ANÁLISIS DEL SECTOR MODALIDAD DE SELECCIÓN: MÍNIMA CUANTÍA

1. OBJETO:

Contratar la prestación de servicios especializados en la estructuración y desarrollo de talleres secuenciales de entrenamiento en habilidades blandas, orientados a fortalecer el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios públicos administrativos de los centros de formación y de la Dirección Regional Cundinamarca.

1.1. ALCANCE DEL OBJETO CONTRACTUAL

El contratista deberá prestar servicios especializados para la estructuración, planeación y ejecución de talleres secuenciales enfocados en el entrenamiento de habilidades blandas. Estos talleres estarán orientados a fortalecer el clima organizacional y mejorar el desempeño laboral de los funcionarios públicos administrativos que hacen parte de los centros de formación y de la Dirección Regional Cundinamarca. La ejecución deberá contemplar una metodología participativa, con herramientas pedagógicas adaptadas al contexto institucional, garantizando la medición del impacto en las competencias desarrolladas.

2. CLASIFICACIÓN UNSPSC

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

UNSPSC – Decreto 1082 de 2015 (a norma vigente)			
ÍTEM	**GRUPO**	**CÓDIGO**	**DENOMINACIÓN (Clase o producto)**
1	(F) Servicios	80111504	FORMACIÓN O DESARROLLO LABORAL

3. ASPECTOS GENERALES

El clima organizacional es un asunto relevante en la actualidad en general para todas las organizaciones, con la cual se establece el funcionamiento del entorno laboral, para lograr una estabilidad dentro de las relaciones creadas en el ambiente laboral, lo que produce un incremento en la productividad sin dejar de un lado los recursos humanos. Inicialmente como concepto de origen, el clima organizacional se considera como una especie de filtro que se incluye dentro de los objetivos de una organización, percibido por sus mismos integrantes, determinado por las motivaciones y el comportamiento de los individuos, es por esto qué, es considerado

como un factor que refleja la organización, las facilidades y los obstáculos que puede llegar a encontrar el trabajador en su actuar y desempeño laboral, su importancia radica es en el que estos resultados de dichos comportamientos depende de la percepción personal que tenga el trabajador de los anteriores mencionados factores (Iglesias, Sánchez, 2015). Es así como, dentro del clima organizacional se abarcan ciertas percepciones originadas por una gran cantidad de factores, como vienen siendo conceptos de liderazgo, supervisión autoritaria, participativa, así como la estructura de la organización y diferentes sistemas formales asemejados a las comunicaciones, relaciones, dependencia, promociones, remuneraciones, incentivo, apoyo social e interacción entre sus miembros (Flores, 2015). Visto desde otra perspectiva, el clima organizacional se puede entender como este conjunto de características meramente objetivas qué son percibidas por los individuos, asimismo, ellos poseen la función de darle cierta rasgo característico o una personalidad social que influye directamente en el comportamiento y las actitudes de sus miembros; para que se desarrolle un eficiente clima organizacional es clave que dentro del mismo se dé una muy buena comunicación, respeto mutuo, un sentido de pertenencia para que así se genere una atmósfera amigable de aceptación y trabajo colaborativo que produzca una sensación de satisfacción y repercuta en el buen rendimiento y la correcta productividad (Alves, 2000).

En cuanto lo que se refiere el clima organizacional, es un ambiente que se crea y se vive constantemente dentro de las organizaciones laborales cuyos sujetos vienen siendo los mismos trabajadores, en dónde se genera emociones no solo por parte de los mencionados anteriormente, sino también por parte de los empleadores con respecto a lo que hacen, y esto se desprende de las motivaciones individuales que los proyecta a al cumplimiento de sus funciones (García, Herrera, 2013). Se menciona que el clima organizacional vienen siendo un ambiente propio de la organización qué es producido y a la vez percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones en el que estos se encuentra viviendo en su proceso de interacción social y la estructura establecida expresada por objetivos como la motivación, toma de decisiones y relaciones interpersonales, así mismo, se establece la orientación de lo que viene siendo su creencia, participación y actitud en cuanto al nivel de eficiencia del trabajo (Álvarez, 2006). El clima organizacional es la característica y pertinencia del contexto de las empresas, incluyendo sus técnicas y herramientas en el ambiente, que se analiza por los funcionarios de las organizaciones y tiene incidencia o se relacionan en la conducta del trabajador a nivel individual, como las actitudes del equipo de trabajo con el que este se relaciona Chiavenato (2007). La satisfacción de las funciones del personal vinculado incide en el trabajo de las organizaciones, debido a que se estima que corresponde de forma importante el estatus de seguridad social del trabajador con su empleo. Es una estructura que, a medida del periodo, se tiene en cuenta en la importancia de empresarios e investigadores Fuente especificada no válida. Visto desde otra perspectiva, el clima organizacional se puede entender como este conjunto de características meramente objetivas qué son percibidas por los individuos, asimismo, ellos poseen la función de darle cierta rasgo característico o una personalidad social que influye directamente en el comportamiento y las actitudes de sus miembros; para que se

desarrolle un eficiente clima organizacional es clave que dentro del mismo se dé una muy buena comunicación, respeto mutuo, un sentido de pertenencia para que así se genere una atmósfera amigable de aceptación y trabajo colaborativo que produzca una sensación de satisfacción y repercuta en el buen rendimiento y la correcta productividad (Alves, 2000). El concepto de factores psicosociales se refiere a las condiciones que ocurren en el contexto de trabajo y están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas, que pueden afectar la moral y la salud de los empleados. , empleados (física, mental o social), así como para el desarrollo laboral. Así, condiciones psicosociales desfavorables subyacen tanto a ciertas formas de conducta y actitudes inadecuadas en el desarrollo laboral como a ciertas consecuencias nocivas para la salud y el bienestar de los trabajadores. Los efectos adversos sobre la salud o el bienestar de los empleados debido a condiciones psicosociales desfavorables o desfavorables son: a) Estrés. b) Una carga para la mente. c) Insatisfecho con el trabajo. d) Problemas de pareja. e) Cambiar tipo de trabajo. Ante unas condiciones laborales psicosociales adversas, no todos los trabajadores experimentan las mismas reacciones. Las características específicas de cada empleado (personalidad, necesidades, expectativas, sensibilidad, adaptabilidad, etc.) determinarán la escala y naturaleza tanto de su respuesta como de las consecuencias que sufrirá. Así que estos rasgos de personalidad también juegan un papel importante en la aparición de este tipo de problemas. Los factores psicosociales que se encuentran en el ambiente de trabajo son muchos y de naturaleza variada. Estos incluyen aspectos del entorno físico y ciertos aspectos de la organización y los sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

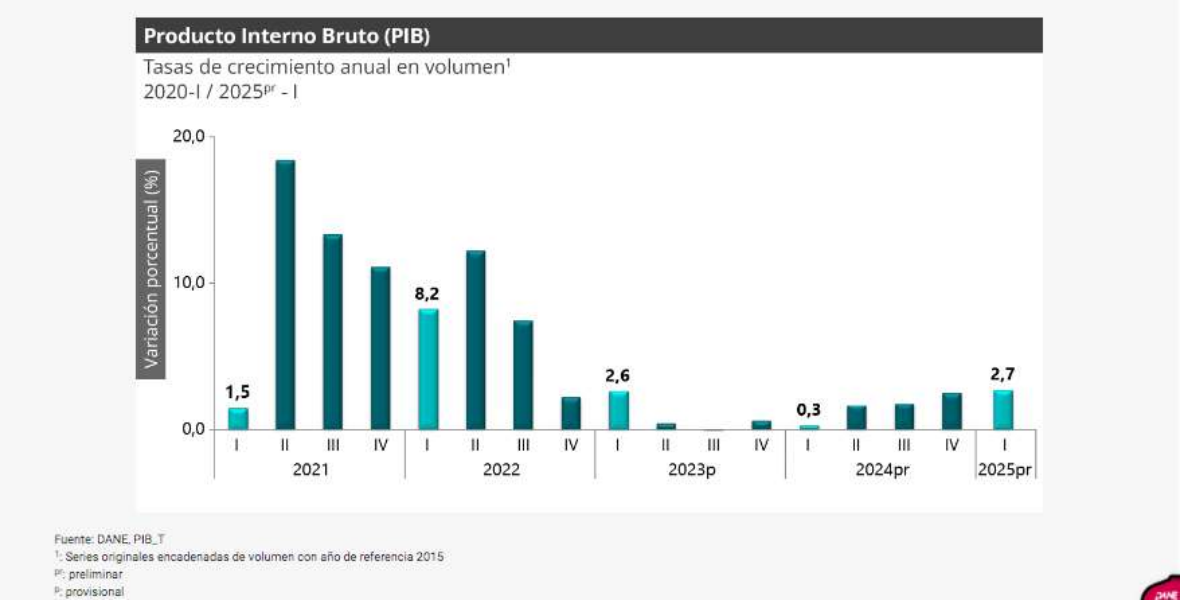
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14453/1/UVDT.P_CarrizalezJessica-ContrerasKaren-CarrascalBibiana_2022.pdf.

3.1. ASPECTOS MACROECONÓMICOS

Producto Interno Bruto (PIB) nacional trimestral

Información actualizada el 15 de mayo de 2025

Información I trimestre 2025pr
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%.

3.2. MERCADO LABORAL

De acuerdo con el boletín técnico del último trimestre lo cual indica y muestra https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-abr2025.pdf

INDICADORES NACIONALES – MARZO 2025 (MENSUAL)

Tasa de desocupación (TD): 9,6 %, lo que implica una caída de 1,7 puntos porcentuales respecto a marzo de 2024 (11,3 %).
Tasa Global de Participación (TGP): 64,7 % (vs. 63,9 % en marzo 2024).
Tasa de Ocupación (TO): 58,5 % (subió de 56,7 % el año anterior).

INDICADORES EN LAS 13 PRINCIPALES CIUDADES – MARZO 2025 (MENSUAL)

TD: 9,3 %, reducida en 1,4 p.p. respecto a marzo 2024 (10,8 %).
TGP: 67,4 %; TO: 61,1 % (subida comparada con 59,9 % en marzo del año pasado).

INDICADORES NACIONALES – PRIMER TRIMESTRE 2025 (ENERO-MARZO)

TD trimestral: 10,5 % (descendió 1,3 p.p. desde el mismo periodo de 2024: 11,9 %) .
TGP: 64,5 % (+0,9 p.p. vs. trimestre anterior) .
TO: 57,7 % (+1,6 p.p.).
INDICADORES EN CIUDADES – PRIMER TRIMESTRE 2025
TD: 10,1 % (bajó 1,5 p.p. frente al 11,6 % de 2024)
TGP: 66,6 %; TO: 59,9 % (+1,1 p.p.)
Desocupación por sexo – Trimestre enero-marzo 2025
Mujeres: 13,9 %;

Hombres: 8,0 %.
Brecha de 5,9 puntos porcentuales .

Juventud (15–28 años) – Trimestre enero-marzo 2025
TGP juvenil: 55,4 % (+0,5 p.p. vs. 2024);
TO juvenil: 45,9 % (+2,0 p.p.);
TD juvenil: 17,1 % (disminuyó 2,9 p.p.)

Se observa una mejora sostenida en el empleo: la TD bajó tanto en marzo como en el trimestre, mientras la TO se elevó.
El aumento de la TGP refleja mayor incorporación de personas al mercado laboral.
Persisten brechas de género significativas en desempleo y, aunque la incorporación de los jóvenes mejora, su TD sigue elevada frente al promedio nacional.

4. ASPECTO TÉCNICO.

El proponente se compromete a dar cumplimiento a la totalidad de las condiciones técnicas exigidas por la Entidad en la ficha técnica adjunta a este estudio, sin perjuicio de la evaluación que la entidad realiza sobre el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos, para el cumplimiento de este requisito deberá anexar la ficha técnica firmada por el Representante Legal.

Ítem	Especificación técnica	Centro de formación	No de funcionarios	N. Talleres/ sesiones
1	Se deben realizar 13 talleres que deben ser divididos en dos sesiones por cada grupo de trabajo, cada sesion con un minimo de 1 hora y media (ver tabla de dsitribucion) y deberán ser diseñados con base en: • Recomendaciones y resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial de la vigencia 2024. • Resultados de la encuesta de clima organizacional documentados en la vigencia 2024. **Los contenidos propuestos deberán abordar las siguientes temáticas:** • Reconocimiento del Desempeño: Evaluación actitudinal del reconocimiento individual y grupal de logros institucionales. • Liderazgo y Confianza: Capacidad de liderazgo y confianza en el equipo directivo. • Trabajo en Equipo y Comunicación: Ambiente facilitador transaccional con cohesión, colaboración y justicia. • Compromiso Organizacional: Credibilidad, cultura y direccionamiento estratégico. **Estructuración de Talleres** • El proveedor deberá presentar una propuesta detallada de la	Despacho Regional Cundinamarca (Bogota) Dg. 45 d # 19-72 Barrio Palermo	15	**1 (2)**
		Centro De Desarrollo Agroempresarial De Chía **(Chia) Vereda Bojaca, Carrera 11, Sector el Darien, Lote. 1**	**97**	**2 (4)**
		Centro De Desarrollo Agroindustrial Y Empresarial **(Villeta) Calle 2 # 13-03 Barrio San Rafael**	**44**	**1 (2)**
		Centro De Biotecnología Agropecuaria **(Mosquera) Kilometro 7, Via Mosquera**	**146**	**3 (6)**
		Centro Industrial Y Desarrollo Empresarial De Soacha **(Soacha) Calle 13 # 10-63**	**85**	**2 (4)**
		Centro Agroecológico Y Empresarial **(Fusagasuga) Avenida Manuel**	**79**	**2 (4)**

	metodología y contenido de los talleres abordando los contenidos que se requieren fortalecer. • Asegurar que los talleres estén diseñados de manera progresiva, abordando el "saber, hacer y ser". • Considerar una metodología participativa que incluya actividades prácticas, reflexivas y evaluativas, susceptibles de seguimiento en la siguiente sesión. • Incluir el desarrollo de competencias específicas como comunicación asertiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo y colaboracion – Desarrollo de confianza – Liderazgo y roles dentro del equipo – Gestion de conflictos y resiliencia – Bienestar y balance Vida- trabajo. **Secuencialidad de los talleres:** • Definir objetivos claros para cada sesión y garantizar la continuidad en el aprendizaje entre sesiones. • Diseñar herramientas de aplicación entre talleres que fomenten la práctica y evaluación en el entorno laboral. • Implementar metodologías activas como el aprendizaje basado en problemas (ABP) y el coaching grupal. **Entregables:** • **Informe por Taller Desarrollado:** El proveedor deberá entregar un informe de resultados con estadísticas de asistencia, encuesta de	**Humberto Cardenas, Calle 16 Lote Quebrajacho** Centro De La Tecnología Del Diseño Y La Productividad Empresarial **(Girardot) Carrera 10 # 30-04 Cerca a la rotonda donde esta Jumbo**	**83**	**2 (4)**

	efectividad de las actividades desarrolladas, Contenido del Informe: Introducción, objetivos, población total a la que se impactó, análisis, conclusiones, recomendaciones generales para la entidad, evidencia fotográfica de cada sesión y resultados de la encuesta de satisfacción de cada una de las actividades. (Para esta encuesta se recomienda el uso de herramientas digitales). Estos informes deberán estar distribuidos por Centros de Formación (Bogotá, Chía, Fusagasugá, Mosquera, Villeta, Girardot y Soacha). Estas actividades se deben realizar de forma presencial en cada centro de formacion, contemplando la concurrencia de aula y ambiente exterior para realizar actividades al aire libre. Cada taller se debe realizar con grupos no mayores a 45 personas, por cada grupo se solicitan dos sesiones, cada una maximo de hora y media, lo ideal es que se hagan el mismo dia para que exista una cohexion y un cierre de la actividad. El componente conceptual (teorico) no debe ser abordado por mas de 30 minutos, el tiempo restante debe ser aplicado en la gestion e interiorizacion de herramientas que permitan la apropiacion y desarrollo de las herramientas blandas sugeridas. Es importante establecer una agenda clara con tiempos de descanso y alimentacion, importante que la actividad cuente con facilitadores capacitados que guíen las sesiones y aseguren que se recojan opiniones reales y constructivas. **Debe incluir un refrigerio con (3 Componentes)** *Pastel horneado bajo en grasa (Pollo, pollo con champiñón, carne, ranchero, bocadillo o hawaiano,			

	mixto (carne y pollo) o Napolitano) Los pasteles deberán ser de 160 gr, *O Empanda de carne 200 gr, *O Arepa Rellena de 300 gramos Carne Desmechada/Pollo+ Queso *O Arepa de Huevo*O Sándwich de (jamón y queso) *O Sándwich de (pollo, queso) *O sándwiches vegetarianos. *O wrap de jamón y queso *O wrap de pollo *O wrap vegetariano, una bebida caliente y/o frío, mínimo de 300 ml y una porcion de fruta de 200gr o fruta entera, manzana, pera, mandarina, de acuerdo con la necesidad del servicio. **(Fecha de Vencimiento no menor a 6 meses), Dato clave**, se deben entregar empacados y sellados individualmente con servilleta, cubiertos, garantizando que el material sea reutilizable biodegradable o reciclable. Revisar normas BPM, importante que durante toda la actividad se establezca una estacion de café. El proveedor deberá entregar el certificado de asistencia incluyendo intensidad horaria y temática realizada, Estos certificados deberán ser entregados, para los participantes en el despacho Regional.			
Total			**549**	**13 (26)**

4.1. CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS

Obligaciones Específicas (Requisitos Precontractuales):

1. Acreditación Idoneidad del Equipo de Trabajo. El proponente deberá garantizar que durante la ejecución del contrato dispondrá de mínimo dos profesionales de trabajo idóneo para las actividades. Para acreditar la idoneidad académica y la experiencia de los profesionales, el proponente deberá allegar las Hojas de vida de cada uno de los profesionales que estarán a cargo de la prestación del servicio, cumpliendo con el perfil solicitado, Título profesional en áreas de Ciencias Sociales y/o humanas, Ciencias de la Salud, Ciencias Políticas, Administrativas, Económicas, de Ingeniería Industrial o afines, que acredite cursos, seminarios, certificaciones en coaching, Experiencia mínima de 2 años en el diseño y/o ejecución de actividades de coaching o afines, adjuntando los respectivos soportes: copia de los certificados académicos (diploma y acta de grado), tarjeta profesional, licencia de salud ocupacional y certificación de experiencia de cada uno de los perfiles propuestos. Documentos que se deberán presentar con la oferta.

El oferente deberá garantizar mediante oficio firmado por el Representante Legal de la empresa de que son profesionales idóneos de acuerdo con la normatividad vigente.

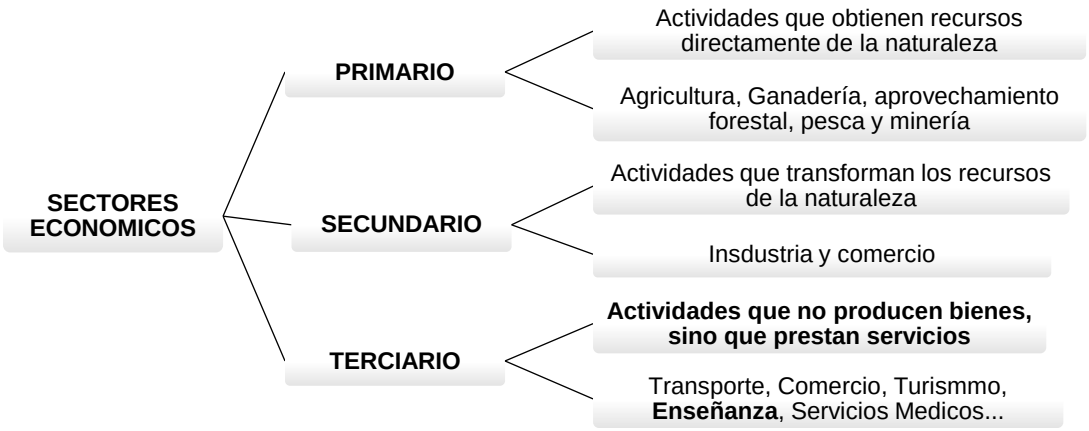
2. Experiencia Mínima Habilitante. El proponente deberá acreditar experiencia en Servicios Ocupacionales con un periodo no inferior a dos (2) años. El proponente deberá presentar mínimo una (1) y máximo tres (3) certificaciones de contratos, celebrados y ejecutados y relacionados con el objeto a contratar, cuyo valor sumado sea igual o superior al cien por ciento (100%) del presupuesto oficial de la presente contratación, expresado en SMLMV a la fecha de ejecución y ejecutados durante los últimos 3 años.

3. Implementación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: El proponente interesado en el proceso de la referencia deberá presentar junto con la propuesta el Informe de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El proponente deberá entregar el certificado emitido por ARL de implementación del SG-SST y/o certificación firmada por el Representante Legal del resultado y nivel de implementación del SG-SST de acuerdo con la aplicación de estándares mínimos aplicables - Dec. 1072/2015 (2.2.4.6.1) y Res 0312-2019.

EL SECTOR DEL OBJETO A CONTRATAR

La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo con los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos. Según la división de la economía clásica, los sectores de la economía son los siguientes:

SECTOR TERCIARIO O SECTOR DE SERVICIOS



SECTOR TERCIARIO O DE SERVICIOS.	Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, etc. Es indispensable aclarar que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados como sectores productivos. El tercer sector se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional. Aunque los sectores indicados son aquellos que la teoría económica menciona como sectores de la economía, es común que las actividades económicas se diferencien aún más dependiendo de su especialización. Lo anterior da origen a los siguientes sectores económicos, los cuales son: - SECTOR AGROPECUARIO: Corresponde al sector primario mencionado anteriormente. - SECTOR DE SERVICIOS: Corresponde al sector terciario mencionado anteriormente. - SECTOR INDUSTRIAL: Corresponde al sector secundario mencionado anteriormente. - SECTOR DE TRANSPORTE: Hace parte del sector terciario, e incluye transporte de carga, servicio de transporte público, transporte terrestre, aéreo, marítimo, etc. - SECTOR DE COMERCIO: Hace parte del sector terciario de la economía, e incluye comercio al por mayor, minorista, centros comerciales, cámaras de comercio, plazas de mercado y, en general, a todos aquellos que se relacionan con la actividad de comercio de diversos productos a nivel nacional o internacional. - SECTOR FINANCIERO: En este sector se incluyen todas aquellas organizaciones relacionadas con actividades bancarias y financieras, aseguradoras, fondos de pensiones y cesantías, fiduciarias, etc. - SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: En este sector se incluyen las empresas y organizaciones relacionadas con la construcción, al igual que los arquitectos e ingenieros, las empresas productoras de materiales para la construcción, etc. - SECTOR MINERO Y ENERGÉTICO: Se incluyen en él todas las empresas que se relacionan con la actividad minera y energética de cualquier tipo (extracción de carbón, esmeraldas, gas y petróleo; empresas generadoras de energía; etc.). - SECTOR SOLIDARIO: En este sector se incluyen las cooperativas, las cajas de compensación familiar, las empresas solidarias de salud, entre otras.

	- SECTOR DE COMUNICACIONES: En este sector se incluyen todas las empresas y organizaciones relacionadas con los medios de comunicación como telefonía fija y celular, empresas de publicidad, periódicos, editoriales, etc.

Es importante destacar que los servicios que se consideran contratar por parte del SENA Regional Cundinamarca en el presente proceso, hacen parte del sector económico **SECTOR TERCIARIO O DE SERVICIOS***,* la actividad económica relacionada se describe a continuación:

Dentro de las opciones que existen en el mercado para satisfacer esta necesidad encontramos empresas, dedicadas a la prestación de servicios que se encuentran clasificados en actividades económicas relacionadas con el objeto del presente proceso, y que puede poseer el siguiente ***código CIIU***, (entre otros):

CÓDIGO CIIU	DESCRIPCIÓN
5621	Catering para eventos
8230	Organización de convenciones y eventos comerciales
8551	Formación Para El Trabajo
8559	Otros tipos de educación n.c.p.

El objeto de la contratación se encuentra ubicado dentro del **SECTOR TERCIARIO O DE SERVICIOS.** Teniendo en cuenta que, incluye todas aquellas actividades que no producen un objeto tangible, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Este sector agrupa al conjunto de actividades ligadas a los recursos humanos, técnicos, operativos y logísticos necesarios para apoyar el desarrollo de las actividades programadas, las cuales tienen como propósito fomentar el bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos, promover un ambiente laboral armónico, así como fortalecer los lazos institucionales y de equipo.

En este proceso de selección estarán sometido a la ley colombiana y en especial, se regirá por las disposiciones pertinentes, además de las normas del Código Civil en lo que éstas fueren aplicables.

Teniendo en cuenta lo anterior, la clasificación *de Código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU),* lo cual nos ubica frente al mercado de fabricación de otros productos del **SECTOR TERCIARIO O DE SERVICIOS** en el cual está ubicado el proceso que se pretende *"Contratar la prestación de servicios especializados en la estructuración y desarrollo de talleres secuenciales de entrenamiento en habilidades blandas, orientados a fortalecer el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios públicos administrativos de los centros de formación y de la Dirección Regional Cundinamarca".*

Las Normativas ***Decreto Ley 1567 de 1998 – Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado*** Este decreto establece el marco general para los programas de bienestar social e incentivos en las entidades públicas. En su artículo 20, define el bienestar social como procesos orientados a mejorar las condiciones de vida y satisfacción de los empleados y sus familias. El artículo 26 señala que los programas de incentivos deben reconocer y premiar el desempeño laboral en niveles de excelencia. Además, el artículo 34 obliga a cada entidad a adoptar planes anuales de incentivos institucionales, que deben incluir al menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior. Los recursos para estos programas deben ser aprobados anualmente en los presupuestos de cada entidad

AGENTES QUE COMPONEN EL SECTOR

Son aquellas instituciones que regulan la actividad económica del sector; dentro de los organismos está el sector de educación este se compone por diversos agentes que interactúan y colaboran para garantizar el funcionamiento, la regulación, y la mejora del sistema educativo. Estos agentes se pueden clasificar en varias categorías según su función. A continuación, se presentan los principales:

Ministerio de Educación Nacional (MEN)

- Principal organismo rector de la política educativa.
- Define currículos, estándares de calidad, lineamientos pedagógicos y normativas.
- Supervisa instituciones de educación superior y coordina con entes territoriales.

***Secretarías de Educación (departamentales, distritales y municipales*)**

- Implementan las políticas educativas del MEN en sus respectivos territorios.
- Gestionan recursos, administran instituciones públicas, y supervisan el cumplimiento de estándares.

Normatividad Aplicable al Clima Organizacional (Colombia)

Constitución Política de Colombia
Artículo 25: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
Artículo 53: Principios mínimos del trabajo, incluyendo la estabilidad laboral y la primacía de la realidad sobre formalidades.
Código Sustantivo del Trabajo
Regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y bienestar de los trabajadores.
Ley 1010 de 2006

Previene y sanciona el acoso laboral, factor clave en el deterioro del clima organizacional.

Ley 1562 de 2012

Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales e incluye aspectos psicosociales y de salud mental en el entorno laboral.

Resolución 2646 de 2008

Establece disposiciones para identificar, evaluar, prevenir y monitorear factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)

Integra normas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo evaluaciones de clima organizacional.

NTC 5661

Norma técnica colombiana sobre medición del clima organizacional. No es obligatoria, pero es una guía importante.

FACTOR VARIACIÓN DEL SMLMV

De acuerdo con la necesidad que se pretende contratar, es indispensable analizar el incremento del salario mínimo en Colombia y las repercusiones que pueda tener en la selección del contratista y en el valor del contrato.

Para el presente proceso es fundamental analizar el valor del Salario Mínimo, no solo por la incidencia que tiene en la economía, sino también por los efectos que provoca y que los posibles oferentes deben tener en cuenta al momento de estructurar sus costos.

No obstante, debido a que el contrato se ejecutará dentro de la misma vigencia fiscal, la variación del salario mínimo en Colombia no afecta los valores presupuestados por la Entidad para la prestación del servicio, ya que dicha variación se presenta anualmente.

Variación del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente:

PERIODO	VALOR SMLMV POR AÑO
Enero 1 2020 a diciembre 31 2020	$877.802
Enero 1 2021 a diciembre 31 2021	$980.526
Enero 1 2022 a diciembre 31 2022	$1.000.000
Enero 1 2023 a diciembre 31 2023	$1.160.000
Enero 1 2024 a diciembre 31 2024	$1.300.000
Enero 1 2025 a diciembre 31 2025	**$1.423.500**

COMPORTAMIENTO DEL DÓLAR (TRM)

La divisa norteamericana ha adquirido relevancia como variable macroeconómica de interés, debido a su impacto en la economía global. Analizar los factores que inciden en su comportamiento durante el último trimestre resulta esencial, dado que influye directamente en el sector terciario o de servicios. Esta variación puede repercutir en el costo de los insumos requeridos por los proveedores de servicios logísticos, lo que a su vez podría afectar la ejecución de las actividades asociadas

al programa de bienestar social e incentivos de la Regional Cundinamarca del SENA, en el marco de la vigencia 2025 y en cumplimiento de los compromisos contractuales establecidos.

Variación del dólar en el 2025.



Para 2025, la economía estadounidense tendrá un desempeño distinto al de los demás países, tanto desarrollados como emergentes, debido a que el efecto de las altas tasas de interés ya se está viendo reflejado en señales de desaceleración.

Según analistas, aparte de la dificultad de seguir creciendo a una tasa superior al potencial, los retos fiscales llevarán a que el dólar muestre señales de debilitamiento frente a otras monedas de países desarrollados. A raíz de este escenario, esperamos que las presiones alcistas sobre las monedas latinoamericanas por parte del contexto internacional sean menores, lo que debería abrir espacios de apreciación en las monedas que sugerimos aprovechar para comprar dólares, en un entorno en el que el factor sociopolítico toma mayor relevancia y que la dependencia de los precios de las materias primas también es una variable que puede jugar en contra de la región.

Durante la ejecución del contrato, la variación del dólar no es tan significativa ya que no afecta considerablemente el valor de los insumos que utilizará el contratista, ya que solo algunos de estos, son importados por los proveedores. Además, estos insumos, se adquieren en grandes cantidades dentro del giro ordinario de los negocios de los proveedores, y el valor a contratar no es significativamente alto para que un proveedor deba importar insumos para el cumplimiento específico del contrato que se pretende suscribir.

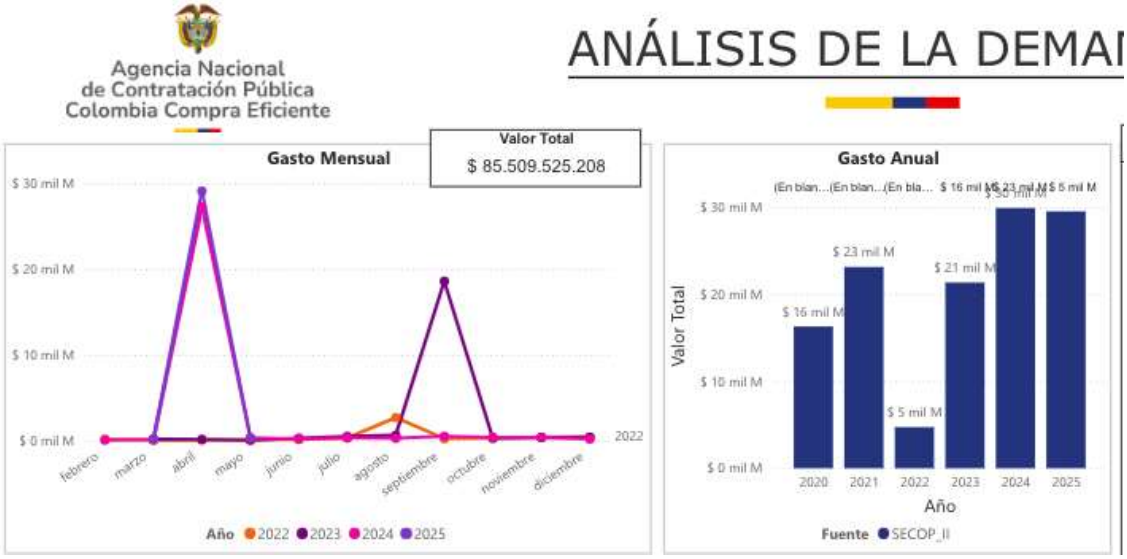
ESTUDIO DE LA DEMANDA

De acuerdo con la herramienta Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) implementada por la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente se observa que desde el 1º de enero de 2020 hasta 12 de junio de 2025, se han celebrado y registrado en la plataforma SECOP II contratos similares al objeto que se pretende contratar.

Con respecto a *"Contratar la prestación de servicios especializados en la estructuración y desarrollo de talleres secuenciales de entrenamiento en habilidades blandas, orientados a fortalecer el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios públicos administrativos de los centros de formación y de la Dirección Regional Cundinamarca";* los códigos en los que se podría clasificar la contratación son:

UNSPSC – DECRETO 1082 DE 2015						
ITEM	**GRUPO**	**SEGMENTO**	**FAMILIA**	**CLASE**	**PRODUCTO**	**DESCRIPCIÓN**
1	[F] Servicios	[80] Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	[11] Servicios de recursos humanos	[16] Servicios de personal temporal	[00] Servicios de personal temporal	Servicios de personal temporal

Del modelo de abastecimiento estratégico se extrajo la siguiente información:

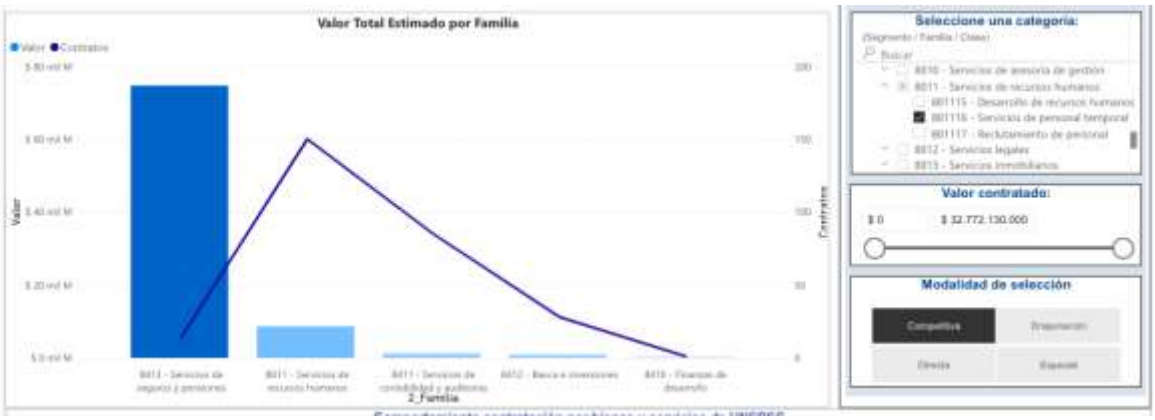


Las imágenes anteriores muestran el número de contratos celebrados desde el año 2023 a través de la plataforma SECOP II, asociados a el código 80111600. La información representada en las gráficas permite inferir que estos contratos presentan un comportamiento recurrente.

Asimismo, se observa que el número de contratos suscritos se ha mantenido relativamente constante en las últimas vigencias. Esta regularidad obedece a que el objeto contractual corresponde a una obligación legal que deben cumplir las Entidades.
De igual forma, al analizar tanto el gasto ejecutado como la cantidad de contratos suscritos por las Entidades compradoras durante el periodo evaluado, se evidencia una relación proporcional entre ambos indicadores: tanto para GASTO MENSUAL como GASTO ANUAL.

GASTO MENSUAL (GRÁFICA IZQUIERDA) DESTACADAS:	Abril 2023: Es el mes con mayor gasto mensual, alcanzando aproximadamente $30 mil millones. Agosto 2025: También se observa un pico alto de gasto, cercano a los $20 mil millones. El resto de los meses y años muestran niveles bajos o nulos de gasto. Se evidencia que el gasto no es constante durante el año, sino que ocurre en picos esporádicos.
GASTO ANUAL (GRÁFICA DERECHA) TENDENCIAS:	Hay un descenso importante en el gasto en 2022. Se observa una recuperación significativa a partir de 2023. 2024 y 2025 presentan los mayores niveles de gasto anual, indicando un posible aumento en la demanda o ejecución presupuestal.

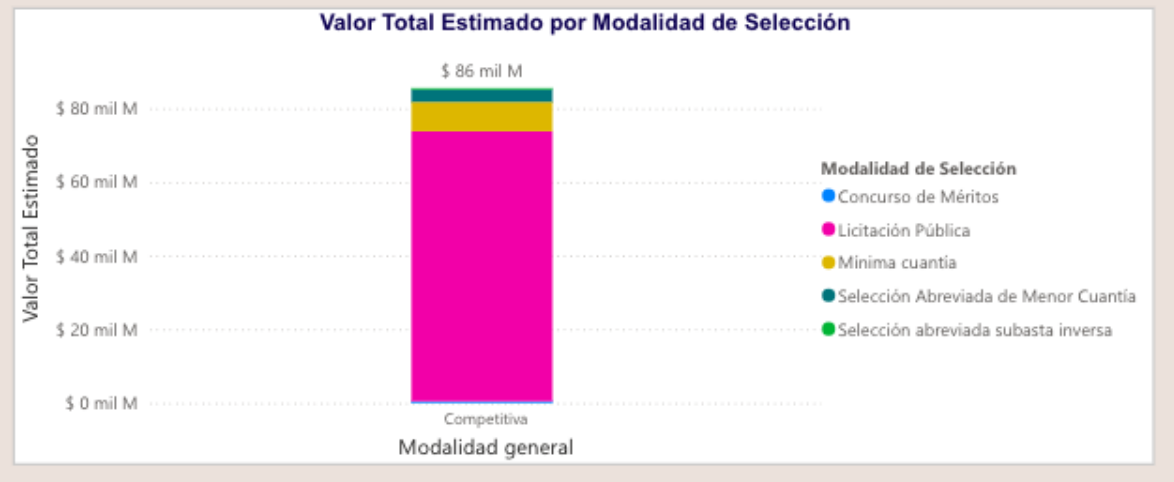
VALOR TOTAL ESTIMADO POR FAMILIA



Familia 8011 – Servicios de recursos humanos:

- Tiene un valor cercano a los $10 mil millones.
- Representa la segunda familia más contratada en términos de cantidad, aunque mucho menor en valor frente a seguros.

Adicionalmente, respecto a los mecanismos utilizados por las Entidades para la contratación de este servicio, se expone a continuación la gráfica que ilustra dicha información:



La licitación pública es la modalidad de contratación más utilizada, debido a que permite procesos más amplios y competitivos, especialmente cuando se contratan varios bienes y servicios a la vez. En cambio, otras modalidades como mínima cuantía o selección abreviada tienen poca participación, y el Concurso de Méritos prácticamente no se utiliza, lo que sugiere una baja contratación de servicios profesionales especializados por ese medio.

¿CÓMO CONTRATAN LAS DEMÁS ENTIDADES EL OBJETO?



	País	Entidad Estatal	Referencia	Descripción	Fase actual	Fecha de publicación	Fecha de presentación de ofertas	
☆	COLOMBIA	Universidad Surcolombiana	OC 077 -2025	PRESTACIÓN DE SERVICIO LOGÍSTICO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURAL DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA REGIONAL LA PLATA 2025	Presentación de oferta	20 horas de tiempo transcurrido	-	Detalle
☆	COLOMBIA	Universidad Surcolombiana	OC 078 -2025	PRESTACIÓN DE SERVICIO LOGÍSTICO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURAL DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA SEDE REGIONAL GARZÓN 2025	Presentación de oferta	21 horas de tiempo transcurrido	-	Detalle
☆	COLOMBIA	SENA REGIONAL CASANARE	SOLICITUD DE PRE-COTIZACIÓN No. 959 DE 2025	CLIMA ORGANIZACIONAL	Presentación de oferta	3 días de tiempo transcurrido	2 días de tiempo transcurrido	Detalle
☆	COLOMBIA	REGION ADMINISTRATIVA DE PLANIFICACION RAP PACIFICO	RAPP-PS-002-2025	Prestar servicios profesionales en talento humano, apoyando procesos de selección, bienestar laboral, clima organizacional, desarrollo del personal y actividades administrativas, para contribuir al bu	Presentación de oferta	6 días de tiempo transcurrido	-	Detalle
☆	COLOMBIA	SENA REGIONAL PUTUMAYO Grupo de Apoyo Administrativo	SOLICITUD COTIZACION CLIMA ORGANIZACIONAL	SOLICITUD COTIZACION CLIMA ORGANIZACIONAL	Presentación de oferta	9 días de tiempo transcurrido	2 días de tiempo transcurrido	Detalle
☆	COLOMBIA	SENA REGIONAL NARIÑO Grupo de Apoyo Administrativo Modo	IMC-NRR-02-00016-2025	Clima Organizacional	Presentación de oferta	16 días de tiempo transcurrido	7 días de tiempo transcurrido	Detalle
☆	COLOMBIA	SENA REGIONAL AMAZONAS	IMC-AMZ-RA-005-2025	Clima Organizacional 2025	Presentación de oferta	15 días de tiempo transcurrido	6 días de tiempo transcurrido	Detalle
☆	COLOMBIA	UNIVERSIDAD DEL PACIFICO	Contrato 083 2025	CONTRATAR LOS SERVICIOS DE UN (1) ASESOR EXPERTO EN PROCESOS DE CONSULTORÍA EN CLIMA ORGANIZACIONAL QUE PERMITA UN DIAGNÓSTICO DE INDICADORES COMO PRODUCTIVIDAD, REDUCCIÓN DE LA ROTACIÓN Y AUSENTISMO,	Presentación de oferta	17 días de tiempo transcurrido	-	Detalle
☆	COLOMBIA	SENA REGIONAL ANTIOQUIA Grupo de Apoyo Administrativo Modo	SOLICITUD DE COTIZACIÓN No 026 de 2025	5_374 Contratar la prestación de servicios para el desarrollo de actividades relacionadas con el mejoramiento del clima organizacional.	Presentación de oferta	20 días de tiempo transcurrido	13 días de tiempo transcurrido	Detalle
☆	COLOMBIA	SENA REGIONAL SANTANDER Grupo de Apoyo Administrativo Modo	IMC-STD-0115-2025	Clima Organizacional	Presentación de oferta	21 días de tiempo transcurrido	15 días de tiempo transcurrido	Detalle

Se identificó que el objeto a contratar presenta una alta demanda continua, lo que ha generado una amplia oferta en el mercado nacional. Actualmente, existen numerosos proveedores potenciales que cumplen con los requisitos técnicos y habilitantes exigidos por la entidad.

Dado que los requisitos habilitantes y los criterios de ponderación utilizados en procesos anteriores son similares, se facilita la estructuración del presente proceso. Para ello, se retomarán las características técnicas de dichos procesos, ajustándolas a las necesidades específicas actuales. Cabe resaltar que la adjudicación se realizará a la oferta con menor valor económico que cumpla con todos los requisitos técnicos y legales.

Las especificaciones técnicas serán diseñadas por el área técnica del SENA Regional Cundinamarca, teniendo en cuenta las particularidades del servicio requerido y garantizando su calidad.

En el marco de este proceso, se reconoce la importancia de fortalecer el clima organizacional mediante la capacitación continua del personal involucrado en las etapas de planeación, evaluación y seguimiento del proceso contractual. La formación en temas como contratación pública, análisis de mercado y evaluación técnica contribuye a mejorar el desempeño del equipo y garantiza una mayor transparencia y eficiencia.

Finalmente, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y orientado a la mejora continua refuerza no solo el cumplimiento normativo, sino también el compromiso institucional con la excelencia en la gestión pública.

ESTUDIO DE LA OFERTA

Para el período comprendido entre el mes de enero de 2020 y la fecha de elaboración del presente estudio, con fundamento en la información registrada en la plataforma SECOP II y conforme a los códigos UNSPSC (80111600), se establece que, respecto de la presente necesidad de contratación, la herramienta MAE arroja la siguiente información:



En cuanto a los proveedores que han contratado con el SENA, se encuentra una amplia variedad debido a que, en ***13,86 contratos*** han sido adjudicatarios como lo muestra la image.



Una vez efectuado el análisis a las anteriores gráficas, se puede deducir que la base de proveedores en Colombia del servicio relacionado con el objeto a contratar constituye un mercado amplio en el cual se encuentran varios proveedores que podrían participar en el proceso de selección y ejecutar el contrato en debida forma. Igualmente se evidencia que una gran parte de estos proveedores se encuentran distribuidos en todo el país, por consiguiente, el contrato lo podría ejecutar un proveedor ubicado en cualquier parte del país.

6. ANÁLISIS DE POSIBLES MIPYMES

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente ha realizado esfuerzos encaminados al estudio del comportamiento del mercado de compra públicas,

esto incluye la caracterización de los diferentes agentes del sistema, donde se incluye a los proveedores. Los resultados permiten determinar si las políticas públicas relacionadas con el mercado de compras públicas tienen o no los efectos esperados y son insumo para establecer nuevas políticas públicas o mejoramiento de las ya existentes.

Producto de dicho estudio, a continuación, se presenta el análisis del tamaño de los proveedores registrados en el SECOP.

4. ANÁLISIS

El resultado principal de este análisis es una estimación inicial del tamaño de los proveedores registrados tanto en SECOP como en el Registro Mercantil.

Tabla 1: Identificación del tamaño empresarial de los proveedores en SECOP a partir de la información del Registro Mercantil

Clasificación	2018	2019	2020	2021	ene-ago 2022
No determinado	7.161	7.238	7.122	7.356	5.913
Microempresa	45.459	48.388	48.075	51.078	38.236
Pequeña	7.299	7.837	7.379	7.790	5.839
Mediana	2.438	2.561	2.398	2.432	1.884
Grande	1.480	1.565	1.449	1.488	1.160
Total	**63.837**	**67.589**	**66.423**	**70.144**	**53.032**
Mipymes	55.196	58.786	57.852	61.300	45.959

Se observa que todas las series de años tienen a ser estables, excepto la cantidad de microempresas participantes en el mercado de compras públicas, que fue el único grupo empresarial que aumentó significativamente durante los años 2018 y 2021. El comportamiento positivo de las Mipymes se debe exclusivamente a la variación de la cantidad de microempresas, como se muestra en los gráficos 2 y 3.

Gráfico 2: Evolución de la cantidad de microempresas identificadas en el SECOP a través del Registro Mercantil

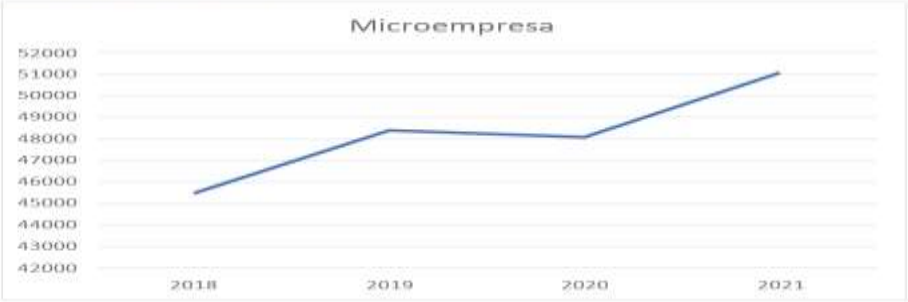


Gráfico 3: Evolución de la cantidad de MIPYMES identificadas en el SECOP a través del Registro Mercantil

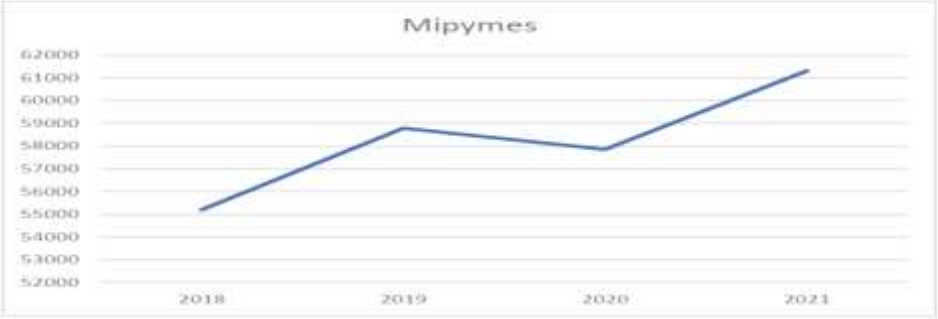


Gráfico 4: Evolución de la cantidad de empresas pequeñas, medianas y grandes identificadas en el SECOP a través del Registro Mercantil.



Lo anterior muestra que la cantidad de microempresas en el sistema de compras y contratación pública aumentó considerablemente entre los años 2018 y 2021. Siendo 2020 un año atípico donde se refleja la reducción de la cantidad de empresas registradas. Un factor influyente en los resultados de las mediciones, puede ser la entrada en vigencia de la Ley de Emprendimiento, esto en razón al comparativo 2020 y 2021.

Por otra parte, diferentes organizaciones privadas han realizado estudios técnicos sobre el comportamiento de las mipymes en el mundo empresarial colombiano. Dentro de estas investigaciones, el programa BBVA RESEARCH en febrero de 2024 encontró los siguientes datos:



Sobre el comportamiento de las mipymes como proveedoras del sector público en Colombia en el estudio se encontró que pocas conocen las herramientas necesarias para participar, y que algunas no confían en los procesos de selección.



Según la información encontrada en las bases de datos públicas, se puede evidenciar la existencia de personas naturales y jurídicas con la condición de MiPymes que podrían participar en el proceso y ejecutar el futuro contrato.

Del análisis realizado se puede observar que en Colombia existe un universo muy amplio de mipymes que aún no acceden al mercado de compras públicas, por lo que en el presente proceso se pueden establecer condiciones favorables para el acceso a este tipo de empresas.

Además, de la información de las personas naturales y jurídicas que fueron proveedoras de los bienes y servicios que se pretenden contratar, se pudo evidenciar que este tipo de proveedores se encuentran ubicados en todo el país, razón por la cual el presente proceso se podrá limitar a mipymes nacionales siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en el artículo 2.2.1.2.4.2.4 del Decreto 1082 de 2015.

7. MODALIDAD APLICABLE AL PROCESO DE SELECCIÓN

Para adelantar el presente proceso de contratación se tiene previsto seguir el procedimiento establecido por el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020, regulado por el decreto 1860 de 2021, en lo concerniente a la Mínima Cuantía y las demás normas que la complementen, modifiquen o aclaren y normas civiles y comerciales que regulen el objeto de la presente contratación.

La modalidad de contratación se selecciona de acuerdo con el presupuesto oficial del presente proceso y de la entidad, la cual define las cuantías de contratación de la vigencia 2025.

La escogencia del contratista se hará de acuerdo con la modalidad de selección de mínima cuantía establecida en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 30 de la Ley 2060 de 2020, y lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015 modificado por el Decreto 1860 de 2021, teniendo en cuenta que el valor estimado para la presente contratación, esto es, la suma de **TREINTA Y UN MILLONES**

CIENTO CINCUENTA Y OCHO MIL SETENTA Y CINCO PESOSIVA INCLUIDO ($31.158.075). y la totalidad de los costos directos o indirectos que conlleve la ejecución contractual, así como los impuestos de carácter nacional o distrital a que haya lugar, de acuerdo con el presupuesto del SENA Regional Cundinamarca.

En cuanto al procedimiento aplicable, se debe analizar cuál es las opciones establecidas entre los artículos 2.2.1.2.1.5.2 y 2.2.1.2.1.5.4 del Decreto 1082 de 2015 representa un mayor valor por dinero para la Entidad. Inicialmente, se analiza la posibilidad de contratar el objeto mediante adquisiciones en grandes almacenes cuando se trate de mínima cuantía conforme al artículo 2.2.1.2.1.5.3. Una vez revisado el instrumento de agregación de demanda de grandes superficies, se concluye que la totalidad de los servicios requeridos no se encuentran, por lo tanto, no es opción aplicar esta alternativa.

En cuanto a la posibilidad de contratar el objeto mediante los instrumentos de agregación de demanda hasta el monto de mínima cuantía con mipymes, conforme al artículo 2.2.1.2.1.5.4 del Decreto 1082 de 2015, se informa que, una vez efectuada la búsqueda de los servicios a contratar, estos no se encuentran incluidos en el catálogo publicado en la Tienda Virtual, por esta razón, no se tomará esta alternativa.

Por lo anterior, el proceso de selección se adelantará de conformidad con el numeral 5) del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 30 de la ley 2069 de 2020, así: "*Contratación mínima cuantía. La contratación cuyo valor no excede del 10 por ciento de la menor cuantía de la entidad independientemente de su objeto, se efectuará de conformidad con las siguientes reglas: a) Se publicará una invitación, por un término no inferior a un día hábil, en la cual se señalará el objeto a contratar, el presupuesto destinado para tal fin, así como las condiciones técnicas exigidas; b) El término previsto en la invitación para presentar la oferta no podrá ser inferior a un día hábil; c) La entidad seleccionará, mediante comunicación de aceptación de la oferta, la propuesta con el menor precio, siempre y cuando cumpla con las condiciones exigidas; d) La comunicación de aceptación junto con la oferta constituye para todos los efectos el contrato celebrado, con base en lo cual se efectuará el respectivo registro presupuestal*". (…)

Al respecto se precisa que la mínima cuantía del SENA Regional Cundinamarca para la vigencia 2025 corresponde a la contratación cuyo valor no excede el 10% de la menor cuantía de la Entidad independientemente de su objeto, esto es, hasta $142.350.000. Para adelantar el presente proceso de contratación se tiene previsto seguir el procedimiento establecido por el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020 y el artículo 2.2.1.2.1.5.2. del Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021, en lo concerniente a la Mínima Cuantía y las demás normas que la complementen, modifiquen o aclaren y normas civiles y comerciales que regulen el objeto de la presente contratación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 1860 de 2021, reglamentario de la Ley 2069 de 2020, que modifica los artículos 2.2.1.2.4.2.2., 2.2.1.2.4.2.3. y 2.2.1.2.4.2.4 del Decreto 1082 de 2015, el presente proceso de selección **SERÁ SUSCEPTIBLE DE SER LIMITADO A MIPYMES NACIONALES** con mínimo un (1) año de existencia, teniendo cuenta que el valor del Proceso de Contratación es inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (US$125.000), liquidados con la tasa de cambio que para el efecto determina cada dos años el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el cual corresponde para la vigencia 2024 a **$533.287.768COP**.

Al presente proceso de selección le son aplicables los principios de la Constitución Política, el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública - Ley 80 de 1993 y sus Decretos reglamentarios, y en lo no regulado particularmente, por las normas civiles y comerciales, así como las reglas previstas en la invitación pública, o en las adendas que se expidan durante el desarrollo del proceso. Adicionalmente, para la selección del contratista la entidad también aplicará los principios de economía, transparencia y responsabilidad contenidos en la Ley 80 de 1993 y los postulados que rigen la función administrativa previstos en el artículo 209 de la Constitución Política.

Por lo anterior y para suplir la necesidad de la entidad se adelantará un proceso de selección de Mínima Cuantía teniendo en cuenta las reglas y procedimiento señalado en el artículo 30 de la ley 2069 de 2020, el cual modifica el numeral 5 del artículo 2 de la ley 1150 de 2007 y en lo no derogado por esta, lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 del 2015 modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021.

8. ANÁLISIS DE CRITERIOS DIFERENCIALES DECRETO 1860 2021

Con el fin de dar aplicación a los criterios diferenciales de apoyo a mipymes en el sistema de compras públicas, establecidos en la Ley 2069 de 2020 y el Decreto 1860 de 2021, se requiere incluir criterios habilitantes diferenciadores para MiPymes, por esta razón, conforme al análisis realizado en el modelo de abastecimiento estratégico, se considera que lo más favorable para el presente proceso es incorporar el aspecto relacionado con "…número de contratos para la acreditación de la experiencia…".

Lo anterior teniendo en cuenta que este criterio estimula de manera directa la participación de MiPymes de conformidad con lo identificado en diferentes procesos que ha adelantado las Entidades Estatales, adicionalmente dado que, en el presente proceso contractual, la experiencia de los proponentes constituye el pilar básico y fundamental que soportará la adecuada ejecución del objeto contractual.

Ahora bien, en razón a que en el sector de las empresas que podrían ejecutar el contrato se encuentran varias personas jurídicas y naturales clasificadas como medianas y pequeñas empresas que pueden cumplir con los requisitos técnicos y de contratación del presente proceso, es procedente establecer el criterio diferencial antes indicado. Por esa razón se establecerán requisitos habilitantes diferenciales para la experiencia, el cual garantiza un mayor beneficio de acuerdo con el objeto del proceso.

9. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.16. DEL DECRETO 1082 DE 2015, MODIFICADO POR EL DECRETO 1860 DE 2021

La entidad considera que para el caso particular del servicio requerido es posible que dentro del personal vinculado con los proveedores que prestan esta clase de servicio, existan diferentes cargos que pueden ser desempeñados por personal caracterizado dentro de aquella población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, sin embargo, es importante precisar que las plantas de personal de los proveedores no son de carácter público, razón por la cual no es posible cuantificar el número y/o porcentaje de población que se encuentra caracterizada bajo las distintas categorías que abarca dicha protección constitucional y que estén vinculados con determinados proveedores.

En efecto, no se cuenta con acceso a bases de datos abiertas que permitan realizar un análisis cuantitativo detallado para establecer la vinculación de dicha población y sus funciones, en el marco del servicio que prestan los proveedores identificados y que es requerido por la entidad.

Ahora bien, por tratarse de un proceso de mínima cuantía en el cual se adjudicará a la oferta que presente el menor valor conforme a las reglas del estudio previo, y dado el tipo de objeto que se pretende contratar, no es posible incluir este factor como criterio para definir la selección de la mejor oferta y adjudicación a un determinado proveedor, por encima de quien ofreció un menor valor en su oferta.

En este orden de ideas, la Entidad a su vez considera no incluir una exigencia de carácter habilitante relacionada con el fomento a la ejecución del contrato por parte de personal caracterizado bajo alguna de las condiciones de especial protección constitucional enunciadas, en la medida en que al no contar con datos abiertos que permitan un análisis cuantitativo sobre su vinculación y funciones en el desarrollo de la prestación de un servicio, no existen suficientes elementos de juicio que permitan determinar que al exigirlos con carácter obligatorio, se pueda afectar la participación de proveedores y la satisfacción de la necesidad. Adicionalmente, no se incluirán obligaciones en el contrato con el fin de que el contratista tenga dentro de su personal, trabajadores con las condiciones citadas en el presente numeral, por las razones antes citadas.

10. ESTUDIO DE MERCADO - PRESUPUESTO OFICIAL

De acuerdo con la necesidad planteada en el estudio previo, se requiere analizar la forma idónea para que la estructuración del valor del proceso esté acorde con el objeto y de esta manera conforme a las directrices de Colombia Compra Eficiente, obtener mayor valor por dinero.

Para la elaboración del análisis de mercado, el profesional que apoya los aspectos económicos del proceso realizó la siguiente validación:

Donde para calcular el valor del presupuesto oficial del proceso, se realizó un análisis de mercado teniendo en cuenta los promedios historicos de los años 2022, 2023 y 2024 de los procesos:

Año 2022:
Número de proceso: CD-CMC-0124-2022
Número de contrato: CO1.PCCNTR.4025970
Link contrato:
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.3275206&i
Año 2023:
Número de proceso: MC-CMC-0210-2023
Número de contrato: CO1.PCCNTR.5416397
Link contrato:
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4946943&isFromPublicArea=True&isModal=False

Año 2024:
Número de proceso: MC-CMC-DIR-009-2024
Número de contrato: CO1.PCCNTR.6661754
Link contrato:
https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticePhases/View?PPI=CO1.PPI.33287124&isFromPublicArea=True&isModal=False

Una vez revisada la información, se consideró pertinente incluir en el promedio, los valores históricos del proceso que adelantó la entidad en los años 2022, 2023 y 2024. Con estos datos (histórico) se buscó promediar el valor de cada uno de los ítems. Finalmente, la Entidad multiplicó los valores unitarios IVA incluido por las cantidades requeridas para obtener el valor del presupuesto oficial del proceso, el cual asciende a la suma de **CUARENTA Y UN MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CIEN PESOS IVA INCLUIDO ($41.544.100,00),**

La información detallada se encuentra en el documento denominado “ANÁLISIS DE MERCADO” el cual hace parte integral del presente proceso.

11. RIESGOS QUE DEBE COBIJAR LA GARANTÍA ÚNICA DE CUMPLIMIENTO

GARANTIAS.

El SENA, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con lo señalado en la Sección 3 denominada GARANTÍAS y Subsección 1°: GENERALIDADES del Decreto No. 1082 del 26 de mayo de 2015, modificado por el artículo 2.2.1.2.1.5.5 del Decreto 1860 del 2021 y ss., y en atención a la naturaleza del objeto del contrato y el análisis de riesgo realizado, determina la necesidad de exigir al Contratista constituir a su costa y a favor del SENA – Regional Cundinamarca con NIT: 899.999.034-1, con domicilio en Dg. 45d #19-72, Bogotá , en una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia y aprobada por la Superintendencia Financiera, una garantía única de cumplimiento la cual mantendrá vigente durante el plazo de la ejecución del contrato y la liquidación del mismo y se ajustará a los límites, existencias y extensión de los siguientes amparos:

Señale con una “X” los amparos a exigir:	
X	Cumplimiento: por el veinte por ciento (20%) del valor del contrato, vigente por el plazo del contrato y seis (06) meses más. No podrá ser inferior al 10% del valor del contrato, deberá cubrir las multas y la cláusula penal pecuniaria pactada y tener una vigencia mínima hasta la liquidación del contrato.
X	Pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales: por el diez por ciento (10%) del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
X	Calidad del servicio: por el veinte por ciento (20%) del valor del contrato vigente por el plazo de ejecución del contrato y seis (06) meses más.
X	Póliza de Responsabilidad extracontractual: por un valor asegurado de doscientos (200) SMLMV, con una vigencia igual al plazo de ejecución del contrato.

CONCLUSIONES

Adicional a las conclusiones mencionadas a lo largo del documento, según lo analizado, el futuro contratista deberá cumplir con las características técnicas especiales propias de cada objeto.

En relación con el tipo de empresas que pueden participar, el presente proceso se podrá limitar a mipymes siempre y cuando se cumplan con las condiciones establecidas en el Decreto 1082 de 2015. De acuerdo con la distribución geográfica de los posibles proveedores en Colombia, la limitación propuesta será de mipymes nacionales.

De acuerdo con lo analizado, el mercado para cada uno de los bienes y servicios requeridos para el presente proceso es amplio, y permite a los proveedores que se especialicen en cumplir con muy buena Calidad en la prestación de los servicios, no solo en el ámbito público sino también en los demás sectores que lo requiera, en consecuencia, de acuerdo con lo estructurado por el área técnica encargada del proceso, se garantiza la posibilidad para que concurran varios proponentes.

A los participantes en el proceso les corresponderá cumplir con los requisitos habilitantes y las demás condiciones propias de la actividad económica que realizan.

En cuanto a la selección del contratista, se escogerá al oferente que oferte el menor valor y que cumpla con os requisitos habilitantes exigidos por la Entidad. El valor del contrato será el ofertado por el proponente adjudicatario del proceso.

En cuanto al valor estimado, el proceso se adelantará mediante la modalidad de mínima cuantía, toda vez que el presupuesto oficial será por la suma de **CUARENTA Y UN MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CIEN PESOS IVA INCLUIDO ($41.544.100,00),** así como la totalidad de los costos directos o indirectos que conlleve la ejecución contractual, y los impuestos de carácter nacional o distrital a que haya lugar, de acuerdo con el presupuesto del SENA Regional Cundinamarca.

El contratista tiene la obligación de cumplir con las características técnicas establecidas en el estudio previo y los demás documentos del proceso, dichas condiciones deberá mantenerlas durante toda la ejecución del contrato

JIMENEZ RINCON JAVIER RICARDO

Firmado digitalmente por JIMENEZ RINCON JAVIER RICARDO
Fecha: 2025.09.16 16:54:55 -05'00'

JAVIER RICARDO JIMENEZ RINCÓN
Director (E) Regional Cundinamarca

Vo.Bo: Yolanda Pérez Rodríguez - Coordinadora Grupo de Talento Humano.

Proyectó: Viviana González – Profesional de Apoyo (contratista).

Revisó: Wilson Triana Bolaños – Coordinador Grupo de Apoyo Administrivo Mixto