apoyo por parte de compañeros y supervisores. Además, uno de cada cinco no informaba sobre su alto nivel de estrés y un 48% evitaba cogerse días de baja por enfermedad, ambos por miedo al despido.

2. Variables económicas

SALARIO MÍNIMO LEGAL EN COLOMBIA (SMMLV) 2024.



El incremento se fijó en 9.53% y el salario mínimo legal vigente en Colombia pasará de $1.300.000 a $1.423.500 sin auxilio de transporte y este quedó establecido por un valor de $200.000.

El jefe de Estado dijo: “el salario mínimo real en Colombia ha crecido entre un 30 y 35 %, ya que en 2022, se aumentó 16 % y en 2023, 12 % y ahora 9,53 %. Tenemos que hacer un mayor esfuerzo el año entrante”.

Agregó: “Si crece el salario mínimo, crece la economía, no al contrario, no es con trabajadores esclavos, es con trabajadores y trabajadoras que ganen y tengan dignidad en su vida como crece la economía de un país”.

Petro Urrego expresó: “la mentalidad de creer que los trabajadores tienen que ser esclavos, impide que se apruebe la reforma laboral y nos ha condenado a la miseria, a ser la sociedad más desigual del mundo. Nos ha condenado a la violencia y a una juventud que no tiene espacio y tiene que dedicarse a vender el cuerpo, a irse del país y quizás a disparar”.
“Colombia va a crecer más, si hay dignidad para el pueblo trabajador, si hay ingresos superiores a la inflación y sube el nivel de vida y si podemos sacar más gente del hambre”, precisó.

El presidente de las colombianas y los colombianos añadió: “subir el salario en el 2022 un 16 %, trajo consecuencias y fue que 1 millón 600 mil personas salieron del hambre en Colombia, de la pobreza monetaria; que 1 millón 100 mil personas abandonaron la pobreza extrema y que 2 millones 500 mil personas se alejaron de la inseguridad alimentaria moderada y de la inseguridad alimentaria extrema”.
Anotó que se ha sacado gente de la pobreza y del hambre, y fue subiendo el salario mínimo el principal factor, entre otros, “porque la caída de la inflación en alimentos nos ayudó muchísimo”.

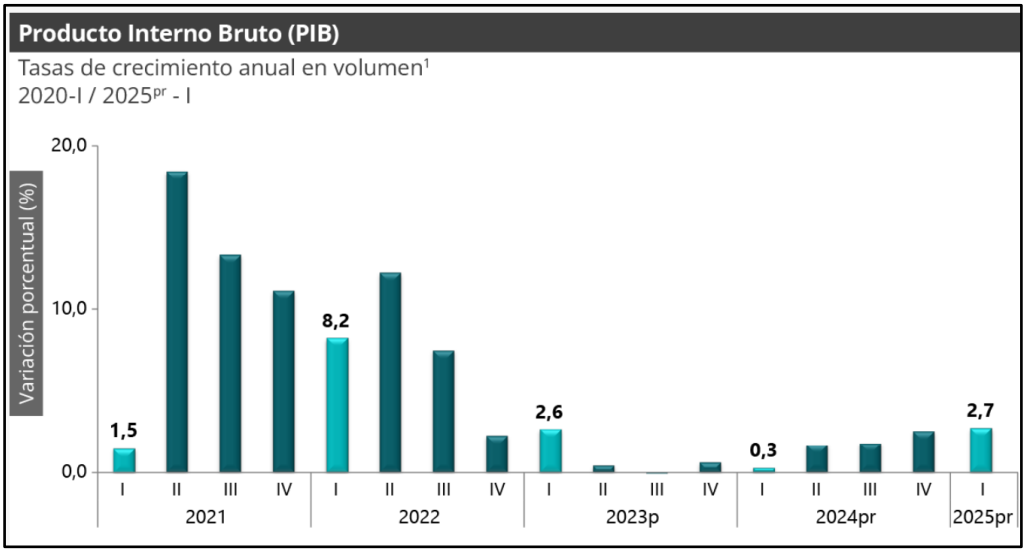
Finalizó diciendo: “esperamos que las cifras del 2024 que ahora termina sean mejores que

las del 2023 y podamos sacar a 5 millones de colombianos del hambre y podemos llegar quizás a 3 millones de personas que salgan de la pobreza".
Por su parte, la ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez, ante los medios de comunicación dijo: "ya está el decreto firmado y con base en la norma. Tuvimos 5 sesiones de la Comisión Permanente de Concertación, donde primó el respeto y el diálogo; 2 encuentros de la subcomisión de productividad y alrededor de 15 bilaterales y como no fue posible, se expidió el decreto teniendo en cuenta: el índice de inflación, el factor de la productividad, la contribución del salario al PIB y la última parte que hemos tenido, es la productividad por hora trabajada".

ANÁLISIS AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO DEL AÑO 2014 -2024

Año	Salario Mínimo (Pesos Colombianos)
Salario Mínimo 2025	Por definir
Salario Mínimo 2024	$ 1,300,000
Salario Mínimo 2023	$ 1,160,000
Salario Mínimo 2022	$ 1,000,000
Salario Mínimo 2021	$ 908,526
Salario Mínimo 2020	$ 877,803
Salario Mínimo 2019	$ 828,116
Salario Mínimo 2018	$ 781,242
Salario Mínimo 2017	$ 737,717
Salario Mínimo 2016	$ 689,455
Salario Mínimo 2015	$ 644,350
Salario Mínimo 2014	$ 616,000

PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB) NACIONAL TRIMESTRAL Boletín técnico – Información actualizada el 15 de Mayo del 2025.



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%.
- Las actividades financieras y de seguros crecieron 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%.

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC).

Este índice permite reflejar las variaciones y comportamientos que experimentan dichos precios, este indicador permite calcular mensualmente la evolución de la inflación.

El índice de precios al consumidor (IPC) mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado

en relación con un período base. El dato del IPC, en Colombia, lo calcula mensualmente el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
La inflación se define como la variación porcentual del IPC entre dos periodos. En particular la inflación anual se mide tomando el IPC de un mes y calculando su variación frente al dato del mismo mes del año anterior.

Nota: De acuerdo con el literal j) del artículo 2 del Decreto 3167 de 1968 le corresponde al DANE “Establecer índices de precios a nivel del productor, del distribuidor y del consumidor (…)”, y el literal i) del numeral 1 del artículo 2 del Decreto 262 de 2004 según el cual el DANE debe “certificar la información estadística, siempre que se refiere a resultados generados, validados y aprobados por el Departamento”.

BOLETÍN TÉCNICO ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC) Boletín publicado el 07 de julio de 2025.

IPC	Junio					
	Variación mensual		Variación Año corrido		Variación Anual	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
IPC total	0,32	**0,10**	4,12	**3,74**	7,18	**4,82**

RESULTADOS DEL MES DE 2025

Comportamiento de la variación mensual del IPC según divisiones y subclases

Variación y contribución mensual por divisiones de gasto

En el mes de junio de 2025, el IPC registró una variación de 0,10% en comparación con mayo de 2025, ocho divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,10%): Restaurantes y hoteles (0,42%), Salud (0,36%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,27%), Bienes y servicios diversos (0,23%), Bienes y servicios para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,20%), Transporte (0,20%), Prendas de vestir y calzado (0,16%) y por último, Información y comunicación (0,12%). Por debajo se ubicaron: Educación (0,01%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,01%), Recreación y cultura (0,00%) y por último, Alimentos y bebidas no alcohólicas (-0,08%).

Cuadro 1. IPC Variación y contribución mensual
Según divisiones de gasto
Junio 2024 – 2025

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2024		2025	
		Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Restaurantes y hoteles	9,43	0,39	0,04	0,42	0,05
Salud	1,71	0,49	0,01	0,36	0,01
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,08	0,00	0,27	0,00
Bienes y servicios diversos	5,36	0,14	0,01	0,23	0,01
Bienes y servicios para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,07	0,00	0,20	0,01
Transporte	12,93	0,19	0,03	0,20	0,03
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,09	0,00	0,16	0,00
Información y comunicación	4,33	0,08	0,00	0,12	0,00
TOTAL	100,00	0,32	0,32	0,10	0,10
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,58	0,18	0,01	0,00
Educación	4,41	-0,18	-0,01	0,01	0,00
Recreación y cultura	3,79	0,10	0,00	0,00	0,00
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,30	0,06	-0,08	-0,01

Fuente: DANE, IPC
Nota**:** La diferencia en la suma de las variables obedece al sistema de aproximación en el nivel de dígitos trabajados en el índice.

EL IPC SIRVE FUNDAMENTALMENTE.

- Medir los cambios de precios de los bienes y servicios que conforman la canasta, y con esto de los períodos de inflación.
- Comparar la economía colombiana con la de otros países.
- Entender la evolución de la situación económica del país y proyectarla.

IPC CORRIDO DEL AÑO.

DANE

IPC. Variación mensual, año corrido y anual

Total IPC (2016 - 2025)

2016 - 2025 (Junio)			
Años	Variación %		
	Mensual	Año corrido	Anual
2016	0,48	5,10	8,60
2017	0,11	3,35	3,99
2018	0,15	2,47	3,20
2019	0,27	2,71	3,43
2020	-0,38	1,12	2,19
2021	-0,05	3,13	3,63
2022	0,51	7,09	9,67
2023	0,30	6,15	12,13
2024	0,32	4,12	7,18
2025	**0,10**	**3,74**	**4,82**

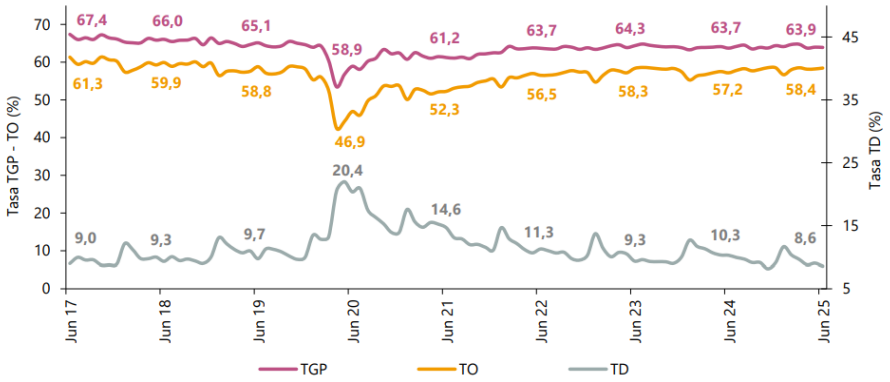
Fuente: DANE.

Nota: La diferencia en la suma de las variables, obedece al sistema de aproximación y redondeo.

Actualizado el 7 de Julio de 2025

TASA DE DESEMPLEO: Las tasas de empleo y desempleo, calculadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) son indicadores de la evolución en el tiempo de, respectivamente, la proporción de personas que, estando en edad de trabajar, se encuentran ocupadas y de la proporción de personas que, teniendo la intención de trabajar, se puedan emplear.

Gráfico 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Junio (2017 - 2025)

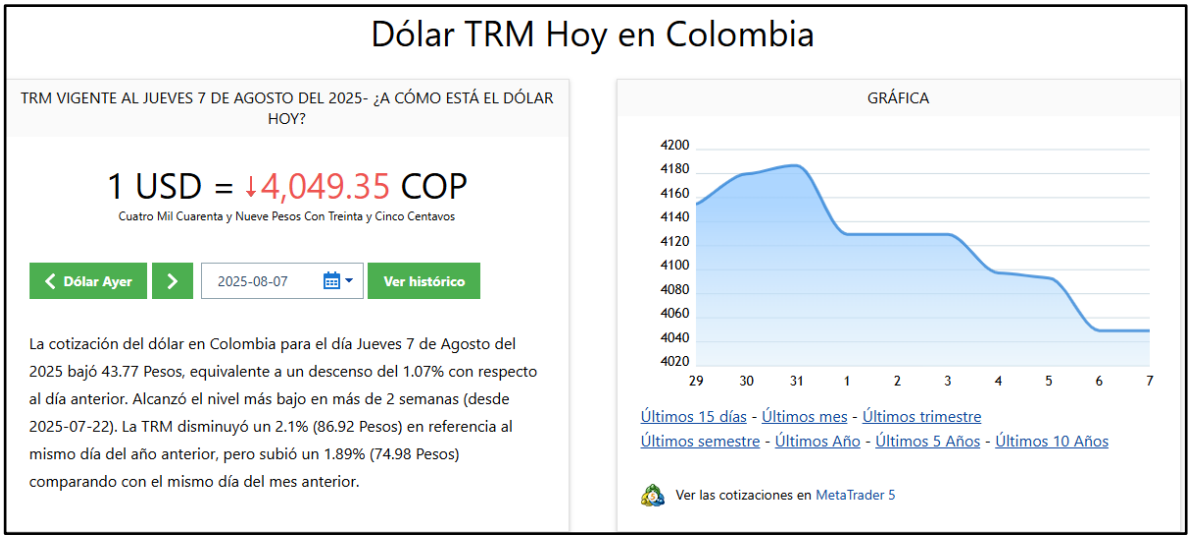


INDICADORES ECONÓMICOS.



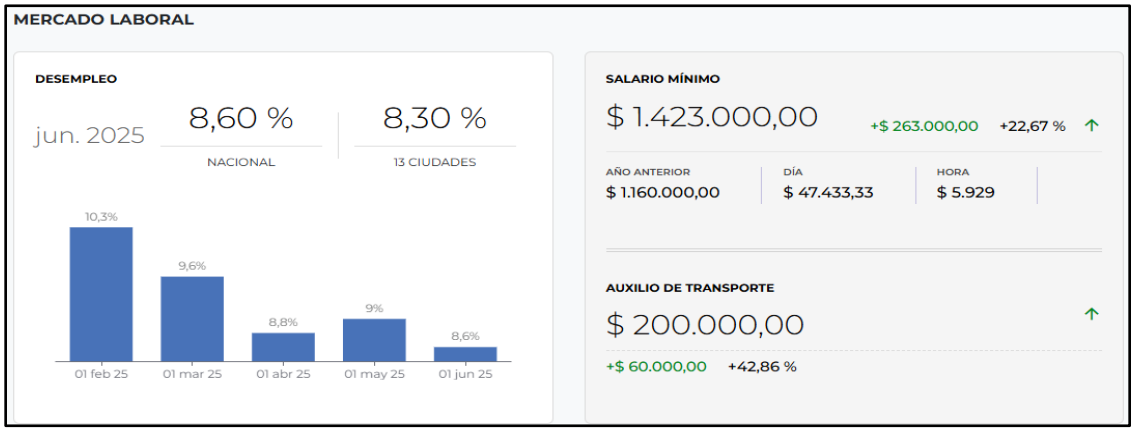
(Información DANE última actualización 31 Julio 2025)

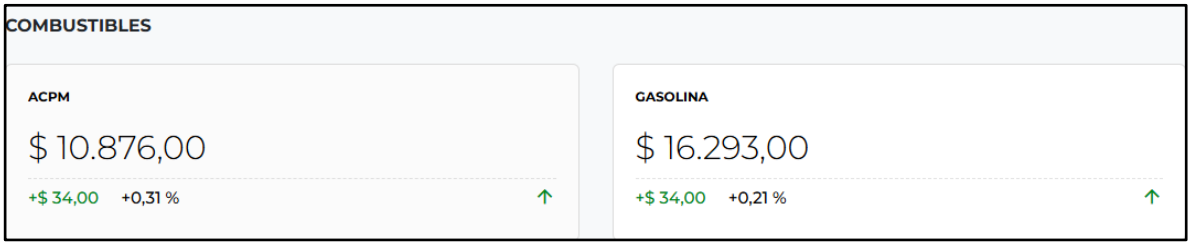
TRM VIGENTE PRECIO DEL DÓLAR

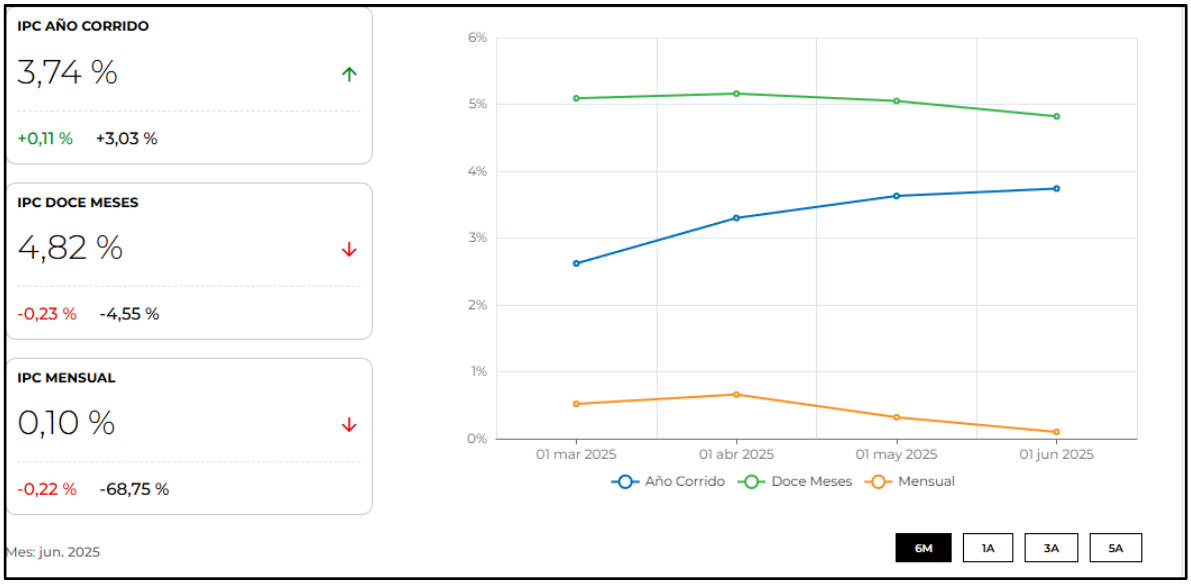


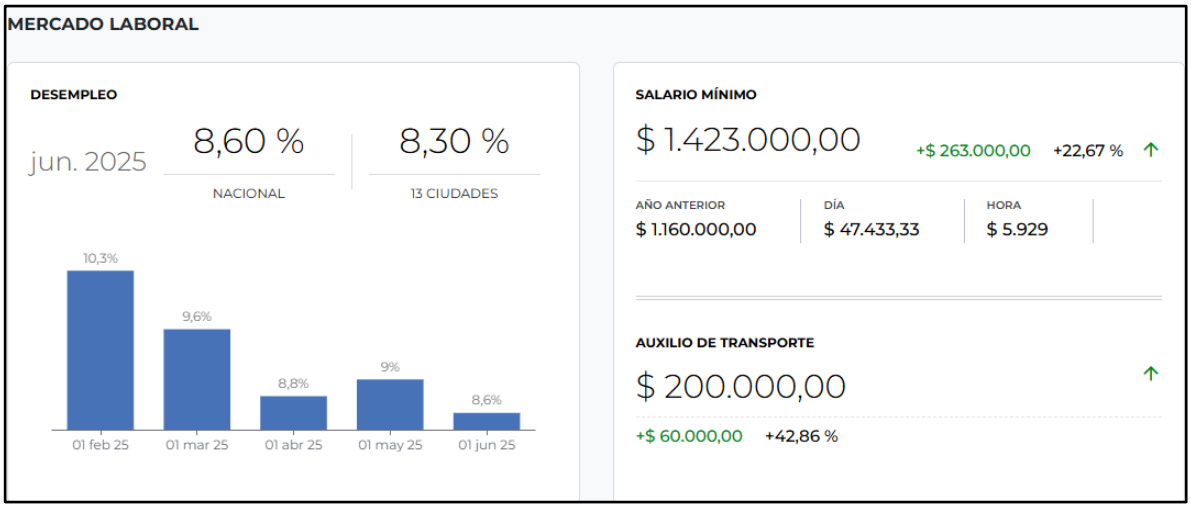
INDICADORES MACROECONOMICOS.

Estas son las principales cuentas nacionales del país, que indican cómo avanza o retrocede la economía nacional. Entérese de la variación del desempleo, el crecimiento de la economía, el comportamiento de los precios de la canasta básica, entre otros.
Fecha de consulta 07/08/2025









Fuente: https://www.larepublica.co/indicadores-economicos/macro

Analizar los indicadores económicos en los procesos de contratación es crucial para tomar decisiones informadas, mitigar riesgos, negociar contratos de manera efectiva, planificar presupuestos con precisión y mejorar la competitividad y eficiencia de las operaciones comerciales.

Toma de decisiones fundamentada: Los indicadores económicos proporcionan información

sobre el estado general de la economía, incluyendo tendencias de crecimiento, inflación, tasas de interés y tipo de cambio. Esta información ayuda a los responsables de la contratación a tomar decisiones fundamentadas sobre la viabilidad y el momento oportuno de los contratos.

Mitigación de riesgos: Los indicadores económicos pueden indicar posibles riesgos, como una inflación alta o una moneda volátil, que podrían afectar los costos y la rentabilidad de los contratos. Al analizar estos indicadores, las organizaciones pueden implementar estrategias para mitigar estos riesgos y protegerse contra posibles pérdidas financieras.

Negociaciones contractuales: El análisis de los indicadores económicos proporciona información valiosa durante las negociaciones contractuales. Por ejemplo, si hay una tendencia a la baja en las tasas de interés, una organización podría buscar condiciones más favorables en términos de financiamiento o pagos diferidos en el contrato.

Planificación presupuestaria: Los indicadores económicos ayudan en la planificación presupuestaria al proporcionar una comprensión de los posibles cambios en los costos y gastos relacionados con los contratos. Esto permite una asignación más precisa de los recursos financieros y una mejor gestión del presupuesto.

Competitividad y eficiencia: El análisis de los indicadores económicos permite a las organizaciones identificar oportunidades para mejorar la competitividad y la eficiencia en los procesos de contratación. Por ejemplo, pueden aprovechar momentos de tipos de cambio favorables para realizar compras en el extranjero o ajustar sus estrategias de precios en función de las condiciones del mercado.

3. CLASIFICACIÓN DE CÓDIGOS UNPSC.

Dentro el amplio portafolio de bienes encontrados en el sector secundario, a continuación, se relacionan los códigos UNSPSC que tienen relación directa en el presente proceso de contratación:

ÍTEM	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	DESCRIPCIÓN
1	81000000	81140000	81141600	81141601	Logística
2	86000000	86130000	86132000	86132001	Servicios de entrenamiento (coaching) ejecutivo
3	90000000	90110000	90111600	90111601	Centros de conferencias

4. MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO

a. Análisis de la Demanda.

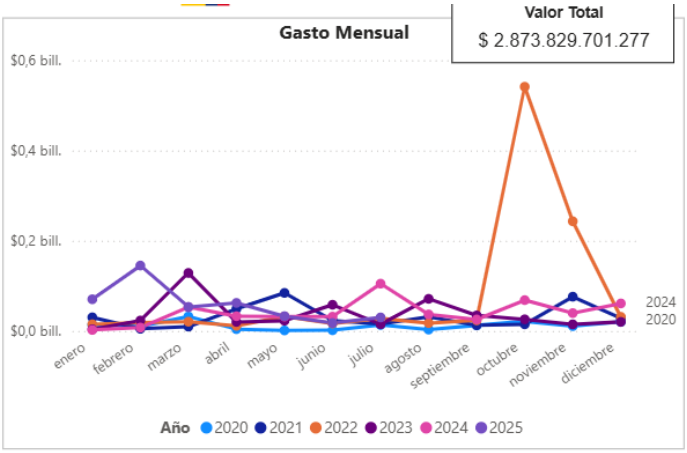
Para determinar la demanda para la contratación de este tipo de servicio, el Despacho de

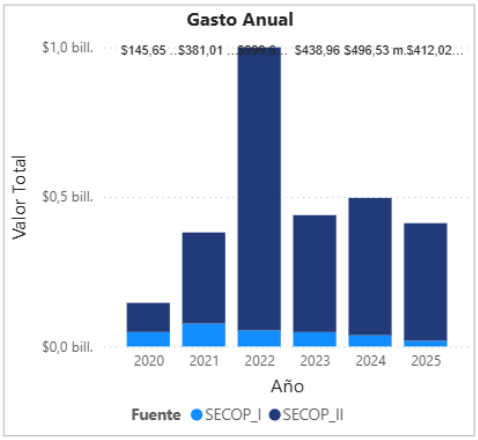
la Regional Distrito, tomó como referencia procesos de la entidad. Se tuvo en cuenta contratos que contienen características técnicas y modalidades de contratación semejantes a las necesidades requeridas.

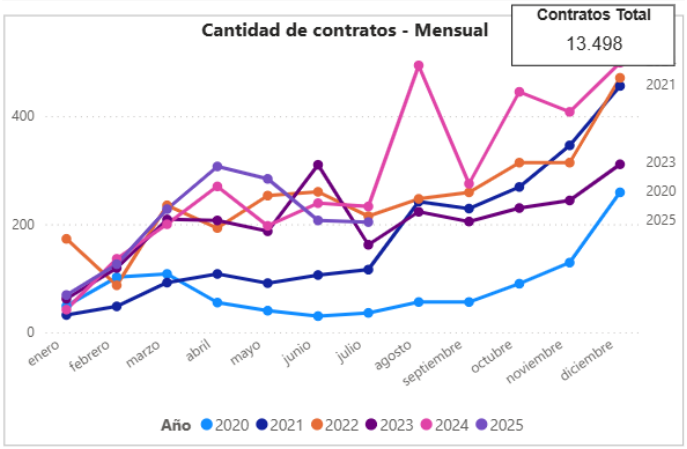
La siguiente tabla resume algunos de los contratos identificados:

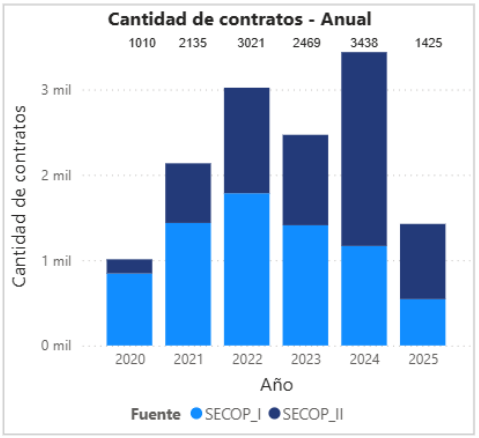
ENTIDAD	CONTRATO	N° PROCESO	OBJETO	VALOR ESTIMADO CONTRATO	PLAZO DE EJECUCIÓN
SENA	CO1.AWD.1234709	CD-DG-00021-2022	Prestación de servicios para la planificación, producción, administración y ejecución de la presentación del balance de gestión 2018-2022 en modalidad presencial, con el fin de socializar los resultados de la estrategia transformación institucional del SENA	$ 800.000.000 COP	**74 DIAS**
SENA	CO1.AWD.1959354	SAMC-SG-0007-2024	Contratar la prestación de servicios y el apoyo logístico de infraestructura, escenarios y suministros que sean requeridos para el desarrollo de programas culturales, deportivos, recreativos, artísticos y sociales contenidas dentro de Plan de Bienestar, destinado a los servidores públicos de la Dirección	$ 980.000.000 COP	**240 DIAS**

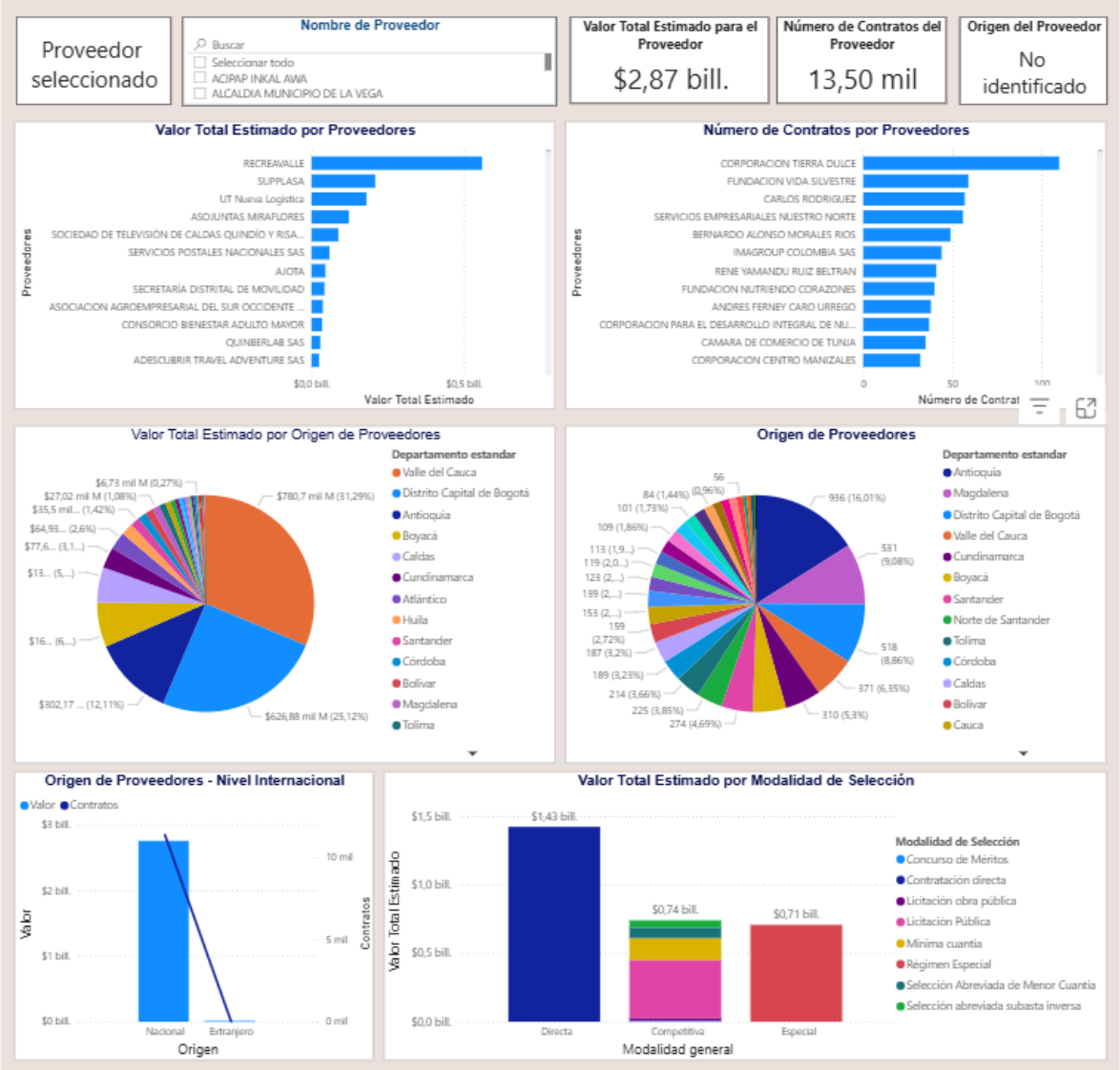
ENTIDAD	CONTRATO	N° PROCESO	OBJETO	VALOR ESTIMADO CONTRATO	PLAZO DE EJECUCIÓN
			General del SENA y su grupo familiar.		







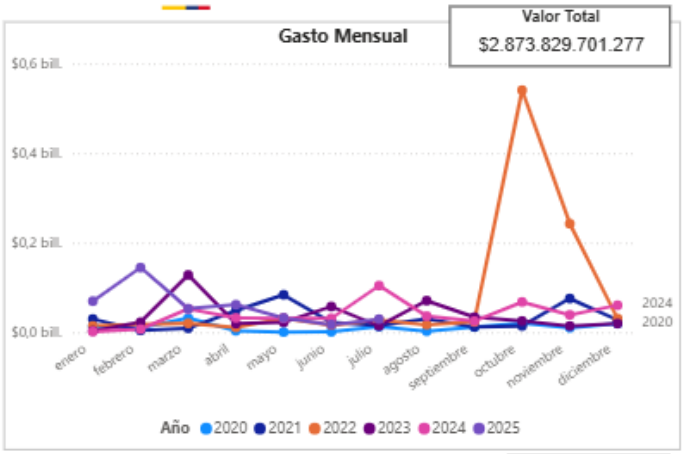


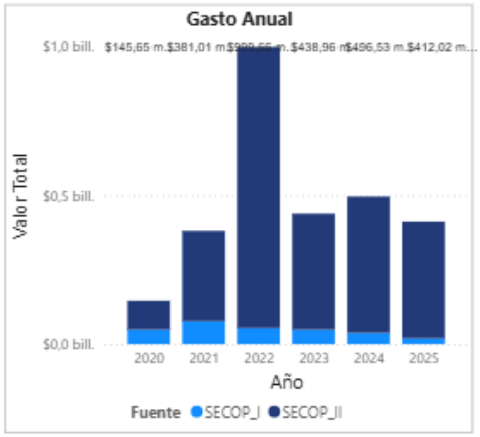


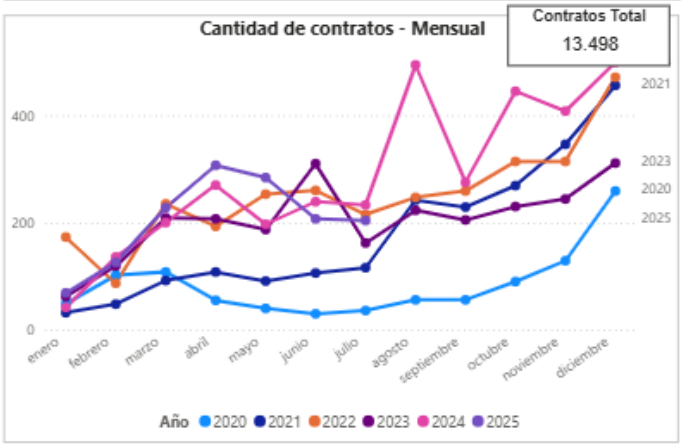
b. Análisis de la oferta

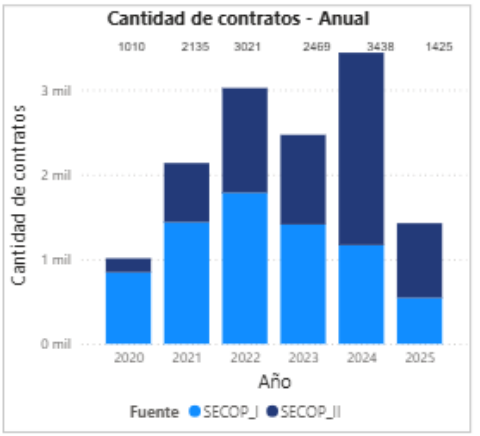
La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente estructuró un modelo de implementación de lineamientos y prácticas de abastecimiento estratégico para los procesos de compra pública por parte de entidades del orden nacional y territorial. Este Modelo de Abastecimiento Estratégico proporciona a las entidades una estructura metodológica para identificar oportunidades de generación de valor, nuevas fuentes de abastecimiento, definir estrategias de adquisición de bienes y servicios y desarrollar habilidades de gestión a los procesos de compra para lograr un mayor valor por dinero. Su propósito es transformar los procesos de compras, aportando buenas prácticas, mejorar los procesos de adquisición de las entidades y profesionalizar la función de compra pública, enfocando a los responsables de los procesos hacia una visión estratégica de compra.

En virtud de lo anterior y en aplicación de la herramienta se expone el análisis de la oferta para el objeto contractual del presente proceso.

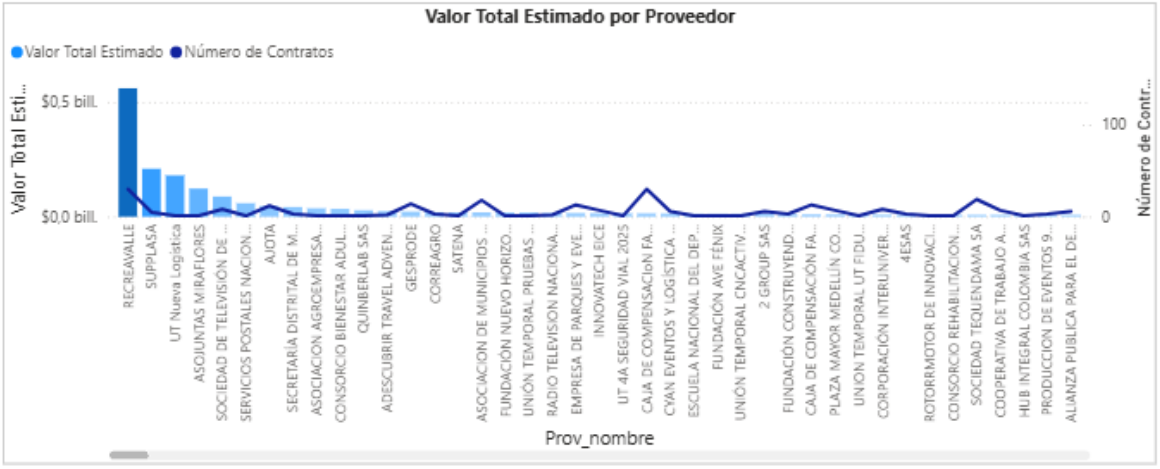








Valor Contratación	Número de Proveedores	Número de Contratos
$2,87 bill.	6388	13,50 mil





Posibles oferentes.

- Corporación tierra dulce
- Supplasa
- Fundación Vida Silvestre
- Asociación club del comercio
- Imagroup Colombia SAS
- Caja de Compensación Familiar Compensar
- Caja de Compensación Familiar Cafam
- Colsubsidio