



ANÁLISIS DEL SECTOR

SELECCIÓN MINIMA CUANTIA

CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.

2020

ANÁLISIS DEL SECTOR

CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.

EL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER en cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de contratación estatal, y en desarrollo del principio de planeación, procede a realizar el ANALISIS DEL SECTOR relativo al objeto del proceso de la modalidad de **MINIMA CUANTIA**, que tendrá por Objeto **CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.**

Para el desarrollo del presente estudio se sigue la estructura del Análisis Económico de Sector del documento Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02, publicado por Colombia Compra Eficiente para establecer la situación actualizada del sector, desde el análisis del mercado, de la demanda y de la oferta.

A. ASPECTOS GENERALES

El Departamento Norte de Santander a través del Despacho de la Secretaria General invita a todas aquellas Empresas que presten esta clase de Servicios para que presenten su propuesta cuyo objeto es contratar la Prestación del servicio de promoción y coordinación de acciones de formación para el trabajo y fortalecimiento del programa de bienestar social de los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander.

Teniendo en cuenta la cuantía y la naturaleza de los servicios a adquirir, la modalidad de selección del contratista se adelantará a través de mínima cuantía, con arreglo a lo estipulado en la Ley 1150 de 2007, y reglamentado por el Decreto 1082 de 2015.

Que, la Secretaría General, en busca de la excelencia organizacional, incluye dentro del Plan de Bienestar Social como objetivo general Propiciar las condiciones para construir una vida laboral que contribuya al desempeño productivo, al desarrollo humano de los servidores públicos de la Gobernación del Departamento Norte de Santander, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de programas que mejoren la calidad de vida del servidor y den motivación al mismo para el desempeño eficiente y despertar el sentido de pertenencia institucional.

Que, de igual forma, el artículo 1 de la Resolución 00064 de 2020 se adopta el Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos para los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander para la vigencia del 2020, establece los objetivos de la política de bienestar social en la Gobernación de Norte de Santander dentro de los cuales se señalan:



1. Identificar las necesidades de bienestar social de los servidores públicos, a través de la aplicación de encuestas que permita la formulación del plan de bienestar social e incentivos.
2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
3. Generar actitudes de compromiso e identidad con la cultura organizacional de la Gobernación del Departamento Norte de Santander como herramienta para fortalecer el eje estratégico de la misma, que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia de la entidad.
4. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.
5. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
6. Fortalecer la integración del servidor y su familia con la cultura organizacional de la entidad.
7. 7. Atender la necesidad de trabajar en las competencias comportamentales de los servidores públicos.
8. Permitir una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.
9. 9. Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Que, el DECRETO 1567 DE 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, establece en su artículo 13, el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que, el artículo 20 del decreto 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual laboran y tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familiares.



Que, igualmente dispone el artículo 2.2.10.7 del DECRETO 1082 DE 2015 Programas de bienestar de calidad de vida laboral que: De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Que en el marco de las actuales circunstancias, impuestas en virtud de las medidas de contención adoptadas como consecuencia del nuevo coronavirus COVID-19, declarado por la Organización Mundial de la Salud como Pandemia, es importante precisar que la medida de aislamiento preventivo obligatorio ha tenido lugar en virtud de la expedición de los Decretos 457 del 22 de marzo de 2020, 531 del 8 de abril de 2020, 593 del 24 de abril de 2020, 636 del 8 de mayo de 2020 y 749 del 28 de mayo de 2020, mediante los cuales el Gobierno Nacional ordenó el aislamiento preventivo de todas las personas habitantes de la República de Colombia, teniendo en cuenta como criterio para adoptarla la necesidad de garantizar el derecho a la vida, la salud en conexidad con la vida y la supervivencia, normas que a su vez tienen fundamento en razón de la Declaratoria de la Emergencia Sanitaria efectuada por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Declaratoria de la Emergencia Económica, Social y Ecológica por parte del Gobierno Nacional con motivo de la pandemia generada por el COVID -19 y de conformidad con lo señalado en el Decreto Legislativo 491 de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”, cuyo artículo 3 establece que: “Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de salud y Protección Social, las autoridades a las que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar el servicio mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones”, y la Directiva Presidencial No. 03 del 22 de Mayo de 2020, respecto del aislamiento inteligencia y productivo – Trabajo en Casa para los Servidores Públicos, a fin de proteger la vida, la salud, recuperar la actividad productiva.



Mediante Decreto 1168 de fecha 25 de agosto de 2020, “Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVIO - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable” expedido por el Gobierno Nacional, en su Artículo 8. Teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares.

Que mediante Resolución 00622 del 20 de noviembre del presente año, se adoptaron medidas extraordinarias orientadas a garantizar el éxito de las medidas de prevención para evitar la proliferación de la pandemia COVID-19 en las instalaciones de la Gobernación de Norte de Santander.

Que, en la Gobernación de Norte de Santander, no existe personal de planta suficiente ni los recursos físicos requeridos para el desarrollo de las actividades descritas anteriormente, para lo cual se requiere la contratación de la prestación de los servicios propuestos.

Que, el objeto contractual deberá desarrollarse a través de la celebración de un contrato de prestación de servicios con un tercero, proveedor de este servicio, con experiencia en el ramo y que cumpla con las condiciones jurídicas, económicas y de calidad exigidas por la Secretaría General.

De modo, que teniendo en cuenta las actuales condiciones que se viven por causa de la pandemia por coronavirus COVID -19, los eventos deben desarrollarse a través de plataforma para la transmisión virtual, decoración para cada actividad, coordinador de cada evento y ambientación musical, así como personal capacitado para dirigir las actividades.

Igualmente, por competencia dentro de la asignación de funciones de la entidad, le corresponde a la Secretaría General la ejecución de la actividad para la eficaz y oportuna prestación de los servicios que garantizan el funcionamiento de la Entidad territorial.

En cuanto al monto de la convocatoria, tal como se encuentra definido en el decreto 1082 de 2015, en su Subsección V, Artículo 2.2.1.2.5.2. Respecto a la mínima cuantía, establece el Procedimiento para la contratación de mínima cuantía que es aplicable a la contratación cuyo valor no excede del 10% de la menor cuantía de la entidad estatal, independientemente de su objeto, por lo cual corresponde adelantar un proceso de mínima cuantía.

Teniendo en cuenta lo precedente, el Despacho de la Secretaría General está interesado en recibir ofertas para adquirir estos elementos mediante la prestación de servicios, en la actual vigencia, con lo cual se pretende satisfacer las necesidades de la administración Departamental.



PERSPECTIVA COMERCIAL

Las empresas relacionadas con el sector reportan su información a la Cámara de Comercio de Cúcuta y se encuentran clasificadas de acuerdo a los códigos CIIU de la siguiente manera:

Clase	Descripción
8559	Otros tipos de educación

A1. ECONÓMICO

Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el tercer trimestre de 2020pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo decrece 6,1% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2019pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos (ver tabla 11): • Actividades profesionales, científicas y técnicas decrece 5,5%. • Actividades de servicios administrativos y de apoyo decrece 6,6%. Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie corregida de efecto estacional y calendario, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece en 5,9%, explicado por: • Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 3,6%. • Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 7,5%

Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y técnicas¹
Tasas de crecimiento en volumen²
2020^{pr} - Tercer trimestre

Actividad económica	Tasas de crecimiento		
	Serie original		Serie corregida de efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2020 ^{pr} - III / 2019 ^{pr} - III	2020 ^{pr} / 2019 ^{pr}	2020 ^{pr} - III / 2020 ^{pr} - II
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-5,5	-3,9	3,6
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	-6,6	-5,5	7,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas¹	-6,1	-4,8	5,9

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

La capacitación laboral es un método aplicado por las empresas para que su personal adquiera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente o en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas.



Por lo general, la capacitación laboral se produce ante un ascenso o incorporación. La empresa valora al empleado y le facilita la adaptación a través de la capacitación personal con base en sus nuevas funciones para que pueda ofrecer mejores resultados a partir de las metas planteadas dentro de la empresa.

Sin embargo, el ascenso o la incorporación no deben ser las únicas circunstancias en las que la capacitación laboral es necesaria. Lo ideal es que las empresas desarrollen este método de forma continua, ya que la constante formación de su personal deriva en resultados positivos tanto para el grupo de trabajo como para la organización.

Capacitación laboral de conocimiento operativo

Esta capacitación laboral se basa en habilidades, métodos de trabajo y herramientas orientados a fomentar el desarrollo del empleado, para contribuir a su crecimiento con el objetivo de mejorar su productividad a través de tareas conocidas o nuevas funciones dentro de la organización.

Conocimiento proactivo

Este tipo de capacitación personal se basa en las fortalezas personales del empleado. A partir de ellas, se fomenta su desarrollo a través de distintos métodos. De esa manera, al trabajador se le brindan herramientas para anticipar escenarios, incrementar la competitividad dentro de la organización y aportar perspectiva e innovación al grupo de trabajo.

Capacitación de personal en conocimientos básicos

Esta capacitación de personal se centra en la inducción y capacitación básicas para desempeñar tareas sin que esto implique un cambio en la estructura de la organización. Se basa en reproductibilidad, información y formación de acuerdo con el puesto de trabajo.

Conocimientos clave

Los conocimientos clave son aquellos que aportan un factor diferenciador dentro la organización. Este tipo de capacitación laboral debe ser prioritaria dentro de la empresa, ya que le permite diferenciarse dentro de un mercado laboral cada vez más competitivo.

La capacitación laboral permite que la empresa mantenga actualizado y preparado a su principal activo, el talento de sus profesionales. A través de programas de actualización, cursos y mediante la aplicación de otros métodos, la compañía evita que su cuerpo de empleados o profesionales en roles clave se desfase en relación con otros competidores.

Esta dinámica propicia que la empresa se mantenga al día en cuanto a tendencias, métodos de trabajos, programas y servicios, dependiendo de su perfil. A su vez, los empleados suelen valorar de buena manera ser parte de una empresa que se preocupa y ocupa por su formación, por querer que sigan evolucionando como profesionales.

Eso deriva en profesionales comprometidos y con sentido de pertenencia. Para ello, es necesario que la empresa establezca planes de formación enfocados en los perfiles



profesionales que maneje para los empleados puedan seguir creciendo a través de la capacitación laboral.

También puede interesarte: ¿Qué es un formato de evaluación de desempeño o plantilla de evaluación?

El primer paso de la capacitación laboral: identificar las necesidades de formación

La capacitación laboral parte del conocimiento de las fortalezas y debilidades de la organización. De esa forma, el departamento de Recursos Humanos es consciente de cuáles son las áreas en las que debe centrar sus esfuerzos para alcanzar mejorías o evaluar constantemente para reconocer si es necesaria alguna capacitación laboral.

Se trata de evitar que la empresa se desfase en cuanto a conocimiento, dinámicas de trabajos y productividad. Para evaluar de manera efectiva el estado de la organización en estos aspectos, Bizneo HR ofrece su software de evaluación de desempeño.

software evaluación del desempeño

A través de este software se puede identificar el talento clave de la organización, se ofrece un método para preparar el desarrollo de planes de carrera y sucesión con datos fiables a futuro. Además de esto, el software permite disminuir la incertidumbre, mejorar la motivación, precisar las expectativas y objetivos.

Pensando en el futuro y en las potencialidades que cada organización tiene, Bizneo HR, a través de su software, permite identificar cuáles son las necesidades de formación, los puntos de mejora y ofrece un feedback efectivo y documentado para simplificar distintos procesos.

Los tipos de Capacitaciones Empresariales se pueden definir según su modalidad, estas pueden ser presenciales o virtuales, y se dirigen a los empleados según sus necesidades y objetivos, desarrollándose por áreas, niveles ocupacionales, funciones operacionales o por temática general.

Teniendo en cuenta que las capacitaciones empresariales son el puente para determinar las problemáticas o falencias reales de una organización, estas son desarrolladas para mejorar las necesidades y prevenir posibles riesgos que se puedan presentar en un futuro, al igual que para incrementar los conocimientos y las capacidades laborales de los empleados.

Capacitaciones Empresariales Virtuales

Esta modalidad se caracteriza por hacer uso de los recursos tecnológicos e informativos por medio de una conexión a una red de internet, a través de estos elementos inteligentes es posible recibir un curso de capacitación empresarial, tan solo con acceder al aula virtual multimedia e iniciar sesión.

Si la capacitación es grupal, cada participante tiene la posibilidad de interactuar directamente con los conferencistas por medio de foros o correos electrónicos, siempre y



cuando sigan las fechas y horarios establecidos; sin embargo, si el curso es personalizado, la persona puede establecer sus horarios según la disponibilidad de tiempo.

La formación online o e-learning tiene diversas ventajas, es un curso a distancia que le brinda la posibilidad a los participantes de no interrumpir sus actividades laborales, además de capacitarse de una forma dinámica, creativa y tecnológicamente avanzada.

Capacitaciones Empresariales Presenciales

Los cursos de formación empresarial presencial son de gran interés ya que las personas pueden generar y establecer un diálogo directo con los conferencistas durante el evento, lo cual les permite despejar dudas, realizar debates, expresar comentarios y exponer temas que aporten al enriquecimiento de la capacitación.

Este esquema es tradicional y el más optado por los empresarios, en este se desarrollan ejercicios prácticos al instante, por lo que los asistentes se sienten más relacionados con la realidad empresarial y las experiencias laborales.

La dinámica de las capacitaciones empresariales genera un ambiente enérgico al momento de la retroalimentación por parte de los participantes, teniendo en cuenta que en ese momento salen a relucir sus propias experiencias y entre todos aportan comentarios sustanciales que se complementan con el tema central.

Importancia de las Capacitaciones

La formación empresarial a través de capacitaciones es una pieza fundamental para los empleados, destacando el incremento de competencias profesionales y capacidades laborales que adquieren los empleados, y las nuevas oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones. También hacen parte de modelos de educación continua como modelo de desarrollo.

Generalmente la mayoría de las empresas están capacitando a sus empleados constantemente, desde el inicio del proceso de ingreso y continuamente durante sus labores, fortaleciendo en ellos la prevención de riesgos en el trabajo e impulsándolos a adoptar actitudes positivas, lo cual conlleva a mejorar el desempeño y productividad laboral, y la estabilidad empresarial en el mercado.

Las personas que reciben contantes capacitaciones a través de congresos, seminarios u otros métodos de formación están guiadas a realizar con éxito cada una de las actividades laborales, elevando la productividad y la calidad de trabajo, lo que permite una estabilidad y una rentabilidad positiva frente al mercado competitivo, y esto es posible través de la aplicación del conocimiento y las técnicas adquiridas durante los programas de capacitaciones.

A2. TÉCNICO



El Departamento Norte de Santander, a través del Despacho de la Secretaria General requiere contratar la Prestación del servicio de promoción y coordinación de acciones de formación para el trabajo y fortalecimiento del programa de bienestar social de los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander.

En cumplimiento del contrato, el oferente deberá contar con la siguiente disponibilidad:

ITEM	DESCRIPCION ACTIVIDAD	CANTIDAD (HORAS)
1	Conferencia Taller. Decide tu futuro en Familia	1
2	Curso de Emprendimiento e innovación.	8
3	Taller Fundamentos de Coaching y PNL	6
4	Análisis de Clima Laboral de la Gobernación del NDS..	1

Nota: El material de apoyo y o didáctico, memorias, material digital, los equipos de cómputo, ayudas tecnológicas estarán a cargo del contratista.

El proponente se obliga a cumplir con las siguientes obligaciones en desarrollo del objeto contractual:

- Apoyar en la implementación de los Programas de bienestar, estímulos e incentivos de la Gobernación del Departamento de Norte de Santander
- Proponer metodologías de desarrollo de los eventos de bienestar y todas aquellas actividades correlacionadas con el objeto contractual que le sean solicitados, dentro del término que señale el supervisor del contrato y basados en el uso de la Tics.
- Ejecutar los eventos de bienestar necesarios, garantizando la buena calidad del servicio, cumplimiento con la totalidad de las especificaciones técnicas anteriormente señaladas.
- Disponer de la logística de los instructores y plataforma virtual requeridos para la realización de cursos informales, los cuales de desarrollaran a través del uso de las Tics.
- Facilitar la participación de los empleados de la Gobernación de Norte de Santander en las actividades previstas.
- Disponer del personal idóneo requerido para el desarrollo de los eventos en los programación y calidad de vida laboral.
- Prestar el apoyo logístico necesario, para lo cual debe contar con equipos audiovisuales, el equipo de grabación, sistema de video para conferencia y actividades de reinducción y capacitación de manera virtual.



- Entregar el material didáctico mínimo necesario para la ejecución de cada actividad.
- Informar oportunamente cualquier anomalía o dificultad que advierta en el desarrollo del contrato y proponer alternativas de solución de las mismas.
- Asumir todos los costos, erogaciones y demás gastos ocasionados con la presente contratación.
- Realizar los cambios necesarios cuando no cumplan con las especificaciones requeridas, teniendo en cuenta que los costos en que haya incurrido el contratista deben ser asumidos por éste.
- Informar de manera inmediata a la entidad cualquier irregularidad que se presente durante el desarrollo del objeto contractual.
- Cumplir con las condiciones presentadas en la propuesta.
- Responder por los daños y perjuicios que por su culpa o la del personal a su cargo, se causen al DEPARTAMENTO o a terceros mientras se realiza el contrato.
- Responder dentro de la oportunidad que se le indique, cada uno de los requerimientos que se realicen con ocasión de la ejecución del objeto contractual.
- El contratista se obliga a presentar por escrito los informes de cada una de las actividades que solicite el Departamento a través del Supervisor Sin perjuicio de lo anterior, deberá presentar a satisfacción del supervisor un (1) informe al finalizar cada actividad y (1) informe final que contenga lo siguiente:
 - a) Informes de cada una de las actividades ejecutadas que contengas:
 - Los contenidos presentados en ejecución.
 - Informe de los resultados de la evaluación de los eventos aplicada a los participantes al final de cada actividad.
 - Listado de asistencia teniendo en cuenta que se realizarán a través de plataformas virtuales
 - b) informe final que contenga la gestión realizada durante la ejecución del contrato y el cumplimiento de las obligaciones a su cargo.

A3. REGULATORIO

Las reglas aplicables a la modalidad de selección de mínima cuantía son las consagradas en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, que fue modificado por el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011, y no es posible agregar requisitos, procedimientos o formalidades adicionales.

En desarrollo de lo expuesto, la Ley 1474 de 2011, en su artículo 94, alude a la transparencia en contratación de mínima cuantía, previendo, que 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 constituyen para todos los efectos el contrato celebrado, con base en lo cual se efectuará el respectivo registro.

Por su parte la Subsección 5 del decreto 1082 de 2015, por el cual se reglamenta la ley 80 de 1993 y la ley 1150 de 2007, describe en los Artículos 2.2.1.2.1.5.1 al 2.2.1.2.1.5.4, lo atinente a los requisitos de elaboración estudios previos, las reglas aplicables al procedimiento para la contratación de mínima cuantía, las cuales reitera como aplicables a la contratación cuyo valor no excede del 10% de la menor cuantía de Entidad Estatal, independientemente de su objeto, así como la concesión de libertad a La Entidad Estatal de exigir o no garantías en el proceso de selección de mínima cuantía y en la adquisición en Grandes Superficies.

Esta necesidad ha sido debidamente contemplada y adicionada en el Plan de Compras de la entidad territorial y se cuenta con la disponibilidad presupuestal requerida para asumir este compromiso.

B. ESTUDIO DE LA OFERTA

EL Departamento Norte de Santander a través de la Secretaria General, dentro de la estrategia de fortalecimiento institucional a los funcionarios se CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER, Se realizaron consultas en el Portal de Colombia Compra Eficiente del SECOP, Cámara de Comercio de Cúcuta, teniendo en cuenta la modalidad de selección y el presupuesto asignado a los diferentes procesos, se seleccionó aquellos relacionados y similares, para atender las necesidades reales de la Administración.

Como resultado de lo anterior se identificó el siguiente grupo de empresas representativas en el sector, las cuales fueron tomadas como referencia para realizar el presente análisis del sector, razón por la cual se realizaron las consultas de información en las Cámara de Comercio a través del RUES, para determinar las condiciones financieras y económicas reales y así poderlas establecer en el proceso de contratación a adelantar.

El Departamento Norte de Santander para el estudio de la oferta, ha estudiado los proveedores que pueden ofrecer el servicio motivo del presente proceso de contratación, con el fin de verificar y conocer las condiciones financieras, técnicas y jurídicas y la experiencia en la realización de productos similares al que se pretende contratar.



RAZON SOCIAL	NIT
CORPORACIÓN PAZ VIDA Y DESARROLLO SOCIAL	900994073
FUNDACION COMPENSARE	9001479888
FUNDACIÓN EL CAMINO	1090450350
FUNDACION ESPERANZA DE SER	8070088389
FUNDACION OPCION VIDA	9000801162
FUNDACION PROSPECTA & INNOVA	9006471372
FUNDACION UNIDOS PARA UN MEJOR DESTINO	3232592
FUNDESCAT	9006010691

¿CUÁL ES LA DINÁMICA DE PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA DE BIENES, OBRAS O SERVICIOS?

Para llevar a cabo **CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER**, se deben realizar las siguientes etapas:

Plazo del Contrato El plazo del Contrato resultante del presente proceso, será Hasta el 30 de diciembre del 2020, se inicia a partir de su perfeccionamiento y cumplimiento de los requisitos de ejecución del mismo, y previa suscripción del acta de inicio correspondiente debidamente suscrita por las partes.

Lugar de ejecución del Contrato. El contrato de prestación de servicios resultante del presente proceso de selección, se ejecutará en el Departamento Norte de Santander

. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

Para efectos del cumplimiento del contrato, objeto del Documento de Invitación (si a ello hay lugar), el CONTRATISTA se obliga para con el Departamento Norte de Santander a cumplir, además de las obligaciones inherentes a la naturaleza del contrato y las derivadas de las disposiciones legales vigentes que regulan su actividad, las siguientes obligaciones:

- Prestar oportuna y efectivamente el servicio requerido de acuerdo a las órdenes, establecida por la Secretaria General a través del supervisor designado.
- Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato prestando oportuna y eficientemente el Servicio requerido de acuerdo a las especificaciones mínimas establecidas en el Documento de Invitación y con todo lo señalado en la oferta, la cual hace parte integral del contrato a suscribir.
- Atender cualquier requerimiento de la entidad en el plazo establecido el cual no será menor a UNA HORA.



- Acatar las instrucciones que imparta la Entidad para el cumplimiento del presente contrato, por intermedio del Funcionario Designado para ejercer la supervisión del mismo.
- El contratista se compromete para con el Departamento Norte de Santander a suministrar refrigerios y demás alimentos con garantía de su frescura y condiciones de higiene adecuadas para el consumo humano.
- Cumplir estrictamente con todo lo dispuesto en el Decreto 3075 de 1997, Ley 9 de 1979, Resolución 5109 de 2005, y demás normas sanitarias vigentes, desde sus servicios, almacenamiento, conservación, transporte, etc., hasta la entrega final del producto.
- El Supervisor está facultado para exigir la devolución y el cambio de alimentos, sin costo adicional para la Entidad, cuando se presente cualquiera de los siguientes eventos:
 - Los alimentos presenten características organolépticas no adecuadas (en su olor, color, sabor, apariencia y textura) y/o aspecto deteriorado.
 - Presenten características de contaminación
 - Presenten fecha de vencimiento caducada
 - Incumplan las normas de rotulado y etiquetado.
- Los alimentos que presenten alguna de las características anteriores serán devueltos y el Contratista deberá garantizar su cambio en forma inmediata.
- El contratista se compromete para con el Departamento Norte de Santander a prestar una atención de excelente calidad, con elementos en condiciones óptimas de uso en cuanto a su limpieza y conservación.
- Efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de conformidad con la normatividad legal vigente.
- El personal que intervenga en la ejecución del contrato deberá encontrarse dotado de los elementos de seguridad e higiene industrial requeridos para el desarrollo de las actividades que a contratar.
- Las demás que surjan y sean inherentes al objeto del contrato y que garanticen su cabal y oportuna ejecución.
- Comunicar al Departamento cualquier hecho que altere o demore el cumplimiento del objeto contractual.

C. ESTUDIO DE LA DEMANDA.

En cumplimiento a los lineamientos establecidos por Colombia Compra Eficiente en su Guía para la Elaboración de Estudios del Sector para la Modalidad de SELECCIÓN MINIMA CUANTIA y teniendo en cuenta que el mercado colombiano ofrece un sin fin de empresas aptas para el objeto de este proceso de contratación.

EL DEPARTAMENTO procede a realizar el comparativo del histórico de los contratos celebrados por la Entidad, cuyo perfil corresponde al requerido en el presente proceso contractual, cuyos resultados se encuentran contenidos a continuación.



Analizado los parámetros para determinar la CALIDAD DE PRESTACION DEL SERVICIO, en los diferentes procesos de la Gobernación de Norte de Santander y de otras dependencias Gubernamentales del País se ha determinado que todos y cada uno de estos diferentes oferentes que participaron y obtuvieron la contratación para este objeto cumplieron con las características o especificaciones técnicas antes mencionadas.

PROCESOS SIMILARES ADELANTADOR POR LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER

Tipo de Proceso	objeto	Municipio de Ejecución	Cuantía
MC-SEG-032-2019	El Departamento Norte de Santander, a través del Despacho de la Secretaría General requiere CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.	Norte De Santander : San José de Cúcuta	\$64.900.010,00
MC-SEG-064-2018	El Departamento Norte de Santander, a través del Despacho de la Secretaría General requiere CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER	San José de Cúcuta	\$66.405.000,00
MC-SEG-069-2018	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIONES A TRAVÉS DE CURSOS, TALLERES Y CHARLAS QUE FAVOREZCAN EL DESARROLLO PERSONAL, SOCIAL Y LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER	San José de Cúcuta	\$66.405.000,00
MC-SED-004-2018	APLICACIÓN DE LA BATERÍA DEL RIESGO PSICOSOCIAL AL PERSONAL DIRECTIVO DOCENTE, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER.	San José de Cúcuta	\$10.000.000,00
MC-SEG-069-2018	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIONES A TRAVÉS DE CURSOS, TALLERES Y CHARLAS QUE FAVOREZCAN EL DESARROLLO PERSONAL, SOCIAL Y LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER	San José de Cúcuta	\$66.405.000,00
MC-SGD-003-2016	EL CONTRATISTA SE OBLIGA PARA CON EL DEPARTAMENTO A PRESTAR LOS SERVICIOS CORRESPONDIENTES AL APOYO LOGÍSTICO PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN QUE PERMITAN CONTRIBUIR EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS PERSONERÍAS MUNICIPALES DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER EN TEMAS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD, CONVIVENCIA CIUDADANA Y LA REPARACIÓN PARA EL POSCONFLICTO Y BÚSQUEDA DE LA PAZ	San José de Cúcuta	\$42,999,392

CONCLUSIONES DEL HISTORICO DE COMPRAS.

Analizada la muestra tomada del SECOP, se determinaron varios aspectos:

- i. No se han encontrado sanciones, ni ejecución de pólizas por incumplimiento.
- ii. Los pagos se efectúan en contra entrega del SERVICIO PRESTADO, de acuerdo al volumen que el oferente factura.
- iii. Los precios de cada una de las ofertas estudiadas están aproximados en valor unitario unos con otros, no son diferencias significativas, con características de calidad, condiciones y plazos de entregas con otros proveedores públicos o privados en similitud con los de la Gobernación de Norte de Santander, la idoneidad para cada proceso publicada en la página institucional.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

EL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER considera que para que la ejecución del contrato se desarrolle en condiciones óptimas, tomando en cuenta el monto, duración, el lugar y la calidad del servicio a suministrar a la entidad; el oferente seleccionado deberá contar con las condiciones económicas, operativas y el personal idóneo y en la cantidad que le permita garantizar el cumplimiento del contrato. Así como aplicar las mejores prácticas empresariales de manejo de personal.

Los oferentes deben acreditar la infraestructura organizacional y el correspondiente soporte legal de funcionamiento exigido mediante las autorizaciones vigentes a la fecha de cierre, que correspondan al tipo de servicio que prestan y contar con establecimiento de comercio abierto en el Departamento Norte de Santander, con fecha de creación anterior a la fecha de apertura del proceso y es necesario el balance y estado financiero a corte de 31 de diciembre de 2018, certificado por su contador y/o revisor fiscal dependiendo del caso.

TIPIFICACIÓN, ESTIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RIESGOS QUE PUEDAN AFECTAR EL EQUILIBRIO ECONÓMICO DEL CONTRATO

ANÁLISIS DE RIESGOS DE LA CONTRATACIÓN

EL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER – SECRETARÍA GENERAL, entiende por **RIESGO** cualquier probabilidad de la ocurrencia de eventos que produzcan afectación al Proyecto y al contrato de Prestación de Servicios que se pretende celebrar, de tal manera que retrase o suspenda la ejecución del contrato, o perjudique en cualquier forma a las partes y de acuerdo con la tipificación de los riesgos que puedan afectar a funcionarios, terceros o cualquier otro ser humano en su integridad y salud física y/o mental. De acuerdo con ello, el suceso que prevé el riesgo deberá tener relación directa con la ejecución del contrato para que sea asumido como un riesgo del actual proceso de contratación.



TIPIFICACIÓN GENERAL DE RIESGOS. El análisis que se presenta contempla las siguientes clases de riesgo:

A - Riesgos derivados de cambios en los presupuestos y modelos que ilustran sobre el posible valor del contrato y el precio con el cual se suscriba el mismo. En especial se desarrolla en este acápite aspectos económicos que pueden dar lugar a variaciones en la ecuación económica, con potencialidad de derivar en un desequilibrio económico en algunos casos.

B- Riesgos derivados de la operación y ejecución de las tareas propias del objeto contractual, distintas de las contempladas en el anterior literal A, el cual se incluye para contar con una guía de la azarosidad del proyecto y que tales riesgos sean contemplados en el desarrollo del futuro contrato. Si durante la ejecución del contrato se produjeran cambios en la normatividad vigente relacionada con los trabajos derivados del objeto contractual, sin que su efecto llegase a romper el equilibrio económico, el contratista deberá adaptar y ajustar los protocolos de las actividades relacionadas con el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

FACTORES DE RIESGO Para tipificar los riesgos se hace uso de los siguientes factores:

Riesgos Clase A. Cambios en el presupuesto y modelos de negocio

- 1- Acciones legales
- 2- Tecnológicos y de infraestructura
- 3- Sociopolíticos
- 4- Actos de parte relacionada y subcontratos
- 5- Macroeconómicos
- 6- Actos de la naturaleza
- 7- Relaciones laborales
- 8- Hecho de las cosas
- 9- Vicios
- 10- Actos de terceros

Riesgos clase B – Operación

1. Accidentes laboral menor
2. Accidentes laboral mayor
3. Accidentes - daños y lesiones o muerte de terceros
4. Necesidad de reforzar dedicación de recursos para evitar retrasos en el cronograma de actividades por causas imputables al contratista
5. Daño o pérdida de producto en inventario, transporte y/o actividades de montaje y desmontaje
6. Necesidades de reproceso por fallas o errores en la ejecución de las actividades
7. Necesidad de incorporar recursos complementarios por fallas del contratista en la integración y coordinación de recursos necesarios para las actividades de logística.



La valoración de riesgos no es una ciencia exacta, sino probabilística, y en consecuencia, corresponde a cada interesado en participar en el proceso de selección verificar sus propios niveles de tolerancia y nivel de aceptación de riesgos para hacer su propia valoración, la cual diferir en ciertos aspectos a la que aquí se plantea.

En todo caso esta propuesta de distribución y valoración de riesgos queda sujeta a las discusiones que se pueden surtir en el desarrollo del proceso de selección. Estos factores describen distintas situaciones que pueden dar origen a cambios en los ingresos, variación de los gastos, costos e inversiones, necesarias para la ejecución del contrato o sobrevinientes en desarrollo del mismo, teniendo la potencialidad, algunos de ellos, de llevar a cambios en la ecuación contractual. Unos con cargo a la Entidad y otros con cargo al Contratista de acuerdo con la asignación propuesta y aceptada en el desarrollo del proceso de selección.

RIESGOS QUE DEBE COBIJAR LA GARANTÍA ÚNICA DE CUMPLIMIENTO

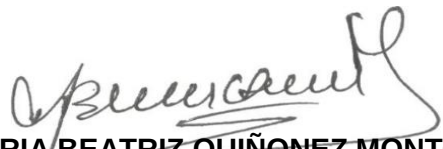
El contratista se obliga a constituir a favor y a satisfacción del **Departamento Norte de Santander**, NIT **800103927-7**, de acuerdo con el Decreto 1082 de 2015, una garantía expedida por una compañía de seguros legalmente autorizada para funcionar en Colombia, cuyas pólizas matrices estén aprobadas por la Superintendencia Financiera, en donde figure como beneficiario **EL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER** y como afianzado el futuro contratista y cubrirá los siguientes **RIESGOS**.

RIESGO	DETALLE
a) Cumplimiento	Por un valor equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato, con una vigencia igual a la duración del mismo y cuatro (4) meses más, contados a partir de la suscripción del mismo.
b) De Salarios, Prestaciones Sociales e Indemnizaciones	Del Personal que el contratista emplee en la ejecución del contrato por un valor equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato, con una vigencia igual a la duración del mismo y tres (3) años más, contados a partir de la suscripción del mismo
c) De Calidad del servicio prestado	Por un valor equivalente al diez por ciento (10%) del valor del contrato, con una vigencia igual a la duración del mismo y cuatro (4) meses más, contados a partir de la suscripción del mismo.

Se da por concluido el presente Análisis del Sector para desarrollar un Proceso de Contratación bajo la modalidad de **SELECCION MINIMA CUANTIA**, que tendrá por objeto: **CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN**



DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER. el cual se han definido las especificaciones del servicio que es ofrecido en el mercado en igualdad de condiciones, servicio que demanda EL DEPARTAMENTO, para el cumplimiento de su misión institucional y debe contratarlo con ajuste a las normas que rigen los procesos de contratación estatal.



MARIA BEATRIZ QUIÑÓNEZ MONTOYA
Profesional Contratado - Secretaria General

Revisó: **BRAYAN BONILLA**
Asesor Jurídico Externo
Secretaria General



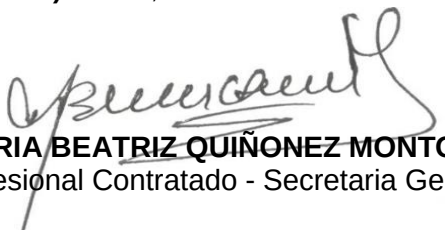
ESTUDIO MERCADO

La Secretaría General, realiza el presente estudio de mercado para atender la necesidad y se quiere realizar el proceso de contratación de **LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.**

Para establecer los precios de mercados, se solicitó cotizaciones a diferentes empresas reconocidas en esta actividad, con la finalidad de obtener un precio indicativo que sirva de fundamento a la estimación del valor del contrato que se pretende celebrar.

ITEM	ACTIVIDAD	CANTIDAD	COTIZACION 1		COTIZACION 2		COTIZACION 3		PROMEDIO COTIZACIONES	
			VR. UNIDAD	COSTO TOTAL	VR. UNIDAD	COSTO TOTAL	VR. UNIDAD	COSTO TOTAL	VR. UNIDAD - PROMEDIO	COSTO TOTAL - PROMEDIO
1	Conferencia Taller. Decide tu futuro en Familia	1	500.000	500.000	510.000	510.000	490.000	490.000	500.000	500.000
2	Curso de Emprendimiento e innovación.	8	500.000	4.000.000	510.000	4.080.000	490.000	3.920.000	500.000	4.000.000
3	Taller Fundamentos de Coaching y PNL	6	500.000	3.000.000	510.000	3.060.000	490.000	2.940.000	500.000	3.000.000
5	Análisis de Clima Laboral de la Gobernación del NDS.	1	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000
SUBTOTAL				20.000.000		20.150.000		19.850.000		20.000.000
IVA				3.800.000		3.828.500		3.771.500		3.800.000
TOTAL				23.800.000		23.978.500		23.621.500		23.800.000

Para todos los efectos legales y fiscales, el valor del contrato resultante de la presente convocatoria será hasta por la suma **de VEINTITRES MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$ 23.800.000) M/CTE**, incluido todos los costos, entendiéndose que en el valor total de la propuesta se encuentra incluido el I.V.A., si este aplica.


MARIA BEATRIZ QUÍÑONEZ MONTOYA
Profesional Contratado - Secretaria General

